

# Z-generációs munkavállalók attitűd vizsgálata



## Tartalomjegyzék

Z-generációs munkavállalók attitűd vizsgálata	2
A kutatás tárgya	2
A kvalitatív kutatás összefoglalása	3
Interjú összefoglaló	3
A munkaerőpiaci belépés	3
Munkaerőpiac az elvárások és remények tükrében	5
Az első munkahely megtalálásának útja	5
A munkáltatói oldal pályakezdőkről és elvárásairól kialakult képe	6
A generációs különbségek megjelenése	10
Egy generáció, amely mást kíván a munkaerőpiacon	11
A Z-generációs értelmiség jövőképe	13
A kvantitatív kutatás összefoglalása	15
A válaszadók statisztikai összetétele	15
Gyakornoki munkákkal kapcsolatos megélések	16
Munkaerőpiaci általános tapasztalatok	17
Munkahelyi tapasztalatok	20

A kutatás a Civil Impact számára az Erasmus+ program támogatásával megvalósuló „Check-in 2 the future” elnevezésű projekt keretén belül készült. Célja segíteni a Z-generáció tagjait a sikeres munkaerőpiaci beilleszkedésben, közelíteni egymáshoz a munkáltatók és a fiatal munkavállalók egymással szemben támasztott elvárásait. A kutatás 2023 júniusa és szeptembere között zajlott.

## A kutatás tárgya

Első lépésként a Civil Impacttel közösen egy fókuszcsoportos interjút készítettünk, ahol olyan HR vezetők vettek részt, akik jelenleg is aktívan érintettek a Z-generációs munkavállalók munkahelyi integrációjában. Az interjú célja az volt, hogy körülhatárolhassuk a fő kutatásunk területét. Az így meghatározott kutatási terület főbb elemei:

**Budapesti értelmiségi munkakörben** elhelyezkedett vagy elhelyezkedni kívánó fiatalok attitűd vizsgálata, különös tekintettel a következőkre:

- a munkaerőpiacról alkotott általános kép,
- az egyetemi tanulmányok alatt történő munkaerőpiaci betekintések (diákmunka, gyakornok) tapasztalatai,
- a kiválasztási folyamatokról alkotott kép,
- a pályakezdőkkel szemben támasztott elvárásrendszer,
- munkahely választási preferenciák,
- generációs különbségek felmérése,
- munkahelyi beilleszkedések,
- motivációs eszközök és karrierúttal kapcsolatos kép.

A kutatási módszertan tekintetében 21 pályakezdő és 9 HR-es interjút készítettünk, hogy feltérképezzük az aktuális munkaerőpiaci attitűdöket a Z-generáció életében. Ez az első körben tárgyalt kvalitatív kutatás (1). Az interjúk után kvantitatív kutatást (2) folytattunk, mellyel a pályakezdő Z-generációs jelenlegi és jövőbeni értelmiségi munkavállalókat szólítottuk meg Budapest fókusszal.

## A kvalitatív kutatás összefoglalása

### Interjú összefoglaló

Kvalitatív kutatásunk fő fókuszát egy szakértőkből álló fókuszcsoporthoz alapozta meg, melyben olyan HR szakembereket kérdeztünk, akik már több éve a szakma képviselőiként találkoznak a Z-generációs munkavállalókkal, így hiteles képet tudnak adni a pályakezdők munkához való hozzáállásáról, munkahelyi elvárásokra adott reakcióikról és a munkáltatókkal szemben megjelenő elvárásaikról. A fókuszcsoporthoz beszélgetés alapján az interjúk ívét a személyes életút, a munkahelyi tapasztalatok (beleértve a gyakornoki munkát is), a munkahely idő- és helyhez kötöttségével kapcsolatos elvárásaik, valamint a jövőbeni kilátásaik és elképzeléseik adták.

Az összesen 21 fiatal munkavállalói interjú mellett párhuzamosan további HR-es, szakértői interjúkat folytattunk, hogy monitorozzuk azokat a vállalati elvárásokat is, melyek a Z-generáció munkaerőpiaci megjelenése kapcsán alakultak ki.

Az interjúkból kirajzolódik öt általánosan jelenlévő hatóerő, melyek egymás mellett és egymásra gyakorolt hatása a munkáltatói oldalt és a munkavállalói oldalt is meghatározza:

- A Z-generáció digitális tudásának beágyazódása.
- 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.
- A pályakezdő „sikerutak” döntő többségében gyakornokság vagy diákmunka is jelen van.
- Az anyagi és karrierút kapcsán kialakult „türelmetlenség” jellemző.
- A Covid óta átalakultak a munkarend, a távmunka és a rugalmas munkaidővel kapcsolatos elvárások.

A következőkben azokat a területeket ismertetjük egyenként, melyek a kutatásunk alapján a leginkább meghatározzák a mai Z-generációs értelmiségi munkavállalók budapesti tapasztalatait.

### A munkaerőpiaci belépés

Interjúalanyaink túlnyomó többsége, ötből négy megszólaló vallotta, hogy a sikeres elhelyezkedéshez nagyon fontos, hogy a munkakereső valamilyen szakmai tapasztalattal rendelkezzen. Ennek fényében az interjúkból jól kirajzolódik, hogy a munkaerőpiaci belépést már gyakornoki programokkal támogatják. Ezekkel kapcsolatban azt látjuk, hogy a fiatalok tudatosan egyetemeken által szervezett gyakornoki programokban, vagy egyénileg keresett

gyakornoki programokban vesznek részt, mely sokszor túlnyúlik az oktatási intézmény által előírt kötelező gyakornoki időszakokon is.

