

EGY GENERÁCIÓ, AMELY MÁST KÍVÁN A MUNKAERŐPIACON?

Z generációs pályakezdek
attitűd vizsgálata

Kivonat



ÚJ GENERÁCIÓ LÉPETT A MUNKAERŐPIACRA – Megérkeztek a rettegett Z-sek.

A Z-sek, akik élményfüggők, az igazi digitális bennszülöttek, akik rövid távon minél több személyes hasznot keresnek, az öntudatos, de kommunikálni nem tudó generáció. Vajon igazak az itt felsorolt sztereotípiák? Hogyan lehet velük együtt dolgozni? Hogyan illeszthetők be a megszokott vállalati működésbe? És mit akarnak ők?

Erről végzett a **Civil Impact** egy kutatást a **Check-in 2 The Future** elnevezésű projektünk keretében. A Check-in 2 The Future célja segíteni a Z generáció tagjait a sikeres munkaerőpiaci beilleszkedésben, közelíteni egymáshoz a munkáltatók és a fiatal munkavállalók egymással szemben támasztott elvárásait.

MÉLYINTERJÚK:
21 fővárosi fiatal
munkavállaló + 9 HR
pozícióban dolgozó
szakember



KÉRDŐÍVES KUTATÁS:
234 fővárosi értelmiségi
munkakört betöltő és
betölteni kívánó
Z-generációs



21+9 **234**

A kutatás **FŐBB** eredményei

GYAKORNOKOK

ELŐTÉLET: A fiatalok csak az egyetemi képzésből fakadó kötelezettségként tekintenek a gyakornokságra, és a vállalatok nem fordítanak elég időt és figyelmet erre a területre vagy a gyakornokra.

EREDMÉNY: A fiatalok tudatosan lépnek be gyakornoki programokba, amelyek túlnyúlnak a kötelező gyakornoki időszakon. A kutatásban részt vevők gyakornokként kevés a negatív tapasztalatot éltek meg, és közvetlen kapcsolat figyelhető meg a gyakornokságot vállalt fiatalok és a későbbi gyors munkaerőpiaci elhelyezkedés között. A munkáltatók számára a gyakornoki program haszna nem csupán az azonnal konvertálható junior pozíció betöltésében keresendő, hanem erre az employer branding egyik fontos elemeként is tekintenek.

MUNKAERŐPIACI BELÉPÉS



2/3-a a fiatal pályakezdeknek könnyen vagy nagyon könnyen talált állást. Ez egy feltűnő generációs megélés a korábbi generációkhoz képest.

A vállalati oldalnak a demográfiai csökkenés okozta kihívással is szembe kell néznie. A digitális nemzedék alacsony létszámának köszönhetően a munkaerőpiac radikális átalakuláson megy át: a munkaerő kereslet jelentősen megnő, míg a kínálat nagymértékben csökken, ami a munkáltatók közötti verseny fokozódásához vezet.

MUNKAKERESÉS „Z” MÓDRÁ

Milyen szempontokat vesznek figyelembe azok a munkakeresők, akik még nem találtak munkát vagy még egyetemre járnak? A Fizetés/Szakmai fejlődés/Hasznos munka szentháromság végzett az élen.

Amennyiben most munkát keresne, milyen szempontok élveznének prioritást? Tegye sorba egy 1-től 10-es skálán!



ELVÁRÁSOK A MUNKAHELYEN

A Z-generációsok véleménye

A Z-sek a korábbi generációhoz képest általában magabiztosabbak saját értékeik és kvalitásuk tekintetében. Az önbevallás alapján úgy látják, hogy a legtöbb munkahelyi elvárásnak meg tudnak felelni.

Milyen céges elvárások jelennek meg a fiatal munkavállalóval szemben?

