Молодые профессионалы: кто они?



Перед началом церемонии

Заключительный день Гайдаровского форума был отмечен церемонией награждения победителей всероссийского конкурса «Молодые профессионалы устойчивого будущего России», прошедшей в рамках панельной дискуссии «Молодые профессионалы: кто они?» Конкурс проходит четвертый год, объединяя более одной тысячи студентов из 53 регионов страны.

Модератор встречи – проректор Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации Дмитрий Буташин предложил участникам поразмышлять, что ожидает работодатель от молодого профессионала, и что, в свою очередь, необходимо молодежи? Какова государственная политика и роль бизнеса в сфере профессиональной подготовки молодых кадров?

Поднимая проблему «текучести кадров», Елена Абрамова, заместитель министра Российской Федерации по делам Крыма, оценила переход молодых профессионалов из одной компании в другую как естественный процесс. Бизнесу не нужно стараться изо всех сил удержать молодежь, кроме того, использование знаний, полученных в другой компании, – это нормальная практика.

Согласен с этой точкой зрения и советник мэра Москвы Алексей Комиссаров. «Молодое поколение более подвижно, – сказал он, – поэтому расставаться нужно так, чтобы, уходя из компании, люди оставались ее посланниками и продвигали идеи и ценности». Не менее важной становится возможность вернуться: ушедшие и затем вернувшиеся сотрудники – одни из самых лояльных.

«Именно идея создания собственного бизнеса, а также недостаточная забота со стороны работодателей – основные мотивы ухода из компаний поколения Y», –заявила Ольга Николаенко, директор по вознаграждениям Unilever в России, Украине, Беларуси, Северной Африке, на Ближнем Востоке, в Турции и Израиле. По ее словам, современное поколение молодежи значительно отличается от предыдущего. Оно хочет все здесь и сейчас, при этом оставаясь детьми.

Как отметила Евгения Ободкова, президент Ассоциации молодых профессионалов, среди поколения Y существует психологическая проблема ответственности. Так, в случае успеха все заслуги работник приписывает только себе, однако в случае неудачи он обвиняет руководителя и всю систему. Вторая проблема – короткие горизонты, молодой специалист видит свое будущее внутри компании только в рамках одного года. Бороться с этим можно, включая работников в долгосрочные проекты. И третья проблема – индивидуализм, расчет делается не на командную работу, а только на свои силы.

В завершение встречи Управляющий директор Молодежной кадровой платформы «Устойчивое будущее России» Алексей Шипов поделился планами развития на 2015 год. Так, в новом году расширится география Платформы, увеличится количество отборочных и образовательных мероприятий для молодых профессионалов. Однако уже сейчас можно говорить, что «Устойчивое будущее России» – это не просто конкурс, а новая площадка, объединившая усилия бизнеса, власти и науки для развития молодежи – главного актива страны.



На награждение пришло много зрителей