*„Az egyetemen voltak szakmai börszék, ahol megjelentek cégek, ott volt az MKB Bank is, és rajtuk keresztül jutottam gyakornoki álláshoz.”*

*„Ismerősön keresztül kerültem gyakornoki programba, az egyik barátnóm dolgozik ennél a cégnél és mondta, hogy van itt egy szabad pozíció, be is ajánlott ”*

*„Sok álláskereső platform van, ahol nincs pénzügyi óradíj feltüntetve. Bár én a szakmai kihívást kerestem jobban.”*

*„Attól függetlenül, hogy volt egy kötelező szakmai gyakorlat az egyetemen, mindenképp szerettem volna szerezni magam miatt is egy kis szakmai tapasztalatot.”*

A gyakornoki programok sikere két oldalról is kirajzolódik. Egyrészt szinte alig találtunk olyan interjúalanyt, aki negatív élményről számolt volna be a gyakornoksággal kapcsolatban, másrészt pedig közvetlen kapcsolat figyelhető meg a gyakornokságot vállalt fiatalok és a későbbi gyors munkaerőpiaci elhelyezkedés között.

*„Pozitívan csalódtam. Korábban azt kommunikálták, hogy ez a pozíció adminisztratív domináns lesz.”*

*„A szakmai gyakorlatnál meglepően nagy felelősséget kaptam.”*

*„Kérdeztem és válaszoltak, megmutatták. És mindenki befogadó, mindenki nagyon érdeklődő volt.”*

*„Ez egy nagy méretű és nagy múltú cég. Sok gyakornok van, de ebben a csapatban, ahol heten vagyunk csak én vagyok gyakornok. Itt az első napok után már adtak nekem olyan feladatot, ami nekik is hasznos. Van egy menedzser, akinek a keze alá dolgozom, és ő terelget az utamon.”*

*„Heti 40 órában voltam gyakornoki programon, és egy év után tudtak átvenni teljes állásra.”*

Az interjúalanyaink válaszaiból is jól kirajzolódik, hogy azok a munkáltatók, akik jelenleg gyakornokokat fogadnak egyre tudatosabban állnak ehhez a kérdéshez. Általában törekednek arra, hogy a gyakornok és a vállalat is profitáljon az együttműködésből. A HR-es interjúalanyaink közül pedig többen is megjegyezték, hogy nagyon fontos számukra, hogy minőségi programot biztosítsanak. Ez azzal is magyarázható, hogy máig hagyománya van a gyakornokok átvételének, mely kedvező a humán erőforrás toborzói büdzsének és a munkahelyi onboarding folyamatok is rövidülhetnek a juniorok számára. Fontos, ugyanakkor megemlíteni, hogy több munkáltatónál rajzolódik ki az az attitűd, hogy a gyakornoki program haszna nem csupán az azonnal konvertálható junior pozíció betöltésében keresendő, hanem erre az employer branding egyik fontos elemeként is tekintenek. Belátható ugyanis, hogy még akkor is értékesnek tartják a jó benyomás erősítését, amennyiben ennek haszna csak az életpálya későbbi szakaszában történő „egymásra találásban” manifesztálódik. Vagyis ha a gyakornok jó hírért viszi a vállalatnak, esetleg később talál számára megfelelő pozíciót, már

akkor is hasznosul a befektetett munka, tekintve, hogy a demográfiai változásoknak köszönhetően folyamatosan csökken a munkaerőpiacra belépők száma.

Így bár sem a gyakornoki programban résztvevők, sem pedig a munkáltatói oldal képviselői nem tekintik egy erős elköteleződésnek a gyakornoki időszakot, annak mindkét fél tudatosságával kölcsönösen élvezik előnyeit.

## Munkaerőpiac az elvárások és remények tükrében

A fiatal munkavállalók esetében folyamatos ütközőpontot jelentenek az elvárások, amelyeknek meg kell felelnie egy junior munkavállalónak. Ezzel kapcsolatosan egy erőteljes trend figyelhető meg, ami a Z-generációs interjúalanyaink is megerősítettek. Ez a magabiztosság saját maguk és képességeik kapcsán.

Míg a munkáltatói oldalon folytatott kutatásunk azt támasztotta alá, hogy leginkább egy hozzáállást és nem kész tudással rendelkező jelölteket keresnek; addig a munkavállalói oldalon egy készség és képességekkel felruházott jelöltnek írták le magukat a válaszadóink.

HR-es interjúrészletek:

*„Juniorságukból adódóan nem kiforrott képességeket keresünk, hanem a lehetőségeket. Rugalmasságot, rezilienciát. Mennyire tud gyorsan tanulni, mennyire törődő, mennyire tud elköteleződni rendszerek iránt.”*

*„Mennyire nyitott, milyen a hozzáállása, mennyire extrovertált. Azok a jelöltek tudnak, akik valamilyen diákszervezetben voltak. Ha valaki iskolába járt, milyen pluszt tett