	Elvárták és igaz is volt rámm.	Elvárták, de rám nem volt jellemző.	Nem volt elvárás.
Tanulni vágyó, tanulékony	93,33%	1,67%	5,00%
Talpraesett	91,67%	4,17%	4,17%
Lelkes, motivált – jó hozzáállású a munkához	90,00%	5,00%	5,00%
Képes önálló munkára	89,92%	6,72%	3,36%
Nyitott, érdeklődő	88,33%	0,83%	10,83%
Jó kommunikációs képesség	87,50%	7,50%	5,00%
Csapatjátékos	83,90%	3,39%	12,71%
Kreatív, proaktív	79,83%	5,88%	14,29%
Szakmai alázat	74,17%	5,83%	20,00%
Lojális	67,23%	8,40%	24,37%



A Lojalitás dimenzióban az látszódik, hogy a pályakezdek érzékelhető része nem látja, hogy ez jelenleg vállalati oldalon elvárásaként megjelenik. Ami pedig a Szakmai alázatot jelenti, minden ötödik válaszadó szerint nem elvárás a cégek felől. Ezen szempontokat a Csapatjátékos és a Nyitott, érdeklődő követi, ahol minden tizedik válaszadó megélése szerint nem elvárás. Egy jelentős kisebbség a Kommunikációs képesség, Lojalitás és Kreativitás, proaktivitás tekintetében küzdelmeket él meg. Érzékelik az elvárást, de nem tudnak neki megfelelni.



Előítélet: A Z-seket csak videós tartalmakkal lehet elérni.

Eredmény: A válaszokból kirajzolódik, hogy munkakeresésre az Állásportált, majd a Személyes ajánlást látják a legcélravezetőbbnek, az utolsó helyen pedig a TikTok áll.



Z-SEK A MUNKAHELYEN

Munkáltatók tapasztalata

A pályakezdők munkahelyválasztáskor elsősorban az anyagi juttatások alapján döntenek; az egyéb juttatások, a hosszú távú kérdések, mint egészség vagy nyugdíj nem érdekli őket.

Az értékteremtés kiemelten fontos a fiataloknak, melyet ideális esetben a munkájuk során is szeretnének megélni.

Nagyfokú türelmetlenség jellemzi őket a karrierút során.

A home office fontossága: a pályakezdő értelmiségiek már nem akarnak hosszú órákat tölteni a munkahelyi ingázással.

A vállalat nagysága fontos: egyértelműen a nagyvállalatok, a brand és név felé húz a pályakezdők preferenciája.

A hierarchia kevésbé fontos a pályakezdők számára, szívesebben kapcsolódnak egy laposabb szervezethez. Ezt több nagyvállalat is különböző mentorprogramok és „buddy”-k kijelölésével tomítja.

A pozitív visszacsatolás, a folyamat kontextusba való helyezése és néha a munkahelyi etikett is az onboarding része kell legyen, mert a munkaerőpiacon megjelenő legfiatalabb generációnak ezeken a területeken mások az igényei és más típusú tudással érkeznek.

Új elvárások jelennek meg egy általában magabiztosabb és ambiciózusabb, néhol már-már türelmetlenebb generáció tagjaiban. Céltudatosabban szemlélik önmagukat a munkaerőpiacon. Karrier és előrelépési lehetőség kapcsán a gyorsaság és az elismerés a két fontos tényező számukra. Ha ez nem adatik meg, akkor viszont pontosan érezniük kell, hogy hogyan illeszkedik a türelmes várakozás a karrierútjukba.

A Z-GENERÁCIÓS ÉRTELMSÉG JÖVŐKÉPE

Előítélet: Lusta és tenni nem akaró generáció.

Eredmény: Pozitív jövőképpel rendelkeznek, a karrier iránt elkötelezettek. A Check-in 2 The Future kutatásunkból egy prosperáló, önfejlesztésre és változásra nyitott és magas vállalkozói kedvvel bíró generáció rajzolódik ki. Az önértékelésük mellé magas önbizalom is társul, talán pont a magabiztosság az, amit HR oldalról többen könnyed elbizakodottságnak írtak le a generáció kapcsán. A pozitív jövőkép és a tenni akarás képes lehet levetni erről a generációról a lustaság és tenni nem akarás sztereotípiáit.

