

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM
KÜLKERESKEDELMI KAR

SZAKDOLGOZAT

2023

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM
KÜLKERESKEDELMI KAR

Munkaerőpiaci kihívások
A Z generáció pályakezdőinek szemszögéből

Belső konzulens:

Kósik Ferenc

Külső konzulens:

Juhász Gréta

Készítette:

Kiss Viktória

Kereskedelem és
Marketing alapszak

Marketingmenedzsment
szakirány

2023

Nyilatkozat a szakdolgozat státuszáról (nyilvános, bizalmas)

Alulírott KISS VIKTÓRIA (Neptun kód UT16Q2) a

című szakdolgozatommal/zárodolgozatommal (továbbiakban mű) kapcsolatban az alábbiakról nyilatkozom:

- Kijelentem, hogy a mű BGE Dolgozattár repozitóriumába való feltöltésével más jogát nem sértem. Tudomással bírok arról, hogy az Egyetem a szerzői jogok meglétét nem ellenőrzi.
- Nyilatkozom, hogy a mű *(a megfelelő rész aláhúzandó)*
a bizalmas
a nyilvánosság számára hozzáférhető.
- Tudomásul veszem, hogy
szerzői jogsértés esetén az Egyetem az érintett dokumentum elérhetőségét a szerzői jogsértés tisztázása idejére átmenetileg korlátozza,
szerzői jogsértés esetén az érintett művet a Repozitórium adminisztrátora a Repozitóriumból haladéktalanul eltávolítja,
amennyiben a dolgozatomat a nyilvánosság számára hozzáférhetővé teszem, az egyetem a dolgozatot az interneten a nyilvánosság számára hozzáférhetővé teszi. Hozzájárulásom – szerzői jogaim maradéktalan tiszteletben tartása mellett – nem kizárólagos és időtartamra nem korlátozott felhasználási engedély.

Kelt: Budapest 2023. 12. 06.

Kiss Viktória

hallgató

TARTALOM

<i>Ábrajegyzék</i>	6
<i>Táblázatjegyzék</i>	6
1. BEVEZETÉS	7
1.1. TÉMAVÁLASZTÁS.....	7
1.2. DOLGOZAT FELÉPÍTÉSE	8
1.3. KUTATÁSI KÉRDÉSEIM	8
2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS	10
2.1. Z generáció bemutatása	10
2.2. Z generáció a munkaerőpiacon 2023-ban.....	12
2.2.1. Generációk egy munkahelyen	13
2.2.2. Diploma szerzés fontossága a XXI. században.....	13
2.3. Álláskeresés és toborzás pályakezdő Z generáció számára	14
2.3.1. Szociális kompetenciák jelentősége	16
2.3.2. Digitális kompetenciák fontossága.....	17
2.3.3. A XXI. Század munkáltatóinak elvárásai Z generáció pályakezdőivel szemben	18
2.3.4. Kompetencia alapú kiválasztás.....	19
2.3.5. Z generáció, mint munkavállaló	21
3. ALKALMAZOTT KUTATÁSI MÓDSZEREK	22
4. PRIMER KUTATÁS	23
5. PRIMER KUTATÁS EREDMÉNYEI	26
5.1. Jelentkezések és az állásinterjúk aránya.....	26
5.2. Felkészülés egy állásinterjúra.....	26
5.3. Kompetenciák feltárása	29
5.4. Végzettséggel nem megegyező munkavállalásra való hajlam.....	31
5.5. Pályakezdők szerint, munkáltatók által elvárt szociális kompetenciák	32
5.6. Pályakezdők szerint fontos szociális kompetenciák	35
5.7. Kihívások	38
5.7. Motiváció.....	44
5.8. További említett motivációk.....	45
5.9. Az alábbi meghatározó tényezők merültek fel a mélyinterjúk során:	46
5.10. Milyen egy jó vezető?	46
5.11. Social Media hatása	49
5.12. Kihívások HR szemmel.....	51
6. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS KONKLÚZIÓ	54

7. MÉLYINTERJÚ KÉRDÉSEK.....	57
8. FELHASZNÁLT IRODALOM.....	58

ÁBRAJEGYZÉK

1. Ábra: Kihívások HR szemszögből Generációk egy munkahelyen.....	13
2. Ábra: Kutatási interjú alanyok végzettségi eloszlása.....	25
3. Ábra: A szociális és szakmai készségek eloszlása állásinterjú során.....	29

TÁBLÁZATJEGYZÉK

1. Táblázat: A legfontosabb szociális készségek 2020-ban és 2023-ban.....	17
2. Táblázat: Elvárt és igazán fontos kompetenciák.....	38
3. Táblázat: Legnépszerűbb kihívás típusok a mélyinterjúk során.....	43
4. Táblázat: A leginkább figyelembe vett tényezők, munkahely választás során.....	44
5. Táblázat: A legfontosabb jellemzői egy jó vezetőnek.....	46
6. Táblázat: Kihívások HR szemszögből.....	52

1. BEVEZETÉS

1.1.TÉMAVÁLASZTÁS

Szakedolgozatom témája a generációk munkaerőpiaci helyzete, azon belül a Z generáció hazai munkaerő piaci kihívásaira fókuszálva.

Témaválasztásom mögött személyes és szakmai érdeklődés áll. Jelenleg egy munkaerő-közvetítői cégnél dolgozom, és több mint másfél éve gyűjtöm a tapasztalatokat a munkaerőpiaci folyamatok és a generációs különbségek terén. Munkaerő-közvetítőként részt veszek a munkaerőpiaci folyamatokban, és nap mint nap találkozom különböző generációk munkakeresőivel. A Z generáció képviselőivel való közvetlen kapcsolatom alapján látom, hogy más elvárásaik és igényeik vannak a munkahelyükkel szemben. A fiatal korosztály pályakezdői korszakában számos kihívással találkoznak, például a munkatapasztalat hiánya, az első munkahely kiválasztása, az elvárások és a valóság közötti egyeztetés.

Érdeklődöm, hogy a Z generáció tagjai hogyan kezelik ezeket a kihívásokat, és milyen elvárásokkal lépnek be a munkaerőpiacra. A szakedolgozatom révén lehetőségem nyílik elmélyíteni a témában szerzett szakmai tudásomat és továbbfejleszteni azt.

A kutatás során céлом volt olyan ismeretek feltárása, amelyek a munkáltatók, a munkaerő-közvetítők és a Z generáció számára egyaránt hasznosak lehetnek. Továbbá ezek a nehézségek nemcsak egyéni szinten, hanem társadalmi szinten is fontosak.

A munkaerőpiac dinamikája befolyásolja a vállalatok működését és a generációk közötti együttműködést is. A jelen pályakezdőinek szerepvállalásának kutatása aktuális és releváns téma. A kapott eredmények hasznosak lehetnek a munkáltatók, HR szakemberek és a generáció tagjai számára is. A kutatás során szerzett tapasztalatok és eredmények hozzájárulnak a szakmai fejlődésemhez, és lehetőséget teremtenek arra, hogy minél szélesebb körben mélyüljek a generációs különbségek és a munkaerőpiaci trendek területén. A szakedolgozat célja, hogy részletesen feltárja a Z generáció kutatásba bevont tagjainak munkaerőpiaci kihívásait, gondolkodásmódját és a kutatás eredményeit.

Magyarországon az emberi erőforrás kulcsfontosságú tényező a jelen piaci helyzetben. A technológia és a globalizáció rohamos fejlődése mellett a Covid járvány is jelentősen befolyásolta ennek az alakulását is. A hazai és külföldi szervezeteknek egyaránt rugalmasan kell reagálnia a folyamatos változásokra. A készségek előtérbe helyezése bővítheti a munkaerőpiaci jelöltek körét, szélesebb választékot kínálva a munkáltatóknak és a munkavállalóknak, miközben tiszteletben tartja a hagyományos kritériumokat, az iskolázottságot és a növekedésre való nyitottságot.

A munkaerőpiac legújabb szereplői nagyrészt a Z generációból tevődnek össze, akiknek egy része már aktív tagja a hazai piacnak. Az első kihívást okozó tényező, hogy a különböző generációknak egymás mellett szükséges szorosan együttműködni. Ennek pozitív és negatív kimenetelei is lehetnek, ezeket fogom a későbbiekben felkutatni és kifejteni.

1.2.DOLGOZAT FELÉPÍTÉSE

A szakdolgozatom első szakasza a témával kapcsolatos szakirodalmak alapvető fogalmait, következtetéseit és fő megállapításait foglalja össze. A kutatást tudományos cikkeken, tanulmányokon, szakkönyveken és más témában megjelent folyóiratok alapján valósítottam meg.

Dolgozatomban celom volt egy átfogó képet kapni és adni a jelenleg fenn álló munkaerőpiaci helyzetről Magyarországon, majd a különböző generációk szerepére, általános jellemzőire térek ki, nagy hangsúlyt fektetve a Z generáció kihívásaira és elvárásaira. Szakdolgozatomnak ezen részét szekunder információk alapján készítettem el, tudományos cikkekre, tanulmányokra, olvasmányokra szeretném felépíteni. Kutatásom során a generáció egy részének legfontosabb pszichológiai jellemzőit, magatartását és tapasztalatait is vizsgálni fogom. A digitalizált világ negatív és pozitív hatásaira is kitérek dolgozatom során.

Primer kutatásom során 20 mélyinterjú eredményeire támaszkodva szeretném bemutatni a megkérdezett pályakezdők munkáltatói elvárásokkal kapcsolatos véleményét, illetve a Z generáció attitűdjét és magatartását a munkaerő piacra lépést tekintve, 2023-ban. Az interjúkat olyan Z generációs tagokkal végeztem, akik mind a Budapesti Gazdasági Egyetem hallgatói voltak korábban. Kérdéseimmel leginkább a munkakereséssel, állásinterjúkkal, kiválasztási folyamatokkal kapcsolatos tapasztalataik megosztására vezettem őket rá.

1.3.KUTATÁSI KÉRDÉSEIM

A dolgozatom második felében azokra kutatási kérdésekre fókuszálok, amelyre az interjú vázlatát is építettem.

Milyen nehézségekbe ütközik a Z generáció a munkaerő piacon, amelyekkel az előző generáció tagjainak nem kellett megküzdeni?

A pályakezdők egy olyan dinamikus és gyorsan változó világba léptek be, ahol a munkaerőpiacon számos új kihívással találják magukat szemben. Ezek a kihívások olyan területeket érintenek, amelyekkel az előző generációk tagjainak nem kellett szembenézniük. Egyik ilyen kihívás a technológia robbanásszerű fejlődése és elterjedése. A Z generáció tagjai

már szinte természetes módon kezelik az okostelefonokat, az internetet és más digitális eszközöket. Ezáltal az elvárások is magasabbak: a munkáltatók gyakran digitális jártasságot és online kommunikációs képességeket várnak el, olyan területeken, ahol az előző generációknak nem volt szükségük ilyen készségekre.

Milyen elvárásokat támasztanak a munkáltatók a munkavállalók felé, amelyek a Z generáció számára kihívást jelenthetnek?

A munkáltatók az utóbbi években radikális változásokkal néztek szembe az elvárásaikban, részben az új generációk munkaerőpiacra való belépésével. A Z generáció számára jelentős kihívást jelenthetnek ezek az elvárások, mivel ezek a fiatalok másfajta szemlélettel és elvárásokkal rendelkeznek a munkahelyükkel kapcsolatban, mint az előző generációk tagjai. Emellett a munkáltatók olyan készségeket várnak el, mint a kreativitás és az innováció. A Z generáció tagjai nőttek fel a gyors változások és az információtömeg között, ami kreatív és innovatív gondolkodást igényelt tőlük.

Milyen előnyökkel indul egy mai pályakezdő az előző évekhez képest?

A technológia fejlődése, a globalizáció és a társadalmi változások jelentősen átalakították a munkaerőpiac dinamikáját, ami számos előnyt jelent a frissen végzettek számára. A globalizáció és az online kommunikáció lehetőséget biztosít a nemzetközi kapcsolatok kiépítésére és a külföldi tapasztalatszerzésre. A munkavállalók könnyebben elérhetik az olyan lehetőségeket, mint a külföldi tanulmányok, szakmai gyakorlatok vagy munkavállalás. Ez a nemzetközi tapasztalatszerzés nemcsak szakmailag fejlesztheti őket, de kulturális érzékenységet is kialakíthat, ami egyre fontosabb a globalizált munkakörnyezetben.

2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

2.1.Z generáció bemutatása

Szakedolgozatom elején kitérek a Z generáció bemutatására. Azért esett a választásom éppen ennek a generációnak bemutatására, hiszen én magam is tagja vagyok és érdekesnek tartom vizsgálni a jelenleg frissen diplomázottak lehetőségeit, kihívásait, elhelyezkedését a munkaerőpiacon.

Szociológiai nézőpont szerint „a generáció olyan személyek csoportja, akik ugyanabban a korszakban születtek, akiket sajátos események, trendek és folyamatok alakítottak és kötnek össze. A generációhoz tartozás tehát azt jelenti, hogy a kortársak történelmileg azonos korszakban és földrajzilag azonos helyen élnek, valamint hasonló értékeket képviselnek.” (KOMÁR, 2017) A 2023-ban élő generációk legidősebb tagjai a “veteránok” megnevezést kapták. Ők az 1946 előtt születettek. Őket a “baby boomer”-ek követik, akik születését 1946 és 1964 közé teszik. Az X generáció tagjai az 1965 és 1979 között születettek, majd az Y generáció akiknek 1980 és 1994 közé esik születésük. Dolgozatom fő szereplői azaz a Z generáció, az 1995 és 2009 között született fiatalok és fiatal felnőttek. Legutóbbinak tagjai közt akár 14 év korkülönbség is lehet, így ennek azon szeletét vizsgálom, akik jelen pillanatban is dolgoznak a magyar munkaerőpiacon vagy az elkövetkezendő egy évben tervezik azt elkezdni.

A HR menedzsment területén kutatni, feltárni és elemezni a Z generációs munkavállalók gondolkodásának jellegzetességeit, mintázatait egy aktuális és fontos téma (Maas, 2023).

Az erről a témáról készített kutatásoknak 2023-ban fontos szerepe van, hiszen ezek elengedhetetlenek a Z generáció jellegzetességeinek szisztematikus megismeréséhez. Ez nagyon fontos feltétele a tudatosan végzett HR tevékenység tervezéséhez és kivitelezéséhez (Behm, 2023).

A Z generáció már teljesen elmerült egy olyan világban, ahol a digitális technológiák uralkodnak. Számukra természetes, hogy mindig és mindenhol korlátlanul hozzáférhetnek az internethez. A munkahelyen mutatott viselkedésüket előre csak találgatni lehet. Az elemzők és kutatók által végzett vizsgálatok azt sugallják, hogy a Z generációt, akik az 21. század elején lépnek be a munkaerőpiacra, a gyors változások jellemzik majd. (Kissné, 2014)

Az ezelőtti generációkhoz hasonlóan, ők a legidősebb anyák gyermekei, akik a legkisebb családokban születtek. Ők a legkisebb létszámú generáció, ugyanakkor a legoktatottabbak is közülük kerülnek ki. Ráadásul nekik van a leghosszabb várható élethosszuk. Jó intellektusuk és fejlett problémamegoldó képességük van. Kiváló műszaki érzékük és erős gyakorlatiasságuk

mellett jó absztrakciós képességgel is rendelkeznek. Sztereotíp jellemzőik közé tartozik az impulzusokkal teli élet és a rohanás. Ez a generáció az információforrások széles skálájához fér hozzá, amelyekhez az interneten keresztül időtől és helytől függetlenül hozzáférhetnek. Ez a digitális világgal való állandó kapcsolat azt jelenti, hogy mindig valamilyen ismeretlen információ áradatban úsznak. Ezáltal az idő sokkal szűkösebb erőforrássá válik számukra, mivel mindig van valami új, amit meg kell tanulniuk, valami új területet kell felfedezniük.

