

SZAKDOLGOZATI ÖSSZEFOGLALÁS

(Szövegszerkesztővel töltendő ki! Benyújtandó pdf formátumban 1 példányban)

Hallgató neve: Fejes Diána Tünde
Neptun kódja: FRA6MI
Munkarend: Nappali
Szak/specializáció: Gazdálkodási és menedzsment szak
Szolgáltatásmenedzsment és marketing specializáció
Értesítési címe: 2230 Gyömrő, Csokonai utca 85.
Telefon (mobil): 0630 838 1168
e-mail címe: fejesdia19@gmail.com

A szakdolgozat címe: Generációs különbségek és azok feloldása a vállalati életben

A szakdolgozat készítésének helye: Budapest

Vállalat neve: Process Solutions Kft
Vállalat címe: 1134 Budapest, Váci út 33.
Külső konzulens
Neve, beosztása: Kormos Adriána, HR Generalist
E-mail cím, telefonszám: adriana.kormos@ps-bpo.com +3670 382 8598

ÖSSZEFOGLALÁS

(benyújtandó pdf formátumban 1 példányban)

Napjainkban a munkaerőpiacon egyre több generáció kénytelen együtt dolgozni, mely számos kihívás elé állítja mind a munkahelyeket, mind a munkavállalókat. A digitális forradalomnak köszönhetően is megváltoztak az újabban felnövő korosztályok jellemvonásai, beleértve a kommunikációjukat, felfogásukat és hozzáállásukat a dolgokhoz. A kutatásomban pedig pont ezeket a generációs különbségeket szerettem volna feltérképezni a munkaerőpiacon, különös tekintettel a Z és az Y generációs munkavállalókra fókuszálva. Választásom fő oka, hogy e két korosztály még évtizedeken keresztül a munkaerőpiac tagjai lesznek, ellentétben elődjeikkel. A kutatásom fő célkitűzése, hogy megértsük a különböző generációk közötti eltéréseket, a munkaerőpiachoz való viszonyukat és az ezzel kapcsolatos attitűdöket. További célom, hogy megismerjük, hogyan lehet minél jobban motiválni és elkötelezettebbé tenni a dolgozókat, így elérni a maximális szervezeti hatékonyságot.

A dolgozatom témája vezetéstudományi, motivációelméleti, generáció-elméleti, társadalomtudományi és munkaerőpiaci kérdéseket érint.

A dolgozat két fő részre tagolható, egy elméletre és egy primer kutatás által bemutatott gyakorlati részre. Az elmélet első részében szakirodalmak feldolgozása segítségével megismerhetjük, hogy mely történelmi események és hogyan befolyásolták az egyes generációk gondolkodásmódját és világnézeteit. Bemutatom azokat a munkaerőpiaci trendeket, melyekkel az emberi erőforrásmenedzsmentnek foglalkoznia kell az utóbbi évtizedekben, illetve melyek ugyancsak hatással vannak a két általam megfigyelt generáció viselkedésére is. Ugyancsak bemutatom azokat a szervezetek szintjén megjelenő kommunikációs tényezőket, melyek a szervezetek életére és a munkatársak viselkedésére is hatással vannak. Az elmélet második részében a generációk általános és munkahellyel kapcsolatos attitűdjeivel foglalkozó szakirodalmak és kutatások kerültek feldolgozásra. Annak érdekében, hogy alaposabban megbizonyosodhassak ezek valóságtartalmáról, saját primer kutatásommal és az azokhoz tartozó felvetéseimmel vizsgáltam meg gyakorlatban is a generációk között megjelenő különbségeket. Ehhez strukturált kérdőívet töltöttem ki a gazdaságilag aktív Y és a Z generációs fiatalokkal.

A kérdőív során motivációval és demotivációval, elvárásokkal, személyes preferenciákkal és elképzelt szituációkban való döntéshozatalt érintő témakörökkel foglalkoztam. Kérdőívem

célja az volt, hogy kutatási kérdéseimre választ kaphassak, azaz a munkahelyi elvárások, a motiváció, a kommunikációs platformok és a technológiához való viszonyulás különbségeit felszínre hozhassam.

Az eredményekből az látható, hogy az ideális munkahellyel szembeni elvárások, úgy, mint a munkaidő rugalmassága, a munkahelyi környezet, az előmeneteli lehetőségek, a tudás továbbfejlesztésére irányuló képzési lehetőségek és a csapatban való együttműködés lehetősége fontosabbnak és motiválóbb tényezőnek bizonyult a Z generáció számára, mint az Y-nak. Ami a technológiai változásokhoz való viszonyulást illeti, meg kell jegyezni, mindkét generáció nagyon rugalmas. Azonban kiemelendő, hogy a kérdőívemben feltett azon kérdésekre, hogy „Ön hogyan reagálna, ha új technológiát/ programot/ innovációt vezetnének be 1 hónap múlva a munkahelyén?” a Z generáció körében igencsak többen jelezték azt, hogy nem is zavarná őket az adott változás, míg az Y generáció körében voltak, akik nem tetszésüket fejezték volna ki vezetőjük felé egy ilyen szituációban.

A motivációs különbségeket tekintve az előre lépési lehetőségek, az önmegvalósítás, a csapatban való dolgozás lehetősége, a kreativitás kibontakoztathatósága, a kihívást jelentő feladatok és döntéshozatali lehetőségek azok, amelyek a Z generációt jobban motiválják egy munkahelyen, míg más tényezőkben egyébként nagyon hasonlóan vélekedett a két korosztály, például az emberi megbecsülés érzése vagy a fizetés.

A kommunikációra vonatkozóan a szakirodalmak és a kutatások is mind arról írtak, hogy ezen két generációnak rendkívül fontos az online jelenlét, így kommunikációjukat és társas kapcsolataikat is az interneten bonyolítják. Azonban a kérdésekre adott válaszok is visszaigazolták, hogy mindkét generáció igényli a személyes kontaktusokat.

Összességében tehát érdemes egyén vagy úgynevezett „kortünet” szintjén megfigyelni az esetleges személyiségjegyeket, jellemvonásokat, hiszen minden egyén más, így nem lehet minden személyre ugyanazt a jellemzőt ráruházni. Elképzelhető, hogy bizonyos tényezők nem generációs jellemvonások, hanem azzal magyarázhatóak csupán, hogy az illető például fiatal. Úgy érzem még számos kiaknázatlan lehetőséget rejt ez a kutatási terület, hiszen újabb kihívások kerülnek előtérbe és közel három éven belül egy újabb generáció is megjelenik a munkaerőpiacon, mégpedig az Alfa generáció.