A Civil Impact Nonprofit Kft. által végzett kutatás teljes szövege elérhető a www.civilimpact.hu honlapon. A program az Európai Unió támogatásával valósul meg.



A GENERÁCIÓS KÜLÖNBΣÉGEK

Előítélet: A digitális tudás miatt nagy különbségek figyelhetők meg a generációk között.

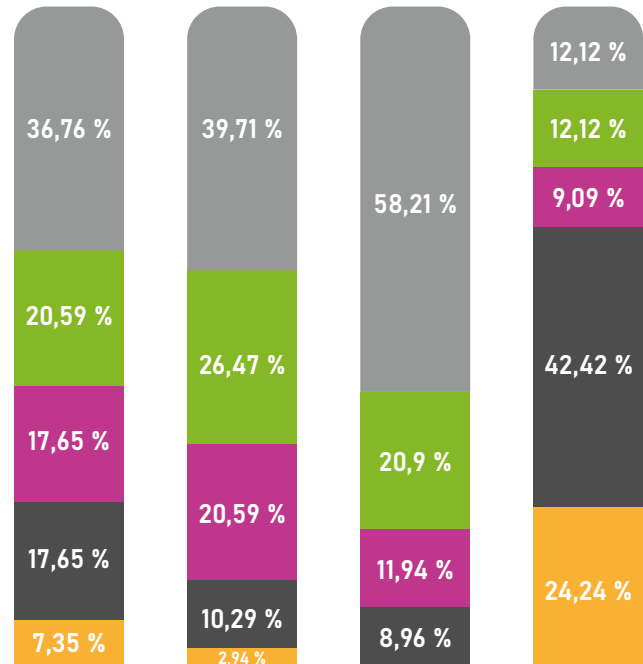
Eredmény: A legtöbb HR-es és a legtöbb munkavállaló is azt tapasztalta, hogy nincsenek óriási válaszvonalak ezen a területen, biztosra vehető, hogy az idősebb generációk is megfelelő szintű digitális tudással bírnak. A generációs különbségek sokkal inkább a Z-seknek a munkahelyről alkotott képe, az elismerés, a rugalmasság és a személyes kiteljesedés kérdéskörében érhetők tetten. Egy kötetlenebb, lazább hangvételű, pörgősebb munkahelyet képzelnek el ideálisnak, ahol a visszajelzések szakmailag legalább annyira építik őket, mint emberileg.

AZ „IDEÁLIS” MUNKAHELY

A már elhelyezkedett Z-generációs munkavállalók hogyan élték meg a munkába állás kezdeti időszakát? A válaszadók 56%-a azt érezte, hogy szakmai munkát kapott már az elején, ugyanakkor még minden negyedik válaszadó inkább nem, vagy egyáltalán nem érezte, hogy a munka, amit végez szakmai tartalommal bírna. Ami a vállalati kultúrát illeti, itt a vállalatok 2/3-a már jelentős figyelmet fordított ennek átadására a kezdeti időszakokban is.

A Covid óta átalakultak a munkarend, a távmunka és a rugalmas munkaidővel kapcsolatos elvárások. Maga a home office intézménye már nem egyesek kiváltsága, hanem egy egynegyedre törekvő vállalat fontos fokmérője számukra. Arra a kérdésre, hogy Ön számára milyen az ideális home office arány egy héten, a már elhelyezkedett válaszadók 35-36%-a kettő, illetve a három napot jelölte meg.

Kérem értékelje, hogy az alábbi állítások mennyire jellemezték a munkába állás kezdeti időszakát!



A gyakornoki időszakban valós szakmai munkát végeztem

A vállalat figyelmet fordított rá, hogy a szakmai mellett a munkakultúra és vállalati értékeiket is megismerjem

Sikerült beilleszkedni a munkahelyi közegbe

Saját bőrömmön tapasztaltam a generációs különbségek okozta nehézségeket.

1-es egyáltalán nem

2

3

4

5 - teljes mértékben