A Z generáció tagjaihoz képest az előző generációk, például az Y (vagy milleniális) generáció és a X generáció tagjai sokkal inkább részesültek olyan technológiai forradalomban, amely radikálisan megváltoztatta mindennapi életüket. Már a Z generáció születésének idején, az 1990-es évek végén és az 2000-es évek elején elterjedtek az otthoni számítógépek, az internet és a mobiltelefonok. Ők az első olyan generációk közé tartoznak, akik a gyerekkoruktól, együtt fejlődtek a digitalizációval vagy már beleszülettek annak létezésébe. Ez a digitális világ egyszerre jár előnyökkel és kihívásokkal. Bár a digitális technológiák számos pozitív változást hoztak, mint például az információkhoz való gyors hozzáférés és a távoli kommunikáció lehetősége, ezek az előnyök a környezettől való elidegenedéshez is vezethetnek. A Z generáció tagjai, akik gyakran mélyen elmerülnek az online világban, néha nehezebben találják a kapcsolatot a valós környezetükkel és a természettel. Az elidegenedés egyik oka, hogy a digitális eszközök állandó figyelmet igényelnek. Az állandó internetkapcsolat, a közösségi média platformokon való jelenlét és az online tartalmak folyamatos frissítése miatt állandóan az okostelefonjuk, laptopjuk vagy táblagéjük képernyőjét nézik. Ezáltal kevésbé vesszük észre a természet szépségét és csodáit, mert figyelmünket elvonja az online világ. Másrészt a virtuális kommunikáció olyan szabályokat és viselkedési normákat hozott létre, amelyek eltérhetnek a valós világtól. A közösségi médiában való kapcsolatépítés gyakran egyfajta szűrőn keresztül történik, ahol az emberek csak az életük pozitív, jól sikerült részeit mutatják meg. Ez a szűrés azonban torzítja a valódi kapcsolatokat, és néha megnehezíti a valódi, mélyebb kapcsolatok kialakítását. Ráadásul a Z generáció tagjai a digitális világban gyakran érzik a szépségideálok való megfelelés nyomását. A közösségi média tele van olyan képekkel és üzenetekkel, amelyek tökéletes életet, testképet és normákat sugallnak. A tökéletes képre vagy életre való állandó törekvés még inkább elidegenítheti őket a valóságtól, és fokozhatja a környezetüktől való elidegenedés érzését. Mindez azt sugallja, hogy a digitális technológiák számos előnnyel járnak, ugyanakkor kihívásokkal is járnak, különösen a Z generáció számára. Az állandó online jelenlét és a digitális életmód néha megnehezíti a valódi kapcsolatok kialakítását, és elidegeníti őket a környezetüktől. Ahhoz, hogy ez a generáció újra kapcsolódni tudjon a valódi kapcsolatokhoz és a természethez, fontos, hogy tudatosan időt szánjanak arra,

hogy kilépjenek a digitális világból, és megtalálják az egyensúlyt a virtuális és a valós élet között. A Z generáció egyik meghatározó jellemzője, hogy életüket, érzéseiket és eredményeiket gyakran hasonlítják össze másokéval a közösségi médiában. Ez a jelenség az online platformok térhódításával és az okostelefonok elterjedésével vált mindennapossá. A különböző közösségi médiaplatformok, mint például a Facebook, az Instagram, a Snapchat és a Twitter lehetőséget adnak az embereknek arra, hogy megosszák mindennapi tapasztalataikat, sikereiket, boldogságukat, sőt néha még nehézségeiket és problémáikat is. Emellett ezek a platformok lehetővé teszik a felhasználók számára, hogy kövessék mások életét, lássák, mi történik körülöttük, és hogyan boldogulnak más területeken. Az online platformokon megosztott tartalmak, különösen a tökéletes képek, a boldog pillanatok és a sikerek egyfajta idealizált valóságot mutatnak, amely nem mindig tükrözi a valós életet. Az emberek hajlamosak arra, hogy csak a legjobb és legszebb oldalukat mutassák meg, olyan képet adva a követőknek, amely távol áll a mindennapi élet sokszínűségétől és kihívásaitól. Az általános eredmény az, hogy a Z generáció tagjai érzékenyebbek lehetnek mások véleményére és az összehasonlításokra. Gyakran az online térben mérik életüket és saját értéküket, ami jelentős pszichológiai nyomás alá helyezheti őket. Az ideális élet, a siker és a boldogság közösségi médiában kivetített képe gyakran irreális elvárásokat támaszt, amelyeknek nem mindig lehet megfelelni. (Pais, 2013)

2.2. Z GENERÁCIÓ A MUNKAERŐPIACON 2023-BAN

A generáció számára kimemelten fontos és meghatározó tényező lett, mind a munkahelyi környezetükben, mind a mindennapjaikban a fenntarthatóság szerepe. Egy Deloitte által készített felmérés alapján a munkáltatóknak érdemes bevonni őket az ilyen és ezt a célt támogató projektekbe, ezzel érdeklődésüket fenntartva a vállalat iránt. Kutatásuk során a "Millennial", azaz az Y generációval hasonlítják össze a Z generáció munkahelyi viselkedését. Kiderül, hogy a jelen fiatalainak igényeit könnyebb kielégíteni, mégis hamarabb fognak munkahelyet váltani az előző generáció tagjainál (Deloitte, 2022)

2.2.1. GENERÁCIÓK EGY MUNKAHELYEN

1. Ábra

Generációk a munkahelyen

VEZETOFEJLESZTES.HU	Baby boomer	GEN X	Y / Millenium	Z generáció
2023-ben	67-77 éves	40-66 éves	28-39 éves	13-27 éves
Fő életesemények	<ul style="list-style-type: none"> Tobbségük a II. világháború után nőtt fel 	<ul style="list-style-type: none"> Rendszerváltás Múltik bejövelele munkába lépéskor Digitalizáció kezdete 	<ul style="list-style-type: none"> Cyors technológiai fejlődés, globalizáció 2008-2010-es válság munkába lépéskor 	<ul style="list-style-type: none"> Digitális forradalom Migráció COVID-19 vírusválság munkába lépéskor
Általános jellemzők	<ul style="list-style-type: none"> Biztonságra törekvés Munkahelyhez kötődés Énközpontúság Fontos a pozíció, preszliks Jelenre fókuszáló gondolkodás 	<ul style="list-style-type: none"> Szorgalmasak A rendszerváltás nyertesei vagy vesztesei Multikarrier-lehetőség Racionálisak, elemzők Ők fektették le a digitalizáció alapjait Szingli-életmód, alternatív kapcsolódás 	<ul style="list-style-type: none"> Technológiai jártasság „Ha elég pénzem lenne, nem dolgoznék többet” „Megérdemlem, nem kell érte lennem” Mama-hotel jelenség Alternatív munkavállalás Közösségi média-jelenlét 	<ul style="list-style-type: none"> Azt leszik, amiben hisznek Önmagukat szabadon szeretnék kifejezni Szívesen csatlakoznak virtuálisan csoportokhoz Önképzők Mobilak Nagyok az igényeik a munkaadóval szemben
Generációs kihívások	<ul style="list-style-type: none"> Megtalálni az egyensúlyt a saját és mások érdeke között Optimalizálni az egót Alázatot tanulni 	<ul style="list-style-type: none"> Munka (szolgálat) és magánélet (egészség) egyensúlyának megteremtése 	<ul style="list-style-type: none"> Mély, érzelmi biztonság megteremtése 	<ul style="list-style-type: none"> Érvényt szerezni az etikus magatartásnak, igazságnak

(Forrás: Kránitz, 2023)

Manapság szinte minden munkahelyről elmondható, hogy multigenerációs a munkaközössége. Érdekes kutatni a témát, hogy azok a munkavállalók, akik már évtizedek óta aktívan jelen vannak a munkaerőpiacon, hogyan állnak a legújabb nemzedék érkezéséhez. Természetesen ez a kérdés az évek során bármikor felmerülhetett volna, hiszen állandóan fennáll a jelenség, azonban digitalizáció korábban nem kapott ilyen mértékben szerepet ebben.

Ebben a heterogén környezetben a sokszínűség számos előnnyel jár, például új és kreatív gondolkodásmódok, valamint innovatív megközelítések és megoldások generálásával. Egy multigenerációs csapatban a verseny is fokozódik, mivel minden generációnak saját erősségei és szaktudása van. Minden csapattagnak a legjobbat kell kihozni magából, mivel mindenki igyekszik megmutatni a saját értékét és hozzájárulását a csapat céljaihoz. Ez ösztönzi a folyamatos szakmai fejlődést és a teljesítmény növekedését. A vezetőnek támogatnia kell a pozitív versenyt, és biztosítania kell, hogy a csapattagok egymás erősségeit kihasználva egymást segítsék és inspirálják. Túlzott versengés vagy rivalizálás esetén a csapatkohező könnyen megsérülhet, és ezáltal csökkenhet a teljesítmény és az eredményesség (Gonda, 2021).

2.2.2. DIPLOMA SZERZÉS FONTOSSÁGA A XXI. SZÁZADBAN

Jelenleg hazánkban a diplomások által betöltött munkakörök közül az 50 leggyakoribbhoz egyáltalán nem előfeltétel a diploma megszerzése (Nemes, 2023). Bizonyos pozíciókhoz valószínűleg a szakmai tapasztalat és a gyakorlati tudás számít többnek, mint a papíron megszerzett végzettség. Egyes területeken az iparági ismeretek, a specifikus készségek és a munkahelyi tapasztalat lehet fontosabb a sikerhez, mint egy diploma megléte. Az adott pillanatban és területen a munkaerő-piaci kereslet is befolyásolhatja azt, hogy egyes pozíciókhoz mennyire szükséges a felsőfokú végzettség. Az olyan területeken, ahol nagy a hiány munkaerőből, a cégek lehet, hogy kénytelenek elfogadni olyan jelentkezőket is, akiknek nincs felsőfokú végzettségük. Az iparágak és a vállalatok igényei folyamatosan változnak. Az egyes pozíciókhoz társuló követelmények változhatnak az innovációk, technológiai fejlődés vagy piaci igények alapján. ugyanakkor nem azt jelenti, hogy a diploma értéktelen lenne vagy hogy a felsőoktatás nem fontos. Az egyes területeken és pozíciókban való sikeres részvételhez továbbra is fontos lehet a megfelelő szakmai felkészültség és készségek megléte.

2.3. ÁLLÁSKERESÉS ÉS TOBORZÁS PÁLYAKEZDŐ Z GENERÁCIÓ SZÁMÁRA

A Z generáció már most jelentős változásokat hoz a munkaerőpiacon. A korábbi generációkhoz képest a digitális nemzedék kisebb létszámú, ami valószínűsíti, hogy a munkaerő-piaci kereslet erőteljesen megnő, míg a kínálat jelentősen csökken. Ezek a tendenciák növelni fogják a munkáltatók közötti verseny intenzitását, ami szükségessé teszi a munkaerőpiac kínálati oldalának átalakítását. Olyan korszakban születtek ezek a fiatalok, amelyet az internet, a közösségi média és a technológiai forradalom határoz meg, amely gyökeresen átalakította életüket, értékeiket és identitásukat. Ebben a digitális környezetben felnőve a Z generáció másképp látja és tapasztalja a világot, mint a korábbi generációk. Ennek eredményeként sajátos identitást és értékrendet alakítottak ki, amely jelentős hatással van az őket körülvevő világra, beleértve a munkahelyet és a vállalatokat is.

A fiatal generáció elsősorban online keres munkát. Az internet a legnépszerűbb platform az álláskeresés terén, mivel az online álláskeresés gyors és kényelmes. A második leggyakoribb módja az álláskeresésnek az állásportálok használata. Ezek a platformok széles választékot kínálnak a különböző iparágak állásajánlataiból, így a Z generációs fiatalok könnyedén böngészhetnek és jelentkezhetnek állásokra. Az állásportálok intuitív felületei és az azonnali jelentkezés lehetősége teszi vonzóvá ezeket a platformokat a Z generáció számára.

A munkavállalói szempontból a legfontosabb tényező az álláshirdetéseknél a munkabér, ugyanakkor a Z generáció számára kiemelten fontosak a pontos feladatok is. Ezzel szemben az Y generáció esetében a munkavégzés helye is számottevő szempont (Jámbor, 2023).

Emellett a Z generáció tagjai személyes kapcsolati hálójukat is használják, amikor állást keresnek. Családtagjaiktól, barátaiktól és ismerőseiktől keresnek információkat az álláslehetőségekről. Személyes kapcsolataikra támaszkodnak, és ezek a kapcsolatok gyakran eredményesek az álláskeresés során. Érdekes módon minden második Z generációs fiatal a saját kapcsolati hálóját használja, ami azt mutatja, hogy bíznak az emberi kapcsolatok erejében és hatékonyságában. Az egyetemi kapcsolatok szintén fontos források lehetnek az álláskeresés szempontjából. Az egyetemi karrierközpontok, a tanárok és a diáktársak közötti kapcsolatok segíthetnek a Z generációs fiataloknak álláslehetőségek megtalálásában. Egyesek egyetemi hálózataikon keresztül jutnak el az álláslehetőségekig, ami mutatja az egyetemi kapcsolatok jelentőségét az álláskeresésben (Kovács, 2014).

A fiatalok pályaeirítési tevékenysége három fő összetevőből áll össze, ami meghatározza pályaválasztásukat és a munkába lépésüket: az egyén saját preferenciái, a munkaerőpiaci lehetőségek és az adott szakma, pálya presztízse. Az egyén saját preferenciái és készségei alapvetően meghatározzák, hogy milyen területeken érzik magukat a leginkább kényelmesen és sikeresen. A munka iránti érdeklődés, a személyes értékek, az ambíciók és a készségek mind-mind befolyásolhatják a pályaválasztást.

A munkaerőpiac jelentős szerepet játszik az egyén pályaválasztásában. A gazdasági helyzet, az iparágakban tapasztalható változások és a foglalkoztatottsági kilátások mind hatással vannak arra, hogy az egyén milyen területeken keres munkát, és milyen területeken látja a jövőbeli lehetőségeket.

Az adott szakma vagy pálya presztízse is fontos tényező a pályaválasztásban. Az emberek gyakran vonzódnak olyan területekhez, amelyek társadalmilag elismertek és értékeltek. A pályák közötti presztízsz különböző tényezőktől függhet, például a társadalmi státusz, a jövedelem, vagy akár az adott területen elért szakmai elismerések alapján (Hegedűs, 2015).

A jelen pályakezdő fiatal diplomásai kiemelten értékelik a gyorsaságot, az intuitív kezelhetőséget és az emberi kapcsolatok erejét az álláskeresés folyamatában. Az online platformok és a személyes kapcsolatok kihasználása révén korszerű és hatékony álláskeresési módszereket alkalmaznak, amelyek megfelelnek az általuk preferált digitális és gyors tempójú életstílusnak. A Z generáció teljesen új, más platformokon és csatornákon kommunikál, mint a korábbi társaik. Stílusuk alapvetően különbözik a korábbi generációktól. A munkáltatóknak fel

kell készülniük arra, hogy egy kisebb, de jobban képzett generáció közeledik a munkaerőpiachoz (Ruzsa, 2018).

A Z generációs jelöltek azokra a hirdetésekre fognak a legnagyobb figyelmet fordítani, amelyek a legszükségesebb információkat tartalmazzák. Vagyis olyanokra, amelyekben a munkakör jól körül van írva, és a követelmények világosan meg vannak határozva. Hajlandóak beszélni arról is, hogy a toborzó közvetlenül nekik tett ajánlatot, amennyiben az valóban az ő érdeklődési körükre szabott, és látható, hogy a toborzó valóban időt akart tölteni az illetővel. Mivel ez a generáció jól ismeri az összes közösségi médiát, a Facebook, a Twitter használatát, így ezek lesznek értékesek a Z generációs jelöltek toborzásában. (Andreasik, 2022)

Z generációhoz tartozó fiatalok individualista, vállalkozói és pénztudatos tulajdonságokkal rendelkeznek a munkahelyükön, és olyan nagyvállalatokat keresnek, amelyek jó fizetést és önfélesztést kínálnak (Bulut és Maraba, 2021).

2.3.1. SZOCIÁLIS KOMPETENCIÁK JELENTŐSÉGE

Napjainkban a munkáltatók egyre inkább érdeklődnek a szociális kompetenciák iránt. A technológia és az automatizálás térnyerésével az emberi kapcsolatok, az együttműködés és az empátia készségek egyre fontosabbá válnak a munkahelyeken. Ezek a készségek olyan személyi jellemzők, mint az empátia, a kommunikációs készségek, a problémamegoldás, a csapatmunka, a konfliktuskezelés, az időgazdálkodás és az érdekvédelem. Ezek segítik a munkavállalók hatékonyabb munkavégzését, és hozzájárulnak a pozitív munkahelyi légkör kialakításához. Ezen jellemzők egyik kulcstényezője, hogy ezek a készségek nemcsak a szakmai területen, hanem az emberi kapcsolatokban is elengedhetetlenek. A jó kommunikáció például nemcsak a tárgyalások során segít, hanem a csapatmunkában, az ötletek megosztásában és a konfliktusok megoldásában is. Az empátia és a türelem segít megérteni a kollégák álláspontját és elősegíti az együttműködést. A legtöbb munkaadó elkezdett törekedni arra, hogy az állásinterjúk és a munkaerő kiválasztása során is kiemelt figyelmet fordítsanak ezekre a személyi jellemzőkre. A „soft-skillek” rendkívül fontosak a mai dinamikus és összetett munkakörnyezetben, és hozzájárulnak a munkavállalók és a vállalatok hosszú távú sikeréhez. Az érzelmi intelligencia segít az embereknek abban is, hogy erős és egészséges kapcsolatokat építsenek ki és tartsanak fenn a magánéletükben. Az empátia és az érzelmi intelligencia lehetővé teszi az emberek számára, hogy jobban megértsék egymás érzéseit és szükségleteit, ami erősíti a barátságokat és a családi köteleket (Némethy, 2018). Emellett az EQ a konfliktusmegoldásban is kulcsszerepet játszik. A magas EQ-val rendelkező emberek jobban

felismerik a konfliktusok okait, és hatékonyabban tudják megoldani azokat, ami javítja a munkahelyi légkört és a magánélet minőségét. Két potenciális jelölt közül, akik ugyanazon az értelmi intelligencia szinten járnak, a munkaadó a fejlettebb „soft-skillekkel” rendelkező jelöltet fogja választani. (Maros, 2017).

1. Táblázat

A legfontosabb szociális készségek 2020-ban és 2023-ban

10 legfontosabb szociális készség	
2020	2023
Komplex problémamegoldás	Online kommunikációs készség
Kritikai gondolkodás	Együttműködésre való hajlandóság
Kreatív gondolkodás	Rugalmasság
Kollégák irányítása	Gyors tanulás
Együttműködésre való hajlandóság	Gyors alkalmazkodó készség
Érzelmi intelligencia	Kommunikációs készség
Tárgyalóképesség	Vezetői készségek
Szolgáltatás orientáltság	Konfliktuskezelés
Kognitív rugalmasság	Kulturális diverzitás
Ítéző és döntéshozó képesség	Időmenedzsment

(Forrás: Saját szerkesztés

Horváth, 2020 és Oláh, 2023 alapján)

2.3.2. DIGITÁLIS KOMPETENCIÁK FONTOSSÁGA

Az elmúlt években egyre több iparág és vállalat ismerte fel Magyarországon a digitalizációban rejlő lehetőségeket. Kereskedelmi és termelési folyamataik digitalizálásával hatékonyabbá és versenyképesebbé teszik vállalkozásukat a piacon. E technológiai változás széles körű alkalmazása jelentős hatással van mind az egyes vállalatokra, mind az ország gazdaságára az egészségügyben, az oktatásban, a gyártásban és más iparágakban. digitalizáció lehetővé teszi a vállalatok számára, hogy optimalizálják folyamataikat, csökkentsék az adminisztrációs terheket, és növeljék a termelékenységet. Az automatizált rendszerek és az okosgyártás alkalmazása például gyorsabb és pontosabb gyártási folyamatokat eredményez, csökkentve a hibalehetőségeket és javítva a termékek minőségét. Ez lehetővé teszi az adatok összegyűjtését és elemzését, ami által a vállalatok, könnyebben fognak jó döntéseket hozni. Az adatelemzés segíthet nekik a piaci trendek, a vásárlói preferenciák és a termékkereslet előrejelzésében, így

jobban tudnak alkalmazkodni a változó piaci feltételekhez. Az automatizált folyamatok, az online kommunikáció és a távmunka lehetővé teszi a vállalatok számára a működési költségek csökkentését. A távmunka és a felhőalapú rendszerek révén megvalósuló digitalizáció azt jelenti, hogy kevesebb irodahelyiségre és infrastruktúrára van szükség, ami csökkenti a fenntartási költségeket. Ez pedig lehetővé teszi az ügyfelek számára, hogy egyszerűbben és kényelmesebben kommunikáljanak a vállalatokkal. Az online vásárlás, az ügyfélkapcsolati rendszerek és az alkalmazások révén jobb ügyfélményt biztosíthatnak, ami növeli az ügyfélértéket és az elégedettséget.

Egy 2018-os adat szerint csupán a magyar lakosság fele rendelkezik csupán alapszintű digitális készségekkel (DESI, 2018 riport).

2.3.3. A XXI. SZÁZAD MUNKÁLTATÓINAK ELVÁRÁSAI Z GENERÁCIÓ PÁLYAKEZDŐIVEL SZEMBEN

A globalizáció és a technológia gyors fejlődése átalakította a vállalati környezetet, ami miatt a szervezeteknek napjainkban hatalmas kihívásokkal kell szembenéznük. A verseny intenzívebbé vált, a piacok dinamikusabban változnak, és a fogyasztói igények folyamatosan alakulnak. Emellett a digitalizáció és az internet hozzáférhetősége világszerte elérhetővé teszi a különböző piacokat és szolgáltatásokat. Ez a gyors változás arra kényszeríti a vállalatokat, hogy rugalmasan és gyorsan alkalmazkodjanak a változó környezethez, és hatékonyan reagáljanak az új kihívásokra. Ebben a dinamikus környezetben a szervezetek számára elengedhetetlen a gyors és rugalmas reagálás. Ebben a folyamatban a munkavállalók szerepe és kompetenciái kulcsfontosságúak. Míg korábban a munkaerőpiaci versenyben elsősorban a szakmai tapasztalat és a tudás volt a fő hangsúly, napjainkban felértékelődtek a személyes kompetenciák és a hozzáállás. Ezek azok a tulajdonságok, amelyek segítik a munkavállalókat a változó környezetben való hatékony navigálásban és az új helyzetek kezelésében.

A szervezetek humán erőforrás-gazdálkodása ma már nagyobb hangsúlyt fektet a kompetenciaalapú kiválasztásra. Ez azt jelenti, hogy nemcsak a munkavállalók szakmai tudását vizsgálják, hanem azokat a személyes készségeket is, amelyek segítik őket a változások kezelésében és a hatékony együttműködésben. Ezek közé tartozik az empátia, a rugalmasság, a problémamegoldás, a kommunikációs készségek és a vezetői potenciál.

2.3.4. KOMPETENCIA ALAPÚ KIVÁLASZTÁS

Lóth (2007:161) rámutat a kompetencia fogalmának kétértelműségére, ami áthatja a kompetenciamenedzsment teljes területét. Ebben a kontextusban a fogalom két alapvető aspektusát emeli ki. Az egyik oldalon szerepel a hatáskör, a felelősség és az "intézkedési jogosultság" fogalma, míg a másik oldalon a komplex teljesítmény létrehozására képes képesség fogalma. A kompetenciaalapú kiválasztás segít a vállalatoknak abban, hogy olyan hozzáértő és alkalmazkodóképes munkatársakat találjanak, akik nemcsak a meglévő szerepkörökben jeleskednek, hanem új helyzetekben is képesek hatékonyan működni. Ezáltal a vállalatok növelik versenyképességüket, mivel az ilyen munkavállalók hozzájárulnak az innovációhoz, a problémamegoldáshoz és az ügyfélkapcsolatok minőségéhez. Így a kompetenciaalapú kiválasztás nemcsak a munkavállalók, hanem a vállalatok hosszú távú sikerét is támogatja a dinamikus és változékony üzleti környezetben.

A szervezet számára elengedhetetlen a munkakörökhöz tartozó kompetenciaprofilok kialakítása az elvárt készségek és képességek alapján. Ezek a profilképek tartalmazzák a konkrét munkakörök hatékony végrehajtásához szükséges releváns kompetenciákat, melyeket specifikus értékekkel és fontosságot kifejező súlyszámokkal látunk el. Ennek révén valósul meg az azonos elvárások, azonos munkakör elvének betartása (Berényi, 2012).

A kompetenciaalapú emberierőforrásmenedzsment alapvető célja, hogy strukturált módon meghatározza a szervezet által elvárt készségeket és képességeket. Ennek a folyamatnak a részeként a szükséges kompetenciaerőforrásokat tervezi és optimalizálja a szervezet. Ez azt jelenti, hogy megfelelő embereket keres és fejleszt ki a vállalat számára, akik rendelkeznek a szükséges készségekkel és képességekkel a munkakörök hatékony betöltéséhez. Ezen kívül a kompetenciaalapú emberierőforrásmenedzsment támogatja a toborzási és kiválasztási folyamatokat. Azaz segít az új tehetségek megtalálásában és kiválasztásában, akik a szükséges kompetenciákkal rendelkeznek a vállalat számára fontos munkakörök betöltéséhez. Emellett hatékonyan kihasználja a már meglévő munkavállalók kompetenciapotenciálját. Ez azt jelenti, hogy az alkalmazottakban rejlő képességeket, készségeket és tapasztalatokat felismeri, és ezeket hatékonyan beépíti a vállalati projektekbe és feladatokba. Így ez méri és értékeli a munkavállalók kompetenciakészletét. Ez a folyamat lehetővé teszi az egyéni munkavállalók teljesítményének mérését, figyelembe véve az általuk mutatott készségeket és képességeket. Az egyéni kompetenciák mérése és értékelése összhangban van a szervezeti célkitűzésekkel és elvárásokkal. Ezzel együtt a szervezet is képes felmérni, hogy milyen kompetenciákkal

rendelkezik jelenlegi munkavállalói között, és szükség esetén képzésekkel vagy más fejlesztési programokkal segítheti az alkalmazottakat kompetenciáik fejlesztésében (Henczi és Zöllei, 2007).

A munkaerőpiac szegmentáltsága alapján elsődleges és másodlagos területekről beszélünk. Ebben az értelemben az elsődleges piaci környezetben magasabb az elvárt bér, a munkakörnyezet és a munkahelyi légkör is kedvezőbb de a jelöltekkel szembeni elvárások is felsőbb szintűek lesznek, mint a másodlagos munkaerőpiacon (Ahmadov, 2022).

Az Óbudai Egyetem Gazdálkodástudományi Kara készített egy kutatást, amely során a nagyvállalatok emberierőforrás dolgozóit kereste meg, akik aktívan keresik a pályakezdeket. A felmérés során 30 különböző elvárást vizsgáltak meg egy hétfokozatú Liker skála segítségével.

- 1) Azok a szociális kompetenciák, melyek a jelen teljesítményét segítik: A legfontosabb kompetenciák közé tartoznak a problémamegoldó képesség, az önálló és precíz munkavégzés, a másokkal való kooperáció, az etikus viselkedés, a folyamatos tanulás iránti elkötelezettség, a felelősségvállalás és az idegen nyelvtudás. Ezek a készségek és tulajdonságok kulcsfontosságúak ahhoz, hogy a munkavállaló hatékonyan és eredményesen teljesíthesse feladatait.
- 2) A hosszútávú közös munkát elősegítő kompetenciák: A kreativitás kiemelkedően fontos, mivel lehetővé teszi új ötletek kifejlesztését és innovatív megoldások kidolgozását a vállalat számára. A nyitottság és rugalmasság képessé teszi a munkavállalót, hogy alkalmazkodjon az új helyzetekhez, technológiákhoz és munkamódszerekhez, valamint rugalmasan reagáljon a változásokra anélkül, hogy elveszítené hatékonyságát. Az információk és változások hatékony kezelése szintén elengedhetetlen, hogy a munkavállaló mindig naprakész legyen az aktuális információkkal és képes legyen alkalmazkodni az iparágban zajló változásokhoz. Ezen kompetenciák birtoklása lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy hosszú távon is hatékonyan és eredményesen végezzék munkájukat, és sikeresen alkalmazkodjanak a gyorsan változó üzleti környezethez.
- 3) Szakmai elvárások: Ezek a jellemzők nem lettek kevésbé fontosak a munkáltatók szemszögéből, azonban az olyan pozíciók esetén, ahol nemszükséges, csupán előnyt jelent a releváns szakmai tapasztalat, a munkáltatók gyakran részesítik előnyben a szociális készségeket.

2.3.5. Z GENERÁCIÓ, MINT MUNKAVÁLLALÓ

A Z generációs jelöltek számára jellemző, hogy éhesek a tudásra és gyakorlatias fejlődésre. Gyakran rendelkeznek határozott és sokrétű tervekkel a saját jövőjükkel kapcsolatban, amelyeket minél gyorsabban meg kívánnak valósítani. Az őket körülvevő információk, az új trendek a piacokon (például az UX-iparág növekedése), a technológia fejlődése, és általánosságban a generációjuk "mentalitása" ösztönzi őket arra, hogy különböző tevékenységeket folytassanak. Ezeket a tevékenységeket lehetővé teszi számukra a jelenlegi munkájuk mellett is, legyen az gyakornoki állás vagy egyéb módszerek az extra jövedelem megszerzésére, miközben új készségeket sajátítanak el. Ezenkívül egyre több tanfolyamot végeznek el, és szívesen sajátítanak el új ismereteket, kihasználva az internet által nyújtott előnyöket, például a YouTube-ot, a GitHub-ot, az Udemy kurzusait és hasonló platformokat. A „FOMO (fear of missing out)” jelenséggel a generáció nagy része küzd, különböző területeken. Ez azzal a vágygal függ össze, hogy mindent meg akarnak tenni és sok mindent vállalnak. A Z generáció mindig naprakész akar lenni, és soha nem akar lemaradni semmiről, ami a pozitívumok mellett néha frusztrációt is okozhat. Ez adja a motivációt is sok esetben, ahhoz, hogy tanuljon valami újat, fejlessze képességeit és készségeit. A Z generáció tiszteletben tartja az idejét, és kevésbé valószínű, hogy erőből kitart olyan helyeken és pozíciókban, amelyek már nem újítanak számukra elégedettséget és új lehetőségeket (Andreasik, 2022).

3. ALKALMAZOTT KUTATÁSI MÓDSZEREK

A kvalitatív kutatás során végzett 20 mélyinterjú célja volt, hogy a Z generáció tagjainak gondolkodása és tapasztalataik feltárásra kerüljenek. Szeretném kiemelni, hogy az összes résztvevő diplomával rendelkezik. A kutatás módszerének hangsúlyozása és a mélyinterjúk alkalmazása azért volt fontos, hogy mélyebb betekintést nyerjünk a résztvevők élményeibe, véleményeibe és értékeibe. Az alábbiakban részletesen kifejtem a kutatás módszerét és annak előnyeit:

Kvalitatív kutatás során a Z generáció tagjainak csak egy részével készítettem interjút, leginkább minőségi elemzést végeztem, néhány számszerűsített adattal kiegészítve.

Kvalitatív kutatás: A kvantitatív jellegű, standardizált interjúval szemben a kvalitatív interjú kötetlenebb, strukturálatlanabb, előzetes kérdések helyett a hangsúly a válaszolón, a közös jelentésalkotási folyamaton van (Kirchmair, 2022).

A kvalitatív adatok összetettsége és a rendelkezésre álló különböző elemzési módszerek sokfélesége a kutató számára bizonytalanságot hozhat létre. Ennek oka, hogy az eltérő elemzési módszerek gyakran megengedik a vizsgálatokban való rugalmas alkalmazkodást, ami felveti a szubjektív problémáját. Ez különösen igaz a kvalitatív tartalomelemzés esetében, ahol az adatokat nem szigetelve vizsgáljuk, hanem inkább komplex környezetükben, többdimenziós elemzési térben próbáljuk feltárni az összefüggéseket (Sántha, 2022).

Mélyinterjúk: A mélyinterjú olyan kutatási módszer, amely lehetővé teszi a résztvevők számára, hogy részletesen és részletesen megosszák tapasztalataikat és véleményüket.

Nyitott kérdéseket alkalmaztam az interjúk során. Ez azt jelenti, hogy a kérdések nem befolyásolják a válaszokat, hanem lehetőséget teremtenek a résztvevőknek arra, hogy szabadon kifejtsek gondolataikat.

Ez az alkalmazott módszer lehetővé teszi, hogy minden résztvevő kifejtse egyedi véleményét, így kialakul egy gazdag, sokszínű kép a diplomás Z generáció tagjainak tapasztalatairól.

A dolgozatom végén szerepelnek a mélyinterjúkon alkalmazott kérdéseim, amik mellett a beszélgetések gördülékenysége érdekében alkalmaztam kisebb, a témában kapcsolatos

kérdéseket, amelyekkel a megkérdezettek személyiségéből és véleményéből szerettem volna többet megtudni

4. PRIMER KUTATÁS

A kutatás során 20 mélyinterjút készítettem olyan Z generációs pályakezdőkkel, akik már a munkaerőpiacra léptek vagy jelenleg álláskeresők, pályaváltáson gondolkoznak. Egy félig strukturált interjúvázlaton mentem végig, mely csak nyitott kérdéseket tartalmaz.

A kutatásban részletesen vizsgálom a pályaválasztás folyamatát és az esetleges nehézségeket, amelyekkel a Z generáció tagjai szembesülnek. A hangsúlyt a közgazdász végzettséggel rendelkező, diplomás fiatalokra helyezem, akik az egyetemi évek során különböző kihívásokkal néztek szembe. A mélyinterjúk során olyan kérdéseket tettem fel, amelyek segítenek feltárni a pályaválasztás személyes, társadalmi és gazdasági kontextusát. A saját tapasztalataik és észrevételeik is beépülnek a kutatásba, így az olvasó is közelebb kerül a Z generáció értékrendjéhez és szemléletmódjához. Ez a személyes perspektíva további mélységet ad a kutatáshoz, segítve ezzel a pályaválasztás és a generációs sajátosságok szorosabb összefonódásának megértését. A kutatás eredményei fontos támpontokat nyújtanak mind a szakmai gyakorlat, mind a képzési rendszerek számára, hogy hatékonyabban tudjanak reagálni a Z generáció tagjainak igényeire és kihívásaira. A szakdolgozat hozzájárulhat ahhoz, hogy a munkáltatók, oktatási intézmények és a társadalom jobban megértsék a Z generáció pályakezdőinek dinamikáját, és ezen keresztül könnyebben alkalmazkodjanak az új generáció munkaerőpiaci elvárásaihoz.

Interjú alanyaim között 9 fő Kereskedelem és Marketing, 5 fő Nemzetközi Gazdaságtan, 4 fő Nemzetközi tanulmányok és 2 fő Kommunikáció és Média szakirányon végzett. Nemek aránya 12:8 arányban oszlik meg a férfiak javára, amely részéről egy teljesen véletlenszerű döntés volt. A mélyinterjúk lebonyolítását 2024 szeptember és november között végeztem.

Kutatásomban kíváncsi voltam a megkérdezett alanyok nyelv ismeretére, így kiderült, hogy mind a 20 Z generációs pályakezdő, akit megkérdeztem, rendelkezik angol nyelvtudással. A 20 emberből 12-en beszélnek más nyelveket, ezek közül legnépszerűbb köztük a német, olasz, francia, spanyol de volt aki japánul tanul.

A kutatás során a megkérdezettek köre kifejezetten sokszínűnek bizonyult, hiszen valamennyiüknek volt tapasztalata az álláskeresés és a munkaerőpiaci helyzetekkel való szembesülés terén. A minta nem reprezentatív a Z generáció pályakezdői között. A 20 mélyinterjú alapján megállapítható, hogy a vizsgált személyek közül mindannyian részt vettek vagy részt vesznek a munka világában. Érdekes megfigyelés, hogy a megkérdezettek túlnyomó

többsége, azaz 13 fő, már diákkorában is aktívan részt vett a munkaerőpiacon, elsősorban diákmunka formájában. Ez a tény a Z generáció rugalmasságát és vállalkozó szellemét tükrözi, melyekre különös hangsúlyt fektetnek a modern munkaerőpiacon.

Az interjúk során a diákként dolgozók ismertették tapasztalataikat, kihívásaikat és azokat az előnyöket, melyeket a korai munkatapasztalat hozott számukra. Ezek a beszámolók kulcsfontosságúak lehetnek a pályaválasztás és a munkaerőpiaci beilleszkedés szempontjából, és hozzájárulhatnak a jövőbeli pályaválasztási döntéseik jobb megértéséhez.

A következő lépésekben részletesen vizsgálom majd a megkérdezettek motivációját az álláskeresés és a választott pályák terén. Későbbiekben részletesebben elemzem, hogy milyen tényezők befolyásolták őket a pályaválasztásuk során, és milyen terveik vannak a jövőre nézve. Ezen elemzések révén a szakdolgozat további mélységet nyer, és hozzájárul a Z generáció pályakezdőinek jellemzéséhez a munkaerőpiaci dinamikában.

Az interjúk során egy érdekes és sokszínű kép rajzolódott ki a megkérdezettek jövőbeli terveiről és ambícióiról. A 20 interjúzottból 10 fő, azaz a minta felét kitevő csoport, azonosította jelenlegi pozíciójukban rejlő potenciált, és célul tűzte ki maga elé a jövőbeli előléptetést. Különösen figyelemre méltó, hogy mindezen személyek közgazdász végzettséggel rendelkeznek, ami arra utal, hogy a gazdasági területen való szakmai előrelépés kiemelten fontos a számukra.

Az interjúk további részében ezeket a személyeket arról kérdeztem, hogy milyen motivációk hajtják őket az előrelépés felé. A válaszok megmutatták, hogy a jelenlegi pozíciójuk magasabb fokozatára való törekvésüket két fő tényező motiválja: a fizetésbeli előrelépés és a tanulás, folyamatos fejlődés iránti vágy. Érdekes módon, a válaszok szinte egyenlő arányban oszlottak meg a két motivációs tényező között. Ez azt sugallja, hogy a Z generáció tagjai számára nemcsak a pénzügyi előnyök, hanem a szakmai fejlődés és tanulás lehetőségei is kiemelten fontosak.

Meglepő lehet, hogy a fizetés nemcsak az előrelépési tervek motivációját jelenti, hiszen a válaszadók fele hangsúlyozza a folyamatos szakmai fejlődés fontosságát. Ez arra utal, hogy a Z generáció számára a kihívások és az új ismeretek elsajátítása legalább annyira értékes, mint a karrierjük anyagi aspektusai.

Az interjúk következő részében a minta négy tagját kivételesnek tekinthetjük, hiszen ők olyan jövőbeli tervekről számoltak be, amelyek a jelenlegi szakterületüktől eltérő irányba mutatnak. Az HR területét elhagyók, az adminisztrációból a marketing felé váltani szándékoznak és a vendéglátásból a marketing területre tervezők mind-mind példát mutatnak a Z generáció rugalmasságára és az átlagostól eltérő karrierútvonalak iránti nyitottságára. Az ilyen különleges

irányváltások bemutatása lehetőséget ad a további vizsgálatoknak, amelyek feltárhatják a Z generáció pályaválasztási döntéseinek egyediségét és az ezeket meghatározó tényezőket.

A megkérdezettek között két személy található, akik jelenleg családi vállalkozásban dolgoznak. A családi vállalkozásokban való részvétel egyedi perspektívát nyújt a munkaerőpiaci tapasztalatokhoz, mivel ezek a vállalkozások gyakran különböznek a hagyományos vállalati környezettől.

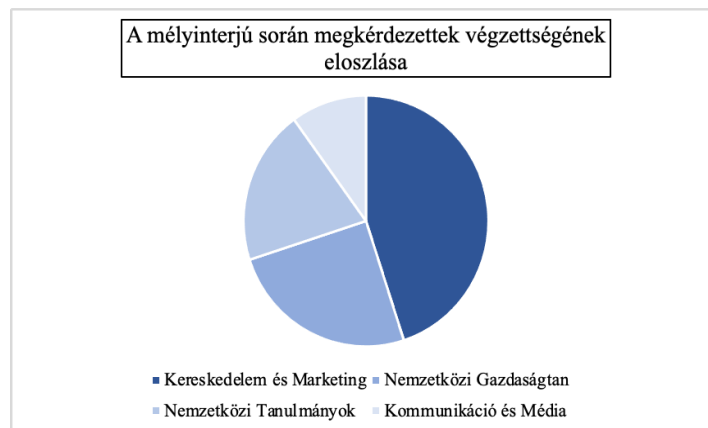
Ezek a két résztvevő, bár nem kívánnak váltani jelenlegi pozíciójukról, mégis fontos szempontokkal rendelkeznek a munkaerőpiaci dinamika és a kiválasztási folyamatok terén. A családi vállalkozásokban való részvétel különleges kihívásokkal járhat, és olyan tapasztalatokat hozhat magával, melyek kiegészítik a többi résztvevő munkatapasztalatait.

Az érdekes vonás, hogy mindkét résztvevő már részt vett kiválasztási folyamatokban, ami további mélységet ad a kutatásnak. Az ilyen tapasztalatok lehetnek értékesek a szakmai fejlődés szempontjából, és hozzájárulhatnak a munkaerőpiaci felkészültségükhöz és alkalmazkodóképességükhöz.

Ezen két z generációs résztvevő esete további megértést nyújthat a családi vállalkozások szerepéről és kihívásairól a Z generáció tagjainak munkakörnyezetében.

2. Ábra

Kutatási interjú alanyok végzettségi eloszlása



(Forrás: saját szerkesztés, mélyinterjúk alapján)

5. PRIMER KUTATÁS EREDMÉNYEI

5.1. Jelentkezések és az állásinterjúk aránya

A kutatás során első, a kutatás témájában feltett kérdés, mely arra irányult, hogy a megkérdezetteket milyen arányban hívták be állásinterjúra egy adott pozícióra való jelentkezésük után, érdekes betekintést nyújt a Z generáció pályakezdőinek munkakeresési tapasztalataiba. Az átlagosan kapott 34%-os visszajelzés alapján láthatóvá válik, hogy a pályakezdők számára az állásinterjúra való meghívás nem mindig könnyű feladat.

Fontos megjegyezni, hogy a kutatás mintája nem reprezentatív, és a válaszadókat véletlenszerűen választottam ki. Ezért az átlag nem tekinthető pontos piaci információnak, de mégis értékes betekintést nyújt a Z generáció pályakezdőinek tapasztalatairól.

Az ilyen összehasonlítások és elemzések segíthetnek a továbbiakban abban, hogy szélesebb betekintést kaphassunk arról, milyen tényezők befolyásolják a pályakezdők interjúra való meghívását, és lehetőséget teremthetnek azokra a területekre, ahol a fiatal szakemberek fejlődhetnek vagy felkészülhetnek a sikeres állásinterjúkra.

A beszélgetések során azonban volt néhány olyan is, ahol ennél az átlagnál jóval magasabb arányról számoltak be. 3 fő 60% feletti értéket mondott, természetesen ezek nem pontos adatok, inkább csak egy körülbelüli arány. Közülük mindannyian Kereskedelem és Marketing szakirányon végeztek és kiemelten fontosnak tartják a jó önéletrajz összeállítását. Egyikőjük a mesterséges intelligenciára esküszik. Egy fő, aki jelenleg HR területen dolgozik de szeretne Marketing irányba váltani, azt nyilatkozta, hogy szinte egyik jelentkezéséből sem alakul állásinterjú, ezt ő azzal magyarázza, hogy a szakmai tapasztalatai nem relevánsak azon a területen ahol ő el szeretne helyezkedni. Másik ilyen eset egy jelenleg adminisztrátorként tevékenykedő, Nemzetközi Tanulmányok szakon végzett alany, aki hasonló élményekről számolt be ezzel kapcsolatban. Nehéznek tartja, hogy már nem gyakornokként szeretne elhelyezkedni, azonban nincs elegendő szakmai tapasztalata, ahhoz, hogy felvegye a versenyt a többi jelölttel.

5.2. Felkészülés egy állásinterjúra

A mélyinterjúk során feltett kérdés, mely a pályakezdő Z generációs személyek állásinterjúra való felkészüléséről szólt, érdekes bepillantást nyújt a fiatalok személyes elképzeléseibe és stratégiáiba a munkakeresés során. A kapott válaszokból kiemelkedik, hogy az interjúra való felkészülés elsődlegesen a céggel kapcsolatos információk átnézésével indul.

Az interjúalanyok többsége, azaz 15 fő a cég alapos megismerését helyezte előtérbe, és ezen belül is különböző területekre összpontosítottak. A cég tevékenységének, elhelyezkedésének, telephelyeinek, valamint esetleges értékesítési csatornáinak alapos tanulmányozása segíthet a pályázónak abban, hogy mélyebb betekintést nyerjen a cég működésébe és kultúrájába. A válaszok alapján a pályakezdők érzékenyek a cég iránti tudatosságra, és fontosnak tartják azt, hogy a felkészülés során magukat a céggel összhangban lássák. Ezen információk birtokában a pályázók hatékonyabban tudnak válaszolni az interjúban felmerülő kérdésekre, és kifejezhetik, hogy miért éppen a konkrét cég mellett döntöttek. Az interjúk során kibontakozott felkészülési módszerek elemzése további felismeréseket és következtetéseket generálhat a Z generáció pályakezdőinek viselkedési és szemléletbeli sajátosságairól, ami hozzájárulhat a munkaerőpiaci stratégiák fejlesztéséhez és a munkáltatók számára is értékes információforrást jelenthet a kiválasztási folyamatok optimalizálásához.

Az interjúalanyok válaszaiból egyértelműen kiderült, hogy a jelentkezés okáról való felkészülés rendkívül fontos számukra. A legtöbb megkérdezett tapasztalta, hogy ez a kérdés szinte minden állásinterjúban felmerül, és ezen kérdésre való válaszadás kihívást jelent számukra. A válaszok elemzése azt mutatja, hogy a pályakezdők tudatában vannak annak, hogy az interjúztatók számára fontos, hogy mélyebb betekintést nyerjenek a pályázók motivációjába és érdeklődésébe a vállalat iránt.

A válaszadók több mint a fele kifejezte, hogy előfordult olyan helyzet, amikor nem tudtak volna hatékonyan válaszolni erre a kérdésre, ha előzetesen nem készültek volna fel. Ez azt sugallja, hogy a személyes érdeklődés, az állásra való motiváció és az ehhez kapcsolódó előkészületek szorosan összekapcsolódnak a pályakezdők számára. A készség és a személyes motiváció kifejezése az interjúban lehetőséget teremt arra, hogy a pályázók kitűnjenek a tömegből és bemutassák, miért éppen ők lennének ideális választás a pozícióra.

Az interjúalanyok válaszaiból kiderül, hogy a saját erősségek és gyengeségek bemutatása szintén kiemelt szerepet játszik az állásinterjúkon. Az ilyen típusú kérdésekre való felkészülésre vonatkozóan 16 résztvevő megemlítette, hogy ezen téma felmerülése gyakori az interjúk során. Az említett arány jelzi, hogy a pályakezdők számára fontosnak tartott terület, amelyre különös figyelmet fordítanak az állásinterjúkra való felkészülés során.

Az érdekes megfigyelés, hogy többen youtube videók segítségével készültek fel erre a típusú kérdésekre. Ez azt sugallja, hogy a digitális médiumok, különösen a videómegosztó platformok, a Z generáció tagjai számára elérhető és hasznos forrásként szolgálnak a felkészüléshez. Az online videók segíthetnek példákkal, példázatokkal, és konkrét tippekkel szolgálnak a válaszok hatékony megfogalmazásához.

Minden válaszadó azt hangsúlyozta, hogy egy állásinterjú a pozitív tulajdonságait szeretné kiemelni. Ez egyértelműen azt mutatja, hogy a pályakezdők tisztában vannak azzal, hogy az interjú alkalom arra, hogy a legjobb oldalukat mutassák be a leendő munkáltatónak. A pozitív tulajdonságok hangsúlyozása azonban nem csupán önmaguk népszerűsítése szempontjából fontos, hanem azért is, mert az interjúk során a pályázóknak lehetőségük van rámutatni, hogy milyen módon járulhatnak hozzá a vállalat sikereihez és céljaihoz.

A kutatás során feltett kérdések és az azokra érkezett válaszok alapján megállapítható, hogy a megkérdezett pályakezdők számára kiemelkedő fontosságú volt az állásinterjúra való felkészülés során az önérvényesítés. Az adatok azt mutatják, hogy a résztvevők 60%-a hangsúlyt fektetett arra, hogy megfelelő és meggyőző válaszokat tudjon adni arra, miért jelentkezett az adott pozícióra, és miért tekinthető a legalkalmasabb személyé a megpályázott munkakörre. Ezen csoport kiemelte, hogy az állásinterjú való megjelenés során az indokolásnak nem csupán formális szerepe van, hanem lehetőséget teremt arra, hogy kifejtsék, milyen erősségeikkel és kompetenciáikkal járulnának hozzá a vállalat sikereihez. Az interjúalanyok hangsúlyozták, hogy az indokolás és az önérvényesítés kétirányú folyamat, amelyben nemcsak a válaszadók válaszolnak a kérdésekre, hanem ezáltal lehetőséget kapnak arra is, hogy bemutassák magukat a leendő munkáltatónak. Ez az eredmény értékes információval szolgál mind a pályakezdők, mind a munkáltatók számára. A pályakezdők számára ez a felismerés lehetőséget teremt arra, hogy tudatosabban készüljenek az állásinterjúkra, hangsúlyozva, miért illeszkednek a vállalathoz és miért lennének értékes tagjai a csapatnak. A munkáltatók számára pedig ez az információ segíthet az ideális jelölt kiválasztásában és a pályázók valódi érdeklődésének és alkalmasságának felmérésében.

Az összes résztvevő 20%-a, tehát mindössze 4-en emelték ki, hogy az állásinterjúra való felkészülés során hangsúlyt fektettek az idegennyelvi készségeik fejlesztésére és bemutatására. Ez abból is fakadhat, hogy a jelen kor pályakezdőinek magabiztos nyelvtudásuk van, hiszen az interjú elején feltett kérdésekre kapott válaszok alapján a mindenkinek van legalább egy idegennyelvi ismerete.

Ez a megállapítás érdekes lehet a Z generáció tagjainak munkakeresési szokásaival kapcsolatban. Az alacsony szám azt jelezheti, hogy a pályakezdők egy része lehet, hogy nem tekinti kiemelten fontosnak az idegennyelvi felkészülést, vagy a munkáltatók felé történő kommunikáció során nem látják annak elengedhetetlen jelentőségét.

Ugyanakkor az is fontos, hogy a kisebbségben lévő csoport mégis hangsúlyozza az idegennyelvi felkészülés fontosságát. Ez arra utalhat, hogy ezek a pályakezdők felismerik az

idegennyelvi kompetenciák értékét az elhelyezkedés során, különösen olyan szektorokban vagy vállalatoknál, ahol az idegennyelvi kommunikáció kiemelt szerepet játszik.

A kutatás során tapasztalt eredmények alapján kiderül, hogy a felkészülés az állásinterjúra a megkérdezett pályakezdők körében többségében nem az egyéni ötleteken alapul. Az adatok azt mutatják, hogy a 20 interjúzottból mindössze 3 fő volt az, aki saját ötleteivel is felkészült az állásinterjúra. Érdekességképpen, ez a három személy mindannyian a marketing területen helyezkedik el vagy tervezi, hogy ezen a területen dolgozzon.

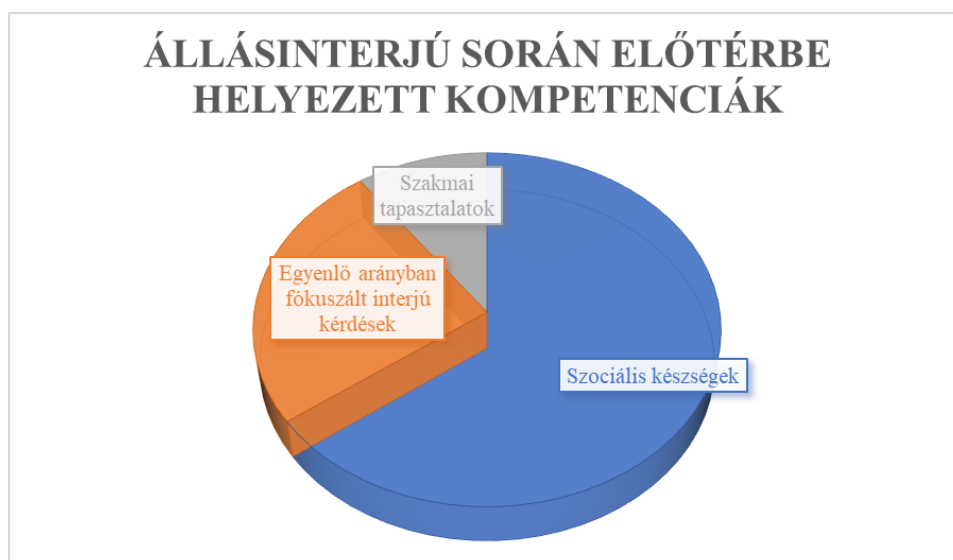
Az eredményekből levonható következtetés, hogy a pályakezdők jelentős része a már létező forrásokra és előre elkészített anyagokra támaszkodik, amikor az állásinterjúra való felkészülésről van szó. Ez lehet tanácsadói weboldalak, könyvek, online cikkek vagy videók, amelyek segítségével általánosabb és szélesebb körű információkat szereznek.

Ugyanakkor az is érdekes és fontos megjegyezni, hogy azok, akik saját ötleteikkel készülnek fel az állásinterjúra, mind marketing területen tevékenykednek vagy ezen a területen kívánnak elhelyezkedni. Ez arra utalhat, hogy a marketing szakemberek egyedi és kreatív megközelítést alkalmaznak még az állásinterjúra való felkészülés során is, és ebben a területen az egyéni ötletek és kreativitás kiemelt szerepet játszhatnak a sikeres pályakezdésben.

5.3.Kompetenciák feltárása

3. Ábra

A szociális és szakmai készségek eloszlása állásinterjú során



(Forrás: Saját szerkesztés, mélyinterjúk alapján)

A kutatás során feltárt eredmények alapján érdekes megfigyelés, hogy a 20 interjúalany közül mindössze 2 fő számolt be arról, hogy eddigi állásinterjúikon a szakmai tapasztalataikra

helyezték a fő hangsúlyt, nem pedig a szociális kompetenciáikra. Ezen két résztvevő kivételesen azt tapasztalta, hogy az interjúk során az interjúztatók inkább a szakmai háttérüket vizsgálták, és kevésbé fektettek hangsúlyt a szociális készségeikre.

Az eredmények további érdekességet mutatnak, mivel még 5 interjúzott is hasonló élményeket osztott meg, miszerint az állásinterjúkon a szakmai tapasztalataikra és a szociális kompetenciáikra egyaránt jelentős figyelmet fordítottak. Ez azt sugallja, hogy ez a csoport fele-fele arányban érezte, hogy mindkét aspektusra kiterjedő értékelés történt az interjúk során. Ezen adatok alapján látható, hogy az állásinterjúk során kihangsúlyozott szempontok változhatnak az interjúztatók és a vállalatok szokásai, preferenciái és az adott munkakör jellegétől függően. A pályakezdőknek érdemes lehet mindkét területre készülniük, hogy hatékonyan tudják bemutatni mind a szakmai, mind a szociális készségeiket.

A kutatásból kiderült, hogy a 20 interjúalany közül a maradék 13 fő egyértelműen azt észlelte, hogy az állásinterjúkon sokkal nagyobb hangsúlyt fektetnek a szociális kompetenciákra, mint a szakmai tapasztalatokra. Ebben a csoportban a pályakezdők többsége azt tapasztalta, hogy az interjúk során az interjúztatók inkább a szociális készségeiket vizsgálták, és ezekre helyezték a fő hangsúlyt az értékelésük során.

Ez az eredmény érdekes kontrasztot mutat az előző két alcsoporttal, akik számára a szakmai tapasztalatok voltak fontosabbak. Az eltérés hátterében több tényező is állhat, például az adott vállalat kultúrája, a pozíció jellege, vagy az interjúztatók személyes preferenciái. Az egyes vállalatok vagy ágazatok eltérő fontossági sorrendeket társíthatnak a szakmai tapasztalatokhoz és a szociális készségekhez.

A pályakezdőknek, különösen azoknak, akik még a munkaerőpiaci tapasztalatok kezdetén állnak, érdemes lehet figyelembe venni ezt a szempontot a felkészülés során. Mindkét területre, a szakmai tapasztalatokra és a szociális készségekre történő felkészülés egyaránt fontos lehet az interjúk sikeressége érdekében.

A megkérdezett 20 pályakezdő közül mindössze 3 személy osztotta meg, hogy számukra tesztek is részét képezték az interjúfolyamatnak. Ezek közül az egyik alanyról kiderült, hogy egy személyiségtesztet kellett kitöltenie. Ez az interjúalany a marketing területen tevékenykedik, és ez a teszt valószínűleg a személyes jellemzőinek, kommunikációs stílusának vagy érdeklődési területeinek mélyebb megértését célozta meg.

A másik két pályakezdő az adminisztráció területén dolgozik, és mindketten szituációs tesztről beszéltek. Fontos kiemelni, hogy mindkét tesztfajta különböző kompetenciákat és készségeket értékelhet. A szituációs tesztek általában arra irányulnak, hogy az interjúztatók megfigyeljék a

pályázók gyors reakcióit, problémamegoldó képességüket és az adott helyzetekben való hatékony döntéshozatalukat.

Érdekes, hogy mindhárom pályakezdő jelenleg azon a munkahelyen dolgozik, ahol ezeket a tesztek elvégezték velük. Ez azt sugallja, hogy a vállalatoknak vagy szervezeteknek fontos lehetősége van arra, hogy a tesztek segítségével már meglévő alkalmazottaik készségeit értékeljék vagy a munkakörökbe való beilleszkedésüket vizsgálják.

5.4. Végzettséggel nem megegyező munkavállalásra való hajlam

Az adatok alapján figyelemre méltó megállapítás, hogy a válaszadók 70%-a nyitott lenne arra, hogy olyan munkát vállaljon, amely nem felel meg végzettségének. Ez a magas arány számos érdekes és jelentős következtetésre adhat okot a munkaerőpiaci preferenciák és attitűdök terén. Elsőként érdemes megvizsgálni azt a dinamikát, amely befolyásolhatja ezt a magas arányt. Az okok szerteágazóak lehetnek. Egyes válaszadók talán nyitottak az alternatív karrierlehetőségekre, mert azokat érdekesebbnek, kihívásokkal teli munkavégzési területeknek látják, amelyek személyes vagy szakmai növekedést kínálhatnak számukra. Mások esetében az elérhető munkahelyek hiánya, a versenyszférában vagy az adott iparágban való nehézkes elhelyezkedés lehet az oka annak, hogy a pályázók hajlandóak eltérni eredeti végzettségüktől. Ez a magas arány azt is sugallhatja, hogy a válaszadók sokkal inkább az önkifejezésüket és a személyes ambícióikat helyezik előtérbe, mint a hagyományos karrierutat vagy a szigorúan végzettséghez kötött munkákat. Ez a szemléletmód illeszkedik a modern munkaerőpiac dinamikáihoz, ahol a szakmai fejlődés gyakran nem egyenes úton zajlik, és az egyéni képességek és hajlandóságok sokkal fontosabbak lehetnek, mint a formális végzettség.

Fontos aspektus továbbá az iskolarendszer és a munkaerőpiac közötti esetleges kihívások megértése is. Lehet, hogy a válaszadók úgy érzik, hogy a végzettségükhöz kapcsolódó munkák nehezebben elérhetők vagy nem kielégítőek számukra, és emiatt kénytelenek alternatív utakat keresni a foglalkoztatás terén.

A válaszadók 30%-ának elutasító attitűdje, amikor olyan munkáról van szó, ami nem felel meg végzettségének, számos potenciális okra vezethető vissza. Ezt az arányt megértve és elemezve, számos tényező érthetővé válik, amelyek magyarázatot adhatnak erre a meglátásra.

Az egyik ok az erős szakmai elkötelezettség. Azok a válaszadók, akik ragaszkodnak végzettségükhöz, valószínűleg hisznek abban, hogy a szakképesítésük a szakmai pályájuk magasabb szintjeinek előfeltétele. Ebben az esetben az érvényesülés és az előrelépés szempontjából számukra fontos lehet a szigorúan a szakmájukhoz kapcsolódó pozíciók betöltése. Egyes válaszadók lehet, hogy úgy érzik, hogy a végzettségükben megszerzett tudást

és készségeket egyértelműen és hatékonyan csak az adott szakterületen tudják alkalmazni. Így más területeken való elhelyezkedés számukra kevésbé vonzó lehet, mert nem látják, hogyan tudják az ott megszerzett ismereteket hasznosítani.

Egy másik elhangzott tényező a társadalmi elvárásoknak való megfelelés. Bizonyos kultúrákban vagy közösségekben a végzettségnek és a megszerzett tudásnak kiemelt jelentősége lehet, és az adott területen való munkavégzés általánosan elfogadott normaként jelenhet meg.

A válaszadók egy része azt látja, hogy a munkaerőpiacon folytatott versenyben azoknak van előnyük, akik a végzettségüknek megfelelő területen helyezkednek el. Így úgy érezhetik, hogy a számukra idegen területeken való munkavégzés hátrányos lehet a karrierjük szempontjából. Egyes egyének egyszerűen személyes preferenciáik vagy érdeklődési területeik alapján döntenek, és a végzettségükhöz kapcsolódó munkakörökben találják meg a legnagyobb elégedettséget. Néhányan a végzettségükhöz kapcsolódó munkákban találhatják meg a legnagyobb biztonságérzetet, mivel ott érzik magukat a legkompetensebbnek és a leginkább otthon.

5.5. Pályakezdők szerint, munkáltatók által elvárt szociális kompetenciák

A soron következő kérdéssel arra vezettem rá megkérdezetteim, hogy mik azok a szociális kompetenciák, amelyek szerintük fontosak lehetnek, illetve mit gondolnak, munkáltatói szemmel mi lehet a fontos. Válaszok közt voltak egyező és különböző lehetőségek is. Egyetlen ilyen jellemző, amely minden egyes interjú során elhangzott, nem más mint a kommunikációs készség. Természetes, hogy ez az első dolog sok ember fejében, hiszen a legtöbb álláshirdetésben is szerepel ez a feltétel.

A teljes létszám 25% -a azt állítja, hogy a gyors beilleszkedés és a rugalmasság tényleg kiemelten fontos tényező lehet a pályakezdők szemében. Ez azt is jelezheti, hogy az interjúalanyok egy része tisztában van azzal, hogy a modern munkahelyeken a csapatban való hatékony beilleszkedés és az alkalmazkodóképesség kulcsfontosságú a sikeres munkavégzéshez. Ezen tulajdonságok segítik őket abban, hogy könnyebben alkalmazkodjanak a munkahelyi dinamikához és környezethez.

Az, hogy a pályakezdők kifejezetten felhívták a figyelmet erre a két szociális kompetenciára, azt is jelzi, hogy érzékenyek a munkahelyi kultúra és az emberi kapcsolatok minőségének fontosságára. Ebben az összefüggésben az alkalmazkodóképesség nem csak a változásokra való gyors reagálást jelenti, hanem a különböző személyiségekkel való hatékony együttműködést is. Munkáltatói szempontból ezek a kiemelt szociális kompetenciák logikusnak tűnnek. Az olyan

munkavállalók, akik gyorsan és hatékonyan tudnak beilleszkedni, általában produktívak, csapatmunkára képesek, és hozzájárulnak a pozitív munkahelyi légkörhöz. A rugalmasság pedig kulcsfontosságú, különösen olyan dinamikus munkakörnyezetekben, ahol változó kihívásokkal kell szembenézni.

A kétirányú megközelítés, amelyben mind a pályakezdők, mind a munkáltatók elvárásai és szempontjai előtérbe kerülnek, segíthet a jobb megértésben és a hatékonyabb kapcsolatok kiépítésében a munkahelyeken.

Az önbizalom és magabiztosság említése a válaszadók körében arra utal, hogy az interjúalanyok egy kisebb, ám szignifikáns része úgy véli, hogy ezek a szociális kompetenciák rendkívül fontosak lehetnek munkáltatói szemmel. Ezen kijelentések mögött számos érdekes dinamika és megfontolandó tényező rejlik.

Néhányan, összesen 5-en megemlítették a határozottságot, mint fontos jellemzőt, amelyet egy munkáltató elvárhat tőlük. Az önbizalom és a magabiztosság olyan tulajdonságok, amelyek sok munkahelyi környezetben előnyt jelenthetnek. Az ilyen munkavállalók általában képesek magabiztosan kommunikálni, hatékonyan kezelni a stresszhelyzeteket, és képesek magukban hinni, valamint képességeiket hatékonyan kifejleszteni. Ez pedig hozzájárulhat a munkavégzés hatékonyságához és az eredményességhez. Munkáltatói szempontból az önbizalom és magabiztosság keresett tulajdonságok lehetnek, különösen olyan pozíciók esetében, ahol az önállóság, döntéshozatali képesség és az előrelépési szándék fontos szerepet játszik. Az ilyen tulajdonságokkal rendelkező munkavállalók hajlamosabbak lehetnek proaktívan cselekedni és vállalni a felelősséget, ami kulcsfontosságú lehet a vezetői vagy felelősségteljes szerepekben.

Az önbizalomnak és a magabiztosságnak azonban meg kell találnia az egyensúlyt, hogy ne váljon arroganciává vagy mások lekicsinylésévé. Az egyensúly megtalálása kihívás lehet, különösen a kezdő munkavállalók számára, akik még tanulják, hogyan navigáljanak a munkahelyi környezetben.

Az eredményekből azt is ki lehet olvasni, hogy az interjúalanyok érzékenyek a munkáltatók által keresett tulajdonságokra, és tudatosak a szociális kompetenciák szerepéről a munkaerőpiacon. Ezen a ponton a munkáltatóknak is érdemes lehet kiemelten kezelni ezeket a tulajdonságokat a kiválasztási folyamatok során, és számításba venni, hogy az önbizalom és a magabiztosság milyen módon járulhat hozzá a pozitív munkahelyi dinamikához és a sikerhez.

Az a megállapítás, hogy a válaszadók több mint fele úgy véli, hogy a gyors tanulásra való hajlam elvárt szociális kompetencia a munkáltatók szemében, izgalmas területre vezet minket a modern munkaerőpiac és munkakörnyezet dinamikáinak megértése szempontjából. Az ilyen típusú válaszok mögött számos érdekes tényező és következtetés rejlik.

Egyrészt, a gyors tanulásra való hajlam különösen fontosnak tűnik a jelenlegi gazdasági környezetben, amely gyors változásoknak és folyamatos fejlődésnek van kitéve. Azok a munkavállalók, akik gyorsan és hatékonyan tudnak alkalmazkodni az új helyzetekhez, technológiákhoz vagy munkamódszerekhez, értékes erőforrásokká válnak a vállalatok számára. Ennek fényében a gyors tanulási hajlam egyfajta versenyelőnyt jelenthet a munkaerőpiacon. Másrészt, az, hogy minden megkérdezett egyetértett a gyors tanulás fontosságával, azt is jelzi, hogy a pályakezdők tisztában vannak az önképzés és a folyamatos fejlődés jelentőségével a karrierjük során. Ez a szemléletmód jelentős kulturális változást tükröz, mivel a modern munkaerőpiacon a tanulás és az adaptáció kulcsfontosságúak a hosszú távú sikerek szempontjából. A gyors tanulás hajlama nem csak a megszerzett tudás terén járulhat hozzá, hanem kiterjedhet az új készségek elsajátítására, a problémamegoldó képességek fejlesztésére és az innovációs gondolkodásmód kialakítására is. Mindezek a tulajdonságok pedig rendkívül keresettek lehetnek a változó munkakörnyezetben. Munkáltatói szempontból ez egy meghatározó tényező a tehetséges és potenciálisan vezető munkavállalók azonosításában. A vállalatoknak, akik támogatják az önképzést és a tanulási kultúrát, nagyobb eséllyel találnak olyan munkavállalókat, akik nem csak alkalmazkodóképesek, hanem képesek innovatívan gondolkodni és hozzájárulni a vállalati sikerhez. Ezen megfigyelések alapján a képzési és továbbképzési lehetőségek kiemelten fontosak lehetnek a munkáltatók számára a tehetséges pályakezdők megszerzése és megtartása érdekében.

Érdekes, volt számomra, hogy a szorgalmat, mint jellemzőt amelyet egy munkáltató elvárhat, viszonylag kevesen, összesen 4-en említették meg. Ennek hátterében több potenciális tényező állhat, és érdemes megvizsgálni ezeket a lehető leghosszabb megközelítésből.

Elsőként fontos megjegyezni, hogy a szorgalom klasszikusan fontos munkahelyi tulajdonság, hiszen az elszántság és a kemény munka pozitív hatással van a teljesítményre és a karrierfejlődésre. A viszonylag kevés említés arra utalhat, hogy a szorgalom szempontjából a pályakezdők egy része talán nem tekinti kiemelkedőnek ezt a jellemzőt, vagy pedig talán az alapvető elvárások közé sorolja, és ezért nem különítette el egyértelműen a többi kompetenciától.

Egy másik lehetséges magyarázat lehet az, hogy a szorgalom fogalmát a válaszadók különbözőképpen értelmezték. A "szorgalom" lehetőséget ad arra, hogy különböző dolgokat jelentsen különböző emberek számára. Egyesek a hosszú munkaórákat és a kitartást értik alatta, mások pedig a hatékony és célorientált munkát társítják hozzá. Ezért a kifejezés értelmezési

sokfélesége miatt kevésbé egyértelmű, hogy milyen szempontokat kell figyelembe venni a válaszokban.

Lehetséges, hogy a pályakezdők az olyan kulcsfontosságú készségekre összpontosítottak, amelyeknek azonnal látható eredményei vannak, például a gyors tanulási képesség vagy a csapatmunka. Ezek a tulajdonságok lehetnek számukra olyan területek, amelyekre nagyobb hangsúlyt fektetnek az első munkahelykeresés során.

Egy másik érdekes megközelítés az is, hogy a szorgalomnak való hivatkozás kevésbé gyakori lehet, mert a pályakezdők a hatékony munkavégzésben és a személyes hatékonyságban láthatják megnyilvánulni, és inkább ezen kompetenciákra helyezik a hangsúlyt. Az olyan fogalmak, mint a szorgalom, tisztázása és a munkáltatói elvárások kommunikálása segíthet abban, hogy a pályakezdők megtalálják a számukra megfelelő munkahelyet, ahova saját képességeik és személyes jellemzőik alapján is beillenek.

5.6. Pályakezdők szerint fontos szociális kompetenciák

A megkérdezettek egy részének (8 fő) kijelentése, hogy a tisztelet az egyik legfontosabb egyéni szociális kompetencia számukra a munkahelyen, mélyebb megértést nyújt arról, hogy milyen értékek, normák és elvárások játszanak szerepet a pályakezdők munkahelyi környezetbe való integrációjában és az ottani sikeres működésében. A tisztelet fogalmának kiemelése azt mutatja, hogy a válaszadók számára az emberi kapcsolatok minősége, az együttműködés és a pozitív munkahelyi kultúra alapja a kölcsönös tiszteleten alapul. Ennek a szociális kompetenciának az érvényesítése nem csak egyénenkénti kötelesség, hanem a munkahelyi közösség építésének és fenntartásának kulcsfontosságú eleme. A tisztelet nemcsak szóban kifejezett attitűd, hanem a tettekben és az interakciókban is megjelenik. Ez magában foglalhatja a figyelemmel hallgatást, az empátiát, a türelmet, és a mások nézőpontjának tiszteletben tartását. Az, hogy a megkérdezettek ezt a tulajdonságot emelik ki, azt sugallja, hogy számukra a munkahelyi kapcsolatok és az emberi interakciók minősége legalább olyan fontos, mint a szakmai készségek.

A kölcsönös tisztelet igénye azt is kifejezheti, hogy a pályakezdők nem csak elvárják mások tiszteletét, hanem saját maguk is elkötelezettek az iránt, hogy másokat tiszteletben tartsanak. Ez a kétirányú kölcsönös tisztelet alapja a pozitív és egészséges munkahelyi kapcsolatoknak. Ezen felül, a tisztelet fontossága lehet összefüggésben a diverzitás és az inkluzivitás elveivel is.

Az emberek tiszteletben tartása függetlenül az egyéni háttértől és az eltérő véleményektől hozzájárulhat egy olyan munkahelyi környezet kialakításához, amely támogatja a különböző nézeteket és tapasztalatokat.

A válaszadók számára a nyitottság kiemelkedő fontosságú munkahelyi attitűd, és a többféle megközelítés, amelyet ebben a kontextusban megemlítenek, számos érdekességet rejt magában. Elsőként, a nyitottság mint célravezető attitűd felfedheti, hogy a pályakezdők elismerik a változások gyakoriságát és az új információk folyamatos beáramlását a munkakörnyezetben. Azok, akik nyitottak az új helyzetekre és az ismeretlen területekre, valószínűleg gyorsabban alkalmazkodnak a változó munkahelyi dinamikákhoz és könnyebben fejlesztik a szükséges készségeket.

A zárkózottabb természettel rendelkezők megközelítése, hogy, azok, akik kezdetben visszafogottabbak vagy tartózkodóbbak, előnyt kaphatnak, ha először belemerülnek a munkakörnyezetbe, mielőtt teljes mértékben bekapcsolódnának. Ez lehetőséget adhat számukra, hogy megfigyeljék a társasági dinamikákat és fokozatosan növeljék az interakciót, ahogyan kényelmesebbé válnak.

Egy másik interjúalanyom az információhoz való könnyebb hozzáférésről beszél, hangsúlyozza a nyitottság értékét az adatok és az információk terén. A munkahelyi döntéshozatal és a problémamegoldás szempontjából fontos lehet, hogy a munkavállalók hajlandóak legyenek új információkat megismerni és szélesebb perspektívákból megközelíteni a feladatokat. Ezen keresztül a nyitottság nemcsak szociális, hanem szakmai szempontból is jelentős lehet. Ezen észrevételek alapján a válaszadók nyitottsága összekapcsolható a szociális intelligencia és a szakmai fejlődés témakörével.

Többen említették az önállóságot, mint jellemzőt. Ez az én véleményem szerint is elvárt a legtöbb helyen, azonban ez át tud lendülni a ló túloldalára és túl sok elvárást fektetnek túl hamar a munkáltatók munkavállalóikkal szemben. Említettem ezeknek a válaszadóimnak ezt a gondolatot és nagy részük egyet tudott érteni, sőt saját tapasztalataikról is beszámoltak. Összesen 6 ember beszélt arról, hogy mennyi idejük volt a pozíciójukhoz tartozó betanulásra, ez a válasz 1 és 6 hónap közé esett mindenkinél. A pályakezdőknek és a munkáltatóknak egyaránt fontos megérteni, hogy az önállóság nemcsak erény, hanem az elvárások egyensúlyára és a sikeres integrációra is figyelmet kell fordítani.

Az önállóság kiemelése valószínűleg azt tükrözi, hogy a pályakezdők tisztában vannak a felelősséggel és a saját munkájuk iránti elkötelezettséggel. Ez egy fontos tulajdonság, különösen azoknak, akik kezdik megépíteni szakmai pályafutásukat, és akiknek növekvő mértékű önállóság és kezdeményezés szükséges a sikeres fejlődéshez. Ugyanakkor a munkáltatók számára is fontos felismerni, hogy az önállóság fejlesztése időt vesz igénybe.

Az, hogy a válaszadók egyetértenek azzal, hogy a munkáltatók néha túl sok elvárást támaszthatnak túl hamar, fontos jelzés lehet. Ez azt sugallhatja, hogy azonnali és túlzott önállóság elvárása a pályakezdőkkel szemben nem mindig realisztikus, és bizonyos időre és támogatásra van szükségük a hatékony integrációhoz és a sikeres munkavégzéshez.

A kommunikációs készség kiemelkedése a legfontosabb munkahelyi szociális kompetenciaként megerősíti, hogy a pályakezdők felismerik a hatékony kommunikáció alapvető jelentőségét a munkahelyi sikerek és jó munkahelyi kapcsolatok kialakítása szempontjából. Ennek a válasznak népszerűsége valószínűleg azt tükrözi, hogy a pályakezdők felismerik az információáramlás, az ötletek megosztása és az együttműködés fontosságát. A kétirányú kommunikáció képessége segíti a munkavállalókat abban, hogy hatékonyan kifejezzék gondolataikat, megértsék a mások által közvetített információkat, és építsenek erős kapcsolatokat a kollégáikkal. A nyitott kérdések használata az interjú során segítette a válaszadókat abban, hogy szabadon kifejhessék gondolataikat, és ez lehetővé tette számukra, hogy azonosítsák azokat a specifikus kommunikációs készségeket, amelyek számukra a legfontosabbak. Ez az egyedi válaszokon keresztül hozzájárulhat a személyes értékek, preferenciák és tapasztalatok jobb megértéséhez. A munkahelyen alkalmazott kommunikációs készség számos formában jelenhet meg, beleértve az írásbeli, szóbeli és nonverbális kommunikációt is. Például a hatékony prezentációk készítése, az érthető e-mailek írása, a csapatértekezleteken való részvétel, és az empátiára való képesség mind olyan területek, ahol a kommunikációs készség kritikus lehet.

A kommunikációs készség fejlesztése és támogatása mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára előnyös lehet. Ez hozzájárulhat a hatékony munkavégzéshez, a problémamegoldáshoz, a csapatmunkához, és egyúttal hozzájárulhat a pozitív munkahelyi kultúra kialakításához.

Az alábbi táblázatban összesítettem a legnépszerűbb válaszokat és összehasonlítottam, hogy mit gondolnak a megkérdezett Z generáció tagjai, arról, hogy egy munkahelyen, 2023-ban

milyen szociális készségek lehetnek fontosak számukra, illetve mit gondolnak, ha munkáltatói szemmel kell gondolkodni.

Érdekes volt számomra, hogy voltak egyező válaszok a két kérdésre, amely azt jelenti, hogy az adott pályakezdő, eddigi tapasztalatai alapján, elégedett a munkaerőpiac egyes elvárásaival.

2. Táblázat

Elvárt és igazán fontos kompetenciák

Pályakezdők szerint, munkáltatók által elvárt kompetenciák	Pályakezdők szerint fontos kompetenciák
Rugalmasság	Kölcsönös tisztelet
Határozott / Magabiztos kiállás	Nyitott személyiség
Gyors tanulás / tanulni akarás	Önállóság / gyors tanulás
Szorgalom	Szorgalom
Kommunikációs készség	Kommunikációs készség

(Forrás: saját szerkesztés, mélyinterjúk alapján)

5.7. KIHÍVÁSOK

Interjúm ezen a ponton elérkezett az általam leginkább kutatott témához, azaz a Z generáció pályakezdőinek kihívásához a jelen munkaerőpiacán. Minden alanyom magyarországon dolgozik és az itteni tapasztalatait meséli el. Ebben a témában is szerettem volna, ha szabadon válaszolnak és fejtik ki, mik is azok a tényezők, amelyeket kihívásnak tartanak. Meglepő módon ennél a kérdésnél elég hasonló véleményen volt a legtöbb megkérdezett pályakezdő és több egybevágó válasz is született.

A megemlített nehézségek és kihívások, amelyeket a pályakezdők a különböző generációkkal való együttműködés kapcsán említettek, érdekes képet festenek a munkahelyi dinamikáról és az intergenerációs kapcsolatokról. A válaszok azt sugallják, hogy a multigenerációs munkahelyen való navigálás nem mindig egyszerű, és számos szempontot kell figyelembe venni. Az, hogy a pályakezdők számára kihívást jelent a különböző generációkkal való együttműködés, részben a különböző kommunikációs stílusokból, munkáhozállásokból és értékekből fakadhat. Az eltérő életkori csoportoknak sajátos tapasztalataik és elvárásaik vannak

a munkahelyi környezettel és a szakmai fejlődéssel kapcsolatban, és ezek az eltérések néha nehézségeket okozhatnak az együttműködésben.

Ezen kihívások egyik oka lehet, hogy a különböző generációk más-más munkáhozállással, vezetési stílussal és preferenciákkal rendelkezhetnek. Azt is érdemes megjegyezni, hogy az egyes generációk tagjai eltérő technológiai hátterekkel és digitális készségekkel rendelkezhetnek, ami befolyásolhatja az információ megosztását és az együttműködést. A munkahelyi multigenerációs együttműködés kihívásaihoz hozzátartozhat az is, hogy az egyes generációk eltérő prioritásokat és preferenciákat támaszthatnak a munka-magánélet egyensúlyával, a karrierfejlődéssel és a vezetési stílussal kapcsolatban.

A válaszadók tapasztalatai és nehézségei alapján az a jó hozzáállás, hogy megpróbálják megérteni és tisztelni a különböző generációk egyedi szükségleteit és hozzájárulásait.

A válaszadók számára kihívást jelent, hogy nagyon sok hasonló végzettséggel rendelkező pályakezdő van a munkaerőpiacon és nehéz kitűnni közülük. Emiatt érthetően nehezen tudnak kitűnni a munkaerőpiacon. Ennek azonban számos oka és lehetséges megközelítése van, melyek figyelembe vétele a pályakezdők és a munkáltatók részéről is fontos lehet.

Elsőként, a hasonló végzettségekkel rendelkező pályakezdők számának növekedése a munkaerőpiacon általános trendként jelentkezhethet. A magasabb iskolai végzettség egyre elterjedtebb, és sok fiatal szerez hasonló vagy ugyanolyan szakmai tudással rendelkező diplomát. Ennek eredményeként a verseny a pályakezdők között fokozódik, és az elhelyezkedési esélyek javítása érdekében további erőfeszítésekre van szükség.

A pályakezdőknek lehetőségeik vannak kiemelkedni a tömegeből, még akkor is, ha hasonló végzettséggel rendelkeznek. Az egyéniség, az extrakurrikuláris tevékenységekben való részvétel, a szakmai tapasztalatok, a szakmai hálózat kiépítése és az egyedi készségek hangsúlyozása mind olyan tényezők, amelyek segíthetnek abban, hogy a pályakezdő kitűnjön a tömegeből. A munkáltatók számára is fontos felismerni, hogy a pályakezdőknek szükségük van támogatásra és lehetőségekre, hogy kibontakozhassanak. Olyan kezdeményezések, mint a mentorprogramok, tréningek és fejlődési lehetőségek, segíthetnek a pályakezdőknek készségeik fejlesztésében és a munkahelyi egyéniségük kibontakoztatásában.

A pályakezdőknek érdemes kihasználni a lehetőségeket a szakmai fejlődés és a készségeik továbbfejlesztése terén. Az önképzés, az önmegvalósítás és az egyéni erősségeik felfedezése mind olyan lépések lehetnek, amelyek segítenek abban, hogy az egyéni pályakezdő a konkurenciaharcban előnyhöz jusson, és kimagaslóan teljesíthessen a munkaerőpiacon.

A pályakezdők közül, 20-ból 13-an emelték ki azt, hogy alacsony juttatást kínálnak a magyar munkaerőpiacon. Az alacsony juttatásokra való kiemelkedés a pályakezdők részéről jelentős aggodalomra utal, és számos lehetséges okkal magyarázható, amelyeket érdemes számba venni. A munkaerőpiaci juttatások mértékét és típusát befolyásoló tényezők között szerepelhet az ország gazdasági helyzete, az adott szektor vagy iparág sajátosságai, valamint a munkáltatók és a munkavállalók elvárásai.

Elsőként, az alacsony juttatások hátterében a munkaerőpiaci környezet és az ország gazdasági helyzete állhat. Ha egy országban általánosságban alacsony a bérszínvonal, akkor a munkáltatók kevésbé hajlandók lehetnek versenyképes juttatásokat nyújtani. Az általános gazdasági környezet, a munkanélküliség mértéke, és az általános bérszínvonal mind hatással lehetnek a pályakezdők által tapasztalt alacsony juttatásokra.

Másodszor, a szektor vagy iparág jellege is meghatározó lehet. Bizonyos területeken, például a kreatív iparágakban vagy a nonprofit szektorban, az alacsonyabb fizetések a szokásosabbak. A pályakezdőknek érdemes lehet figyelembe venni, hogy az általuk választott szakma vagy iparág jelentős mértékben befolyásolhatja a kapott juttatásokat.

A munkáltatók elvárásai és prioritásai is fontos tényezők. Ha egy munkáltató nagy hangsúlyt fektet a költségcsökkentésre, az juttatások csökkentéséhez vezethet. Ebben az esetben a pályakezdők kénytelenek lehetnek kompromisszumokat kötni a juttatások terén a kívánt szakmai tapasztalat és lehetőségekért cserébe. Az alacsony juttatások érzékelése egyéb kihívásokat is felvet a pályakezdők számára, mint például a megélhetési költségek és a pénzügyi tervezés nehézségei. Ezen kívül a munkáltatók számára is fontos, hogy figyelembe vegyék, hogy versenyképes juttatások nyújtása hozzájárulhat a tehetséges pályakezdők vonzásához és megtartásához a szervezetben.

A pályakezdőknek és a munkáltatóknak egyaránt érdemes a juttatási csomagokat széles körben értékelniük, és azon dolgozniuk, hogy azok megfeleljenek mind a munkáltató, mind a munkavállaló igényeinek és elvárásainak a kölcsönös előny érdekében.

A válaszadók aggodalma a karrier előrelépés hiánya vagy nehézsége miatt hangsúlyos problémára utal, amely széleskörű hatással lehet a munkaerőpiacon és a munkavállalók elkötelezettségére. A hiányzó előre lépési lehetőségek negatívan befolyásolhatják a munkavállalók motivációját, hosszú távú elkötelezettségét és azáltal a munkáltatói hűségüket. Elsődlegesen azon tényezők között, amelyek befolyásolhatják az előre lépési lehetőséget, a vállalat belső szerkezetével és a szervezeti kultúrával kapcsolatosak lehetnek. Ha egy vállalatnak szűkös a vertikális mobilitása, azaz a hierarchiában való előrejutás lehetőségei korlátozottak, az a munkavállalóknál csalódást okozhat, különösen azoknál, akik hosszú távon terveznek egy adott vállalatnál.

Ezenkívül a gazdasági környezet és a vállalat teljesítménye is befolyásolhatja az előre lépési lehetőségeket. Szervezetváltások, strukturális átalakítások vagy gazdasági kihívások gyakran korlátozhatják a vállalatok mozgásterét az előrejutás terén. Az ilyen helyzetekben a munkavállalók érezhetik, hogy nincs stabil alap a karrierjük építéséhez.

A munkavállalók szempontjából fontos megjegyezni, hogy a karrier előrelépés nem csak vertikálisan, hanem horizontálisan is történhet. Azaz a szakmai készségek bővítése, új projektekbe való bekapcsolódás vagy más területeken való részvétel mind olyan lehetőségek, amelyek hozzájárulhatnak a fejlődéshez, még akkor is, ha nincs szó hagyományos előre lépésről a hierarchiában.

A munkáltatóknak is fontos szerepe van abban, hogy rendszeresen kommunikálják a munkavállalókkal a fejlődési lehetőségeket, és támogassák azokat az utakat, amelyeken a munkavállalók el szeretnék érni a céljaikat.

Azoknak a válaszadóknak, akik a túlterhelés és a juttatások aránya hiányosságairól beszélnek, két kiemelkedő téma merül fel: az egyik az elvégzett feladatok mennyisége és terjedelme, a másik pedig az ehhez kapcsolódó juttatások és elismerések aránya. A munkavállalók számára a munka és a juttatások kölcsönösen kielégítő egyensúlya kiemelten fontos lehet a munkahelyi elégedettség és motiváció szempontjából. Az elvégzett feladatok terjedelme és az ezzel járó túlterhelés lehet negatív hatással a munkavállalók pszichológiai és fizikai állapotára. A fokozott munkaterhelés szorongást, kimerültséget és szakmai kiégést is okozhat. A túlzott munkamennyiség nemcsak a munkavállaló egészségét és jóllétét veszélyeztetheti, hanem a teljesítményét és a munkahelyi elkötelezettségét is csökkentheti.

A másik oldalon, ha a túlterhelés ellenére a munkavállalók nem érzik megfelelőnek a kapott juttatásokat és elismeréseket, az további elégedetlenséget eredményezhet. A munkavállalók azt várhatják el, hogy az extra munka és erőfeszítés megfelelő kompenzációval járjon, például pótlékok, bónuszok vagy karrierfejlődési lehetőségek formájában.

Az a válaszadó, aki úgy érzi, hatalmas fejlődésre tehet szert a jelenlegi munkahelyén, még a túlterhelés ellenére is, érdekes példát mutat. Ebben az esetben a személyes és szakmai fejlődés lehetőségei meghaladják a túlterhelés okozta kihívásokat. Az ilyen esetek arra utalhatnak, hogy a munkáltató képes lehet megfelelő támogatást és fejlődési lehetőségeket biztosítani a munkavállalók számára, ami hosszú távon előnyös mindkét fél számára.

Személyes tapasztalataim alapján, a rugalmas munkakörnyezet, elismerés, támogatás és a fejlődési lehetőségek biztosítása mind hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a munkavállalók pozitívabban értékeljék a munkahelyüket.

A megkérdezett pályakezdő közül többen is, kb a 25%-uk, felvetette azt is, hogy az internet és a digitalizáció fejlődésének hála, folyamatosan informálódhatunk a generációnk tagjainak életéről. Ez egy versengést teremthet és nehézséget okoz, hogy állandóan össze hasonlítják egymás életét a sajátukkal.

Az internet és a digitalizáció térnyerése radikálisan megváltoztatta azt, ahogyan az emberek életüket élvezik, élik meg, és mások életét észlelik. A pályakezdők körében tapasztalt jelenség, miszerint az interneten keresztül folyamatosan informálódhatunk a generációnk tagjainak életéről, komplex kihívásokat vet fel az énkép, az elégedettség és a versengés szempontjából.

Az információs technológiák és a szociális média előretörésének köszönhetően mindenki számára könnyen elérhetővé vált mások mindennapjainak pillanatai és élményei. A pályakezdők számára ez azt jelenti, hogy szinte valós időben betekintést nyerhetnek mások sikereibe, boldogságába, és életük különféle aspektusaiba. Ezen a területen a versengés és az összehasonlítás könnyen előtérbe kerülhet.

Az állandóan elérhető információáradat és a mások életének szinte teljeskörű transzparenciája egyidejűleg elősegítheti a kapcsolatok építését és a közösségi élmények megosztását, ugyanakkor fokozhatja az elégedetlenséget és a versengést. Amikor egy pályakezdő összehasonlítja saját életét másokkal a digitális térben, könnyen alulértékeltnek érezheti magát,

ha úgy érzi, hogy nem éri el azokat a mérföldköveket vagy sikereket, amelyeket mások posztolnak.

Ez a jelenség az énkép és az önértékelés szempontjából kihívásokat vet fel. A szociális média által közvetített életképek gyakran torzíthatják a valóságot, mivel az emberek hajlamosak csak a pozitívumokat megosztani, és kevésbé hajlandók megosztani a nehézségeiket vagy a kudarcaikat. Ez pedig könnyen vezethet ahhoz, hogy mások sikeresnek látszó életével összehasonlítva a saját eredményeket elégtelennek érezze a pályakezdő.

A digitális összehasonlításból eredő nehézségek kezeléséhez az önreflexió és az önelfogadás kiemelkedően fontos. Az életutak, célkitűzések és prioritások mindenkinél eltérőek, és nincs egyetlen helyes módja az életnek. Azonban az internet és a szociális média használatának tudatosabbá tétele, valamint az offline kapcsolatok és élmények szerepének hangsúlyozása segíthet a pályakezdőknek a valódi értékeikre koncentrálni és az elégedetlenség helyett az önmegvalósításra összpontosítani.

Összegzés a Z generáció pályakezdőinek kihívásaira vonatkozó kérdésre kapott legnépszerűbb válaszokból.

3. Táblázat

Legnépszerűbb kihívás típusok a mélyinterjúk során

Kihívás típusok	Válaszadók száma
Alacsony juttatás-Magas elvárás	13
Nehéz előrelépés	10
Multigenerációs munkakörnyezet	9
Túltelített piac	7
Folyamatos versengés	5
Túlterheltség	4

(Forrás: Saját szerkesztés, mélyinterjúk alapján)

Ez a kimutatás összefoglalja a pályakezdő Z generáció körében tapasztalt főbb kihívásokat, amelyeket a munkaerőpiacon való elhelyezkedés során említettek. A válaszok alapján a leggyakrabban megemlített kihívások az alacsony juttatásokkal szembeni magas elvárások, a

nehéz előrelépés valamint a multigenerációs munkakörnyezet nehézségei voltak. Természetesen egy alany több, általa tapasztalt kihívásról is beszámolt.

5.7.Motiváció

Az interjú ezen szakaszán szerettem volna kitérni, arra, hogy a megkérdezett Z generáció pályakezdőit mi motiválja a munkakeresés vagy pályaválasztás során. Érdekelt, hogy mik azok a tényezők, amelyek első sorban befolyásolják őket döntéseik meghozatalában. Nem adtam nekik lehetőségeket, így teljesen nyitott kérdés formájában tettem fel a kérdést. Megkértem őket, hogy próbálják rangsorolni, priorizálni, hogy milyen tényező mennyire fontos, így alakult ki egy kimutatás abból, hogy mik voltak a legnépszerűbb, első helyen szereplő, munkakeresés során döntést befolyásoló tényezők.

4. Táblázat

A leginkább figyelembe vett tényezők, munkahely választás során

	Fizetés	Fejlődési lehetőség	Léggör	Home-office lehetőség	Lokáció / Megközelíthetőség
Legfontosabb tényező	6	6	5	2	1

(Forrás: Saját szerkesztés, mélyinterjúk alapján)

Fizetés (6 válasz): A válaszadók 30%-a kiemelte, hogy a fizetés a legfontosabb tényező a munkakeresés során. Ez azt jelzi, hogy egy jelentős részük számára a pénzügyi juttatások fontosabbak lehetnek, és a fizetési feltételek döntő szerepet játszhatnak a munkahely kiválasztásában.

Fejlődési lehetőség (6 válasz): Szintén 30% azoknak az aránya, akik a fejlődési lehetőségeket tartják a legfontosabb tényezőnek. Ez azt sugallja, hogy a válaszadók számára a szakmai fejlődés, tanulási lehetőségek és karrier előrelépés kiemelten fontos szempontok munkakereséskor.

Munkahelyi légkör (5 válasz): Az interjúalanyok 25%-a a munkahelyi légkört nevezte meg a legmeghatározóbb tényezőként. Ez azt jelzi, hogy a válaszadók számára a jó munkahelyi atmoszféra, a kollégák közötti pozitív kapcsolatok kiemelten fontosak a döntésben.

Home-office lehetőség (2 válasz): A válaszadók 10%-a emelte ki a home-office lehetőségét. Ez azt mutatja, hogy egy kisebb, de még mindig jelentős része a munkavállalóknak fontos a rugalmasság és az otthoni munkavégzés lehetősége.

Lokáció/Megközelíthetőség (1 válasz): Az interjúalanyok mindössze 5%-a emelte ki a lokáció vagy a munkahely megközelíthetőségét. Ez azt jelenti, hogy a válaszadók kisebb része számára a munkahely elhelyezkedése kevésbé befolyásoló tényező.

5.8.További említett motivációk

Az interjú során felmerült az a tény, hogy az 20 interjúalany közül mindössze 2 fő nevezte meg azt, hogy számára fontos szempont, hogy az iroda, ahol dolgozik, kutyabarát legyen. Ebben az összefüggésben érdemes hosszabban kifejteni, hogy miért lehet ez a szempont fontos egyes munkavállalók számára, és milyen hatással lehet ez a preferencia a munkakörnyezetre és a munkavállalói elégedettségre. Az irodák kutyabarát jellege egyre inkább előtérbe kerül a modern munkahelyek kialakításában és a munkavállalói élmény javításában. A kutyabarát munkahelyek lehetőséget biztosítanak a dolgozóknak arra, hogy kedvenc háziállataikkal együtt hozhassák létre munkanapjaikat. Ez a lehetőség különféle előnyökkel járhat mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára.

Az interjúk során több résztvevő is hangsúlyozta, hogy számukra a fizetésen kívül az egyéb juttatások is kiemelten fontosak a munkakeresési döntésükben. Ez a kijelentés érdekes betekintést nyújt a munkavállalók preferenciáiba és azt mutatja, hogy a munkáltatóknak egyre szélesebb körű juttatásokat kell felkínálniuk a versenyképes munkaerő megszerzése és megtartása érdekében.

Juttatások mint motivációs eszközök: Az egyéb juttatások, mint például a céges autó, laptop, telefon vagy cafeteria, a munkáltatók által kínált motivációs eszközök lehetnek. Ezek a juttatások nem csak az anyagi részét képezik a munkavállalói csomagnak, hanem kényelmi tényezők is, amelyek növelhetik a munkavállalók elégedettségét és elkötelezettségét.

5.9. Az alábbi meghatározó tényezők merültek fel a mélyinterjúk során:

Munka-magánélet egyensúlya: A céges autó vagy a home-office lehetősége jelentősen befolyásolhatja a munka-magánélet egyensúlyát. Az ilyen típusú juttatások lehetővé teszik a munkavállalók számára, hogy könnyebben egyensúlyozzák a munka és a magánélet közötti kötelezettségeiket, ami sok munkavállaló számára rendkívül fontos tényező.

Munkáltatói versenyképesség: A versenyképes juttatások kínálata növelheti a munkáltatói versenyképességet a munkaerőpiacon. Azok a vállalatok, amelyek széles skálájú juttatásokat kínálnak, nagyobb eséllyel vonzzák és tartják meg a tehetséges munkavállalókat.

Költségvetési szempontok: Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy az egyéb juttatásoknak is van költségük, és ezeket a költségeket a vállalatnak számolnia kell. A munkáltatóknak tehát egyensúlyt kell találniuk a kínált juttatások és a vállalati költségvetés között.

Munkaerő megtartása: Az egyéb juttatásokra való összpontosítás nemcsak az új munkavállalók szerzésére, hanem a meglévő munkaerő megtartására is irányul. A stabil és elégedett munkaerő jelentős előnyt jelent a vállalatnak a hosszú távú siker szempontjából.

5.10. Milyen egy jó vezető?

5. Táblázat

A legfontosabb jellemzői egy jó vezetőnek

Interjú során felmerülő, legnépszerűbb jellemzők	Válaszadók száma
Humor, lazaság	9
Kölcsönös tisztelet	8
Szakmai tudás	7
Következetesség	5

(Forrás: Saját szerkesztés, mélyinterjúk alapján)

A megkérdezett 20 fiatal pályakezdőből, akik nagy részt gazdasági egyetemet végeztek, arra, hogy milyen számukra a jó vezető, összesen 8-an emelték ki a "kölsönös tisztelet"-et mint jellemzőt. Néhányan úgy fogalmaztak, hogy emberileg nem lekezelő egy jó vezető, de volt aki azt emelte ki, hogy a hatalmával nem él vissza. A "kölsönös tisztelet" kihangsúlyozza az empátiát és a humánus szemléletet egy vezető részéről. Az interjúalanyok által említett "nem lekezelő" kifejezés azt jelzi, hogy egy jó vezető számukra emberileg tiszteli és értékeli az alárendeltjeit. Az empátia és a megértés képessége fontosnak tűnik számukra a vezető munkájában.

Volt olyan válaszadó aki hangsúlyozta, hogy egy jó vezető "nem él vissza a hatalmával", ez azt sugallja, hogy a jó főnök felelősségteljesen kezeli a rábízott pozíciót. A fiatal pályakezdők számára fontos, hogy a vezető ne éljen vissza hatalmával, ne alkalmazzon negatív hatalmi dinamikákat, és tiszteletteljesen bánjon az alárendeltjeivel.

A "kölsönös tisztelet" kulcsszó utalhat a kétirányú kommunikációra is. A fiataloknak fontos, hogy a vezető ne csak parancsoljon, hanem hallgasson is, és figyelembe vegye az alárendeltjei véleményét és tapasztalatait.

A kölsönös tisztelet kifejezés másnál azt jelentette, hogy a jó vezető képes kapcsolatokat kialakítani és fenntartani a csapattagokkal. A munkahelyi környezetben a kölsönös tisztelet a bizalomra és a pozitív munkakapcsolatokra épül.

Egy fő nyilatkozott arról, hogy a jó vezető a kölsönös tisztelet kialakításában példamutatással jár el. Ha a vezető maga is tiszteletteljesen kezeli az embereit, ez inspirálhatja az alárendeltjeit is hasonló magatartásra.

Az interjúk során megemlített tény, hogy a megkérdezett fiatal pályakezdők számára fontos, hogy a vezetőjük nagy szakmai tudással rendelkezzen az adott cégen belül releváns területeken, további mélyebb betekintést nyújt a munkavállalói elvárásokba és azt mutatja, hogy a fiatal generáció értékeli a vezetők szakmai hozzáértését és képességeit.

A fiatal pályakezdők számára a vezetőjük szakmai tudása nemcsak az irántuk tanúsított tisztelet és elismerés kifejeződése, hanem mentorálás és tanulási lehetőségek forrása is. Az ilyen vezetők általában hajlandóak megosztani tudásukat és tapasztalataikat, ezzel hozzájárulva a csapat fejlődéséhez és az egyének szakmai fejlődéséhez. A vezetők szakmai tudása hozzájárul a

bizalom és a hitelesség kialakításához a munkahelyen. Ha a vezető magas szintű szakmai tudással rendelkezik, az növeli a munkavállalók bizalmát abban, hogy a vezető képes és hajlandó megoldani az adott területen felmerülő problémákat. Ez javítja a hatékony döntéshozatal képességét. A munkavállalók hajlamosak több tisztelettel és elfogadással tekinteni az olyan vezetőkre, akik mélyen értenek a cégükhöz és az iparághoz kapcsolódó kérdésekhez. Egy ilyen manager inspirálhatja és motiválhatja a csapatát a szakmai kiválóság iránt. Az ilyen vezetők képesek példáikkal és szakmai elhivatottságukkal a csapatukat a siker felé vezetni. Ez a széleskörű ismeret hozzájárulhat a cég versenyképességéhez a piacon. A külső partnerek, ügyfelek és versenytársak előtt a jól informált vezetők hitelesebbek és hatékonyabbak lehetnek az üzleti döntéseikben. A szakmai tudásnak és a kölcsönös tiszteletnek együttesen egy erős és inspiráló vezetői stílust eredményezhetnek, ami megfelel a fiatal generáció elvárásainak és értékrendszerének a munkahelyi kontextusban.

A válaszadóknak majdnem a fele szerint fontos, hogy az, aki feladatot ad nekik és akiknek mindennapi munkájukkal tartoznak, laza és humoros legyen. Ez valószínűleg egy családiasabb légkört eredményez egy irodai környezetben, ahol a munkakedvre nem megy rá a stressz és az állandó megfelelési kényszer. Többen is tapasztalták korábbról, hogy egy olyan főnöknek dolgoztak, aki nem részesítette őket elismerésben amikor jól végezték feladatukat vagy éppen elérték valamilyen mérföldkövet. Ezzel szemben amikor hibát vétettek munkájuk során, megszorításokat kaptak.

A lazaság és humor iránti igény arra utalhat, hogy a válaszadók egy családiasabb, kellemes munkakörnyezetet preferálnak. A humor és a lazaság segíthet egy barátságosabb légkör kialakításában, ahol az emberek szabadabban kifejezhetik magukat, és a munkahelyi stressz csökkenhet. A stressz és az állandó megfelelési kényszer csökkentése kulcsfontosságú lehet a munkavállalók jóllétének és produktivitásának szempontjából. A lazaság és humor hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a munkahelyi légkör kevésbé feszült legyen, és hogy a munkavállalók könnyebben kezeljék a munkahelyi nyomást. Az említett vezetői tulajdonságok hiányának kihangsúlyozása arra utal, hogy az elismerés fontos tényező a munkahelyi elégedettség és elkötelezettség szempontjából. A munkavállalók szeretnék érzékelni, hogy a vezetőjük értékeli és elismeri a munkájukat, és hogy ez a pozitív visszajelzés motiválja őket a jobb teljesítményre. Az említett tapasztalatok arra utalnak, hogy a kritika és a szorítások nem eredményezték a munkavállalók motivációjának növekedését vagy a teljesítmény javulását. Az efféle vezetői hozzáállás inkább demotiváló lehet, és hosszú távon negatív hatással lehet a

munkavállalói elkötelezettségre. A lazaság és humorral rendelkező vezetők hozzájárulhatnak a vezetői karizma kialakításához. Az ilyen vezetők könnyebben szerezhetnek a csapatuk által tiszteletet és követést, mivel az emberek hajlamosak jobban kötődni olyan vezetőkhez, akik személyességet és humort hoznak a munkahelyi környezetbe.

Az említett előnyök tükrében egy vezető, aki képes kombinálni a szakmai tudást a lazasággal és humorral, valószínűleg hatékonyabban tudja motiválni és inspirálni a csapatát. A munkavállalók számára az ilyen vezetői stílus a munkahelyi élmény javulását eredményezheti, hozzájárulva ezzel a produktív és pozitív vállalati kultúra kialakításához.

A válaszadók 25%-a emelte ki, azt, hogy fontos számukra, hogy vezetőjük következetes legyen. A következetesség számukra egészen pontosan azt jelenti, hogy az elszámoltathatóság, az egyértelműség és a megbízhatóság kulcsfontosságú tényezők, amelyek nélkülözhetetlenek egy hatékony vezetői stílus kialakításához.

A következetesség nélkülözhetetlen a vezető megbízhatósága és hitelének kialakításához. Ha a vezető következetesen viselkedik és döntéseket hoz, az erősíti a munkavállalók bizalmát, és hozzájárul ahhoz, hogy a csapat egy stabil és megbízható vezető irányítása alatt áll.

Ez a tulajdonság egy főnöknél, a válaszadók szerint, segíti az egyértelmű elvárások kialakítását a munkahelyen. A munkavállalók számára fontos, hogy tudják, mire számíthatnak, és hogy a vezetőjük által képviselt normák és értékek következetesen érvényesüljenek. Ez növeli a munkahelyi stabilitást és elősegíti a hatékonyabb munkavégzést. Ez a vezetői tisztesség és az elszámoltathatóság irányába mutat. A munkavállalók számára fontos, hogy a vezetőjük azonos mércével mérje az eredményeket, és ne hajlandó legyen kivételezni vagy hátrányos helyzetbe hozni egyes munkavállalókat. hozzájárul a munkahelyi környezet stabilitásához. A változó vezetői irányvonalak és elvárások nélkülözhetetlenek a csapat biztonságérzetéhez, ami hozzájárul a munkahelyi elégedettséghez és az elkötelezettséghez. A következetesség növeli a munkavállalók motivációját és teljesítményét. Azt, hogy a vezető következetesen elismeri és jutalmazza a jó teljesítményt, a munkavállalók hajlandóbbá teszi a kiváló eredmények elérésére.

5.11. Social Media hatása

Szerettem volna kitérni arra is, hogy milyen hatással van a közösségi média a jelen pályakezdőinek állás keresésére, illetve elhelyezkedésére a munkaerőpiacon. Kíváncsi voltam

rá, hogy motiválttá teszi őket a sok információ vagy inkább folyamatos elégedetlenséget eredményez.

A válaszok elég megosztóak voltak, 11:9 arányban, de a negatív hatásait emelték ki többen a közösségi médiának.

Amit ezekből összességében leszűrtem, az az, hogy a Z generáció pályakezdőinek szokásává vált, hogy folyamatosan összehasonlítják egymás életét, és ezáltal nehéz számukra elégedetten lenniük a saját életükkel. Ennek a jelenségnek számos oka lehet, amelyek a generáció sajátosságaihoz és a digitális környezethez köthetők.

Egyik meghatározó tényező lehet a social média intenzív használata, ahol a Z generáció tagjai szinte naponta szembesülnek mások sikereivel, boldogságával és látszólagos tökéletességével. A közösségi média platformokon megosztott pozitív pillanatok és életképek könnyen vezethetnek a saját élet önértékelési nehézségeihez, hiszen a pályakezdők gyakran hajlamosak elfelejteni, hogy a közösségi média nem mindig tükrözi valósághűen mások életének teljes képét.

Ezenkívül a globalizáció és az egyre növekvő esélyegyenlőség mellett a Z generáció tagjai magasabb elvárásokat támasztanak önmagukkal és másokkal szemben. Az elérhetőség és az információk könnyű hozzáférhetősége miatt könnyedén kialakulhat az a benyomás, hogy mindenkinek könnyű és sikeres az élete, és ennek a folyamatos összehasonlításnak néha negatív hatása lehet az egyén énképére és elégedettségére.

Fontos megjegyezni, hogy ebben a korban az önmagukkal való azonosulás és az életpályák kialakítása még folyamatban van a Z generáció esetében. Az egyéni és társadalmi elvárásoknak való megfelelés iránti nyomás, a karrierépítési és személyes siker kényszerei mind hozzájárulnak ahhoz, hogy a pályakezdők önmagukat folyamatosan másokhoz hasonlítják.

A megoldás részben a tudatos önértékelés és a reális célok kitűzése lehet. Az önbizalom és a belső elégedettség kialakításához fontos, hogy a Z generáció tagjai ne csak mások életének pozitív oldalát lássák, hanem elfogadják saját életük kihívásait és változatait is. A karrierépítés és az életút kialakítása egyéni folyamat, és az egyéni értékek és célkitűzések meghatározása segíthet abban, hogy a pályakezdők elégedettebbek és boldogabbak legyenek saját életükkel.

Azon az alanyok, akik kitértek ennek a jó oldalára, többféle aspektusból közelítették meg ezt a témát. Többek közt felmerült a hálózatépítés és kapcsolatok ápolása. A közösségi média lehetőséget teremt a Z generáció tagjainak arra, hogy könnyen és gyorsan kapcsolatba lépjenek másokkal a munkaerőpiacon. LinkedIn, Facebook és más platformok segítik a szakmai kapcsolatok kiépítését, és lehetőséget nyújtanak a mentorálásra és a szakmai tanácsadásra.

Volt aki az állás keresés egyszerűségét emelte ki, miszerint az álláskeresés és a pályázatok beadása sokkal egyszerűbbé vált a közösségi média révén. A munkaadók és toborzók aktívan használják ezeket a platformokat a tehetségek felkutatására, és a Z generáció könnyen találhat állásajánlatokat, követheti az iparágat és tájékozódhat az aktuális trendekről.

Az interjúk során több kérdés körben is feljött és többen is említették, hogy a folyamatos és gyors tanulási lehetőségek is köszönhetőek ezeknek a platformoknak. A Z generáció számára fontos a folyamatos tanulás és a szakmai fejlődés. A közösségi média lehetőséget kínál számukra, hogy kövessék az iparági híreket, csatlakozzanak szakmai csoportokhoz, és megosszák tapasztalataikat másokkal. Ez segíthet abban, hogy mindig naprakészek maradjanak az adott területen. Továbbá ez segíti a Z generációt abban, hogy megismerje a potenciális munkaadók kultúráját és értékeit. A vállalati profilok, alkalmazotti vélemények és a közösségi média bejegyzések révén könnyen tájékozódhatnak a vállalati kultúráról, ami segíthet a megfelelő munkahely kiválasztásában.

5.12. KIHÍVÁSOK HR SZEMMEL

Megkérdeztem kutatásom során, hogy mit gondolnak a Z generáció pályakezdői, milyen kihívásokkal kell szembenéznie egy Humán Erőforrásokban dolgozó szakembernek, amióta a Z generáció a munkaerőpiacra került. Érdekelt, hogy, hogyan látják ők külső szemmel, mik lehetnek a kihívások a jelen munkáltatóinak szemszögéből, hiszen a jelen pályakezdőinek fel kell készülnie arra, hogy alkalmazkodni tudjanak az előző generációk szokásaihoz, illetve, hogy olyan módon alakítsák a munkaerőpiacot, hogy az nekik is megfeleljen. Kíváncsi voltam arra, hogy a digitalizáció szerintük milyen mértékben befolyásolja a toborzás és kiválasztási folyamatokat. Érdekelt, hogy milyen tapasztalataik, illetve, milyen gondolataik vannak ezzel a témával kapcsolatban. Ezt azzal is magyarázták, hogy a Z generáció tagjai digitális környezetben nőttek fel, és megszokták a gyors információfeldolgozást és az azonnali kommunikációt. Ez az eltérő kommunikációs stílus és információfeldolgozási sebesség kihívást

jelenthet a humán erőforrás szakemberek számára, akik hagyományosabb kommunikációs eszközöket és folyamatokat alkalmazhatnak.

6. Táblázat

Kihívások HR szemszögből

	Magas elvárás- alacsony juttatás	Túl sok információ az interneten	Túl sok egyidejű elfoglaltság	Nehéz figyelem lekötés	Versengés hatása
Kihívások HR szemmel	13	12	7	6	6

(Forrás: Saját szerkesztés, mélyinterjúk alapján)

A fentebbi táblázaton az látható, hogy mi volt, az az 5 legnépszerűbb válasz, amelyeket így kategorizálni tudtam a szerint, hogy hányan említették ennél a témánál. Érdekes, hogy korábban amikor a fiatalok saját kihívásairól meséltek, szintén ez volt a legjellemzőbb megállapítás, az-az az elvárások és a juttatások aránya. Akik erről számoltak be, nem elégedettek ezzel. Saját tapasztalat alapján állapították meg ezt a magyar munkaerőpiacról. Fontos megjegyezni, hogy a megkérdezetteim pályakezdőnek számítanak, maximum 1-2 éves munkatapasztalattal rendelkeznek és sokan munkaváltáson gondolkoznak. Saját véleményem szerint van olyan munkaadó, ahol ez az arány korrekt és számomra elfogadható, azonban a munkakereső diplomások száma jóval meghaladja a lehetőségek számát. Ez okozza legnagyobb nehézséget számukra, így úgy gondolják, hogy ez által a munkaadóknak is ez lehet a legnagyobb nehézség, hiszen hiába van elég jelölt, nehéz őket megszütni. Voltak akik itt kiemelték azokat a munkaadókat, akiknél az átlagnál magasabb a bér és juttatási csomag, náluk kihívást okozhat olyan munkavállaló megtalálása, aki valóban passzol a munkakörnyezetbe és a pozícióhoz, mint szakmai ismeretei, mint szociális készségei alapján.

A válaszok közt volt aki ezt a túlterheltség felé terelte, miszerint Z generáció tagjai gyakran hajlamosak a többfeladatosságra és a párhuzamos tevékenységekre. Ez azt jelenti, hogy a

humán erőforrás területén dolgozóknak szembe kell nézniük a Z generáció tagjainak túlterheltségével és az elvárásokkal, hogy egyszerre több feladatot végezzenek.

Természetes, hogy azok a személyek, akik a 2000-es évek elején és közepén születtek, a technológiai forradalom közepén nőttek fel, és a mindennapi életüket a számítógépek, okostelefonok és az internet használatával kezdték meg. Ők olyan környezetben nőttek fel, ahol a többféle digitális eszköz és alkalmazás egyidejű használata mindennapos gyakorlat. Például, míg egyik kézben a telefonjukon lehetnek, másikkal a laptopjukat kezelik, miközben közben beszélgetnek vagy online tartalmakat fogyasztanak. Ez a fajta többfeladatosság a mindennapi életük szerves részévé vált. A digitális környezetben való felnövése miatt a Z generáció tagjai rövid figyelemidővel rendelkeznek, ugyanakkor gyorsan képesek feldolgozni és reagálni az információkra. Ez a tulajdonság lehetővé teszi számukra, hogy gyorsan váltogassanak tevékenységeik között és kezeljék a nagy mennyiségű információt.

Megkérdeztem az interjúalanyokat, akik ezt felhozták, hogy szerintük pozitív vagy negatív ennek a hozománya és közülük mindenki jó tulajdonságnak és a generáció fejlődésének könyvelte el. A csapatok együttműködésében az agilitás és a gyors reakcióképesség előtérbe kerülhetnek. Ugyanakkor fontos, hogy megfelelő egyensúlyt találjanak a minőségi munka és a hatékony együttműködés között.

6. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS KONKLÚZIÓ

Milyen nehézségekbe ütközik a Z generáció a munkaerő piacon, amelyekkel az előző generáció tagjainak nem kellett megküzdeni?

A vállalatoknak érdemes felismerniük, hogy a fiatal munkaerő számára a lojalitás nem pusztán anyagi vonzatokon múlik. Az interjúk eredményei azt sugallják, hogy a Z generáció tagjai azon a munkahelyen maradnak, ahol jól érzik magukat, és ahol a munkájukat értékelik. Ez azt jelzi, hogy a munkáltatóknak a munkahelyi légkör és a munkavállalók elismerése terén is kiemelt figyelmet kell fordítaniuk, hogy megtartsák és elkötelezzék ezt a generációt.

A motiváció kulcsfontosságú tényező a Z generáció számára, és nem csupán az anyagi juttatásokról van szó. Az értékelés, a jó munkahelyi környezet, a rugalmas munkaidő és a kreatív feladatok mind olyan elemek, amelyek segítik a Z generációt abban, hogy magas szintű teljesítményt nyújtsanak és hosszú távon lojálisak maradjanak egy vállalathoz.

A kihívásokat illetően az interjúk azt mutatják, hogy a fiatal munkaerő túl gyorsan, túl sok információhoz jut, ami a munkáltatók számára néha nehezen kezelhető. Fontos, hogy a vállalatok felismerjék ezt a kihívást, és megfelelő kommunikációs stratégiákkal és szervezetfejlesztéssel válaszoljanak a Z generáció sajátosságaira.

A túlzott információáradat miatt a Z generáció tagjai könnyen elveszhetnek az információk tengerében, és ebből adódóan nehezebben tudnak koncentrálni vagy kiválasztani a számukra lényeges információkat. Ez a gyors információfeldolgozás és a folyamatos kapcsolattartás igénye változást kíván a vállalatok kommunikációs stratégiájában és működési rendszerében.

A vállalatoknak fel kell ismerniük ezt a kihívást, és alkalmazkodniuk kell a Z generáció sajátosságaihoz. Ennek része lehet egyértelmű és konkrét kommunikáció kialakítása, amely segíti a munkavállalókat az információk szűrésében és megértésében. Emellett fontos lehet a rendszerezett és strukturált munkakörnyezet megteremtése, amely támogatja a Z generáció tagjait a hatékony munkavégzésben.

A szervezeteknek továbbá érdemes lehet szem előtt tartaniuk a rugalmasságot és az innovációt, mivel a Z generáció hajlamos gyorsan alkalmazkodni a változó környezeti feltételekhez. A technológia és a digitális eszközök hatékony kihasználása, valamint az olyan interaktív és dinamikus munkakörnyezetek kialakítása, amelyek támogatják az információáramlást és a

gyors döntéshozatalt, segíthetnek a vállalatoknak sikeresen kezelni a Z generáció kihívásait. Ezen túlmenően a szervezeteknek szükségük lehet olyan szervezetfejlesztési intézkedésekre, amelyek segítik a különböző generációk együttműködését és a hatékony munkavégzést. Az interjúk alapján látható, hogy a Z generáció igényli a dinamikus, kreatív és inspiráló munkakörnyezetet, amely lehetővé teszi számukra, hogy kiemelkedjenek és hatékonyan hozzájáruljanak a vállalati sikerhez.

Az interjúk alapján egyértelműen látható, hogy a Z generáció számára az internet, különösen az internetes álláskereső oldalak, kiemelt fontosságúak a munkakeresés során. Ez a generáció magas szintű digitalizációval és az online térrel való szoros kapcsolattal rendelkezik, és ennek megfelelően az álláskeresési preferenciáik is ezen a platformon alakulnak ki. A munkabér iránti érdeklődés kiemelkedő a prioritások között, de a Z generáció számára a pontos feladatok is kulcsfontosságúak, hangsúlyozva a konkrét és világos elvárások iránti igényüket.

Milyen elvárásokat támasztanak a munkáltatók a munkavállalók felé, amelyek a Z generáció számára kihívást jelenthetnek?

A kutatásomból levonható következtetés, hogy a pályakezdők állásinterjúztatása során kiemeltebb figyelmet kapnak a szociális kompetenciák, ezen belül a kommunikációs készség bizonyosult a legfontosabb ilyen tényezőnek. Véleményem szerint ez egy nagyon erős alapot tud nyújtani és könnyebb beilleszkedéshez, önállóbb munkavégzéshez vezethető.

A kutatás rávilágított arra, hogy a Z generáció számára a legnagyobb kihívást az irántuk támasztott magas elvárások, a nehezen elérhető előrelépési lehetőségek, valamint a túltelített munkaerőpiac jelentik a munkahelyi környezetben. Ezek a tényezők összességében nehezítik a generáció tagjai számára a sikeres karrierépítést és a szakmai előrehaladást.

Milyen előnyökkel indul egy mai pályakezdő az előző évekhez képest?

A Z generáció számára kulcsfontosságúvá váltak a folyamatos és gyors tanulási lehetőségek, melyeket különféle online platformok biztosítanak számukra. Ezek a digitális eszközök lehetővé teszik számukra, hogy dinamikusán és rugalmasan bővítsék tudásukat, készségeiket a változó munkaerőpiac igényeihez igazítva. Az online kurzusok, webináriumok és egyéb tanulási eszközök révén a Z generáció könnyen hozzáférhet és elsajátíthat számos szakmai területen releváns ismeretet.

A Z generáció számára kulcsfontosságúvá váltak a folyamatos és gyors tanulási lehetőségek, melyeket különféle online platformok biztosítanak számukra. Ezek a digitális eszközök lehetővé teszik számukra, hogy dinamikusan és rugalmasan bővítsék tudásukat, készségeiket a változó munkaerőpiac igényeihez igazítva. Az online kurzusok, webináriumok és egyéb tanulási eszközök révén a Z generáció könnyen hozzáférhet és elsajátíthat számos szakmai területen releváns ismeretet.

Az elmúlt években Magyarországon egyértelműen láthatóvá vált, hogy egyre több iparág és vállalat ismeri fel a digitalizációban rejlő potenciált és lehetőségeket. A Z generáció számára ez különösen szerencsés helyzet, hiszen tagjai már ebben a digitális világban nőttek fel és nevelkedtek. Szó szerint beleszülettek abba a korszakba, amelyben a technológiai fejlődés, az internet és az okostelefonok mindennaposak és nélkülözhetetlenek lettek.

Ez a digitális közeghez való szoros kapcsolatuk lehetővé teszi számukra, hogy könnyen adaptálódjanak az új technológiákhoz, és kihasználják a digitalizáció által kínált lehetőségeket a munkaerőpiacon és a szakmai életben. A Z generáció tehát előnyt élvez a digitalizáció terén, és ezen előnyeik révén hatékonyabbá válhatnak a változó gazdasági és technológiai környezetben.

Következtetésképp az vonható le, hogy a Z generáció munkavállalói motiváltak, elkötelezettek és jól alkalmazkodnak a digitális környezethez. A vállalatoknak érdemes felismerniük és beépíteniük ezeket az erősségeket és preferenciákat a munkahelyi gyakorlatokba annak érdekében, hogy hatékonyan vonzzák, tartsák meg és fejlesszék ezt a dinamikus generációt.

7. MÉLYINTERJÚ KÉRDÉSEK

1. Mi a neved?
2. Milyen végzettséggel rendelkezel, milyen szakon végeztél?
3. Milyen nyelvismeretekkel rendelkezel?
4. Van jelenleg munkahelyed? Mit dolgozol?
5. Amennyiben nincs, milyen területen szeretnél elhelyezkedni?
6. Vettél már részt kiválasztási folyamatban?
7. Jelentkezéseidhez képest milyen arányban hívtak be személyes beszélgetésre?
8. Hogyan készültél fel? Mit gondolsz, hogyan kell megfelelően felkészülni?
9. Interjú során a szociális készségeidre vagy szakmai tapasztalataira tértek ki főként?
10. Vállalnál olyan munkát ami nem végzettségének megfelelő?
11. Mik azok a szociális kompetenciák, amelyek tapasztalatod szerint a legtöbb munkahelyen elvárt?
12. Mik azok a szociális kompetenciák, amelyek szerinted fontosak?
13. Szerinted mik azok a nehézségek, amelyekkel a jelen kor pályakezdőinek szembe kell nézni a munkakeresés során?
14. Milyen szempontokat veszel alapul amikor munkát keresel? Mi motivál?
15. Milyen számodra a jó vezető?
16. Mit gondolsz, egy HR managernek milyen kihívásokkal kell szembe néznie a Z generáció toborzása során?
17. Mit gondolsz, milyen hatásai vannak a közösségi médiának a munkakeresés során? Pozitív vagy negatív hatások ezek?

8. FELHASZNÁLT IRODALOM

1. Horváth, Dávid (2019): *Munkaerőpiaci kihívások a Z generáció vonatkozásában.*
https://dolgozattar.unibge.hu/22061/1/horv%C3%A1th_d%C3%A1vid_2019m%C3%A1j_publicus.pdf
2. Pénzcentrum (2021): *Kinek kell a pénz? Ilyenek ma egy pályakezdő esélyei a piacon.*
<https://www.penzcentrum.hu/karrier/20210317/kinek-kellenek-ilyenek-ma-egy-palyakezdo-eselyei-a-piacon-1112548>
3. Komár, Zita (2017): *Generációelméletek.*
<https://folyoiratok.oh.gov.hu/uj-kozneveles/generacioelmeletek>
4. Kissné András, K. (2014): *Generációk, munkaerőpiac és a motiváció kérdései a 21. században.*
<http://bit.ly/2woXDf0>
5. Pais E. R. (2013): *Alapvetések a Z generáció tudomány-kommunikációjához.* TÁMOP-4.2.3 12/1/KONV-2012-0016 – Tudománykommunikáció a Z generációnak. Pécs, Pécsi Tudományegyetem
6. Deloitte (2022): *Létezik-e ESG stratégia motivált munkavállalók nélkül?*
<https://www2.deloitte.com/hu/hu/pages/sustainability/articles/letezik-e-esg-strategia-motivalt-munkavallalok-nelkul-esg360.html>
7. Kránitz, Éva (2023): *Generációk a munkahelyen.*
<https://vezetofejlesztes.hu/generaciok-a-munkahelyen/>
8. Jámbor, Éva (2023): *Z GENERÁCIÓS MUNKAVÁLLALÓK ELVÁRÁSAI ÉS HATÁSUK A MUNKAERŐPIACON*
<https://blog.cvonline.hu/2023/munkaadok/z-generacios-munkavallalok-elvarasai-es-hatasuk-a-munkaeropiacon/23606>
9. Gonda, György (2021): *Generációk a munkahelyen-Hányas vagy?*
<https://azuzlet.hu/generaciok-a-munkahelyen-hanyas-vagy-iii-resz/>
10. Nemes, Orsolya (2019): *Generációs mítoszok*
11. Hegedűs, Henrik (2015): *XXI. századi kihívások | HR-megoldások a köz- és a versenyszférában.* HADTUDOMÁNY (ONLINE)
http://real.mtak.hu/23388/1/18_HEGEDUS_HENRIK.pdf
12. Ruzsa, Csaba Roland (2018): *„Z” generáció fő jellemzői és a várható munkaerő-piaci kihívások = Main characteristics of generation Z and the challenges to come in the labour market.* Közép-európai közlemények

https://acta.bibl.u-szeged.hu/56859/1/kek_42_149-157.pdf

13. Paulina Andreasik (2022): *Gen Z generation in the labor market – how to understand their recruitment needs?*

<https://talentplace.com/blog/for-recruiters/gen-z-generation-in-the-labor-market-how-to-understand-their-recruitment-needs/>

14. S.Bulut, Dilara Maraba (2020): *Generation Z and its Perception of Work through Habits, Motivations, Expectations Preferences, and Work Ethics*

<https://www.semanticscholar.org/paper/Generation-Z-and-its-Perception-of-Work-through-and-Bulut-Maraba/5226be3de504e3eacc59e8901d29661abe2dce64>

15. Némethy, Krisztina Andrea (2018): *A jövő munkahelyének HR igény változásai a robotizáció és a fenntartható fejlődés tükrében*

http://real-phd.mtak.hu/1592/1/nemethy_krisztina_ertekezes_DOI.pdf

16. Markos, Katalin (2017): *Mik azok a soft skillek és miért olyan fontosak?*

<https://ak-akademia.hu/tag/soft-skills/>

17. Oláh, Erika (2023): *Melyek lesznek a legfontosabb kompetenciák a következő években?*

<https://szakmatszerzek.hu/melyek-lesznek-legfontosabb-kompetenciak-kovetkezo-evekben/>

18. A digitális gazdaság és társadalom fejlettségét mérő mutató (DESI)1, Magyarországról szóló országjelentés (2018).

https://ec.europa.eu/information_society/newsroom/image/document/2018-20/hu-desi_2018-country-profile-lang_4AA43283-EC48-996F-09918493E34A691F_52334.pdf

19. Berényi, László (2012): *Kompetenciamenedzsment és irányításrendszer-szabványok*

http://real.mtak.hu/90483/1/6berenyi_press.pdf

20. Henczi, Lajos (2007): *Zöllei Katalin: Kompetenciamenedzsment*. Perfekt Zrt., Budapest

21. Vusal, Ahmadov (2022): *Comparative study of labour market development in post-socialist Hungary and Azerbaijan since 1990*

https://www.ksh.hu/statszemle_archive/regstat/2022/2022_02/rs120203.pdf

22. Kirchmair, Rolf (2022): *Qualitative Forschungsmethoden -- Anwendungsorientiert: vom Insider aus der Marktforschung lernen*, Berlin: Springer

23. Maas, Rüdiger(2023): *Generation Z für Personalmanagement und Führung: Ergebnisse der Generation-Thinking-Studie München*: Hanser (2. Aufl.) [2. kiadás]

24. Behm, Felix(2023): *Generation Z -- ganz anders als gedacht: wie sie tickt, wie sie handelt und wie wir ihr Potenzial erschließen*, Göttingen: BusinessVillage

25. Sántnya Kálmán (2022): *Kvalitatív tartalomelemzés - Eotvös József Könyvkiadó, Budapest*

NYILATKOZAT

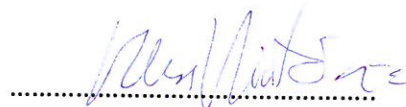
Alulírott KISS VIKTÓRIA, büntetőjogi felelősségem tudatában nyilatkozom, hogy a szakdolgozatomban foglalt tények és adatok a valóságnak megfelelnek, és az abban leírtak a saját, önálló munkám eredményei.

A szakdolgozatban felhasznált adatokat a szerzői jogvédelem figyelembevételével alkalmaztam.

Ezen szakdolgozat semmilyen része nem került felhasználásra korábban oktatási intézmény más képzésén diplomaszerzés során.

Tudomásul veszem, hogy a szakdolgozatomat az intézmény plágiumellenőrzésnek veti alá.

Budapest, 2023. év 12. hónap 11. nap



hallgató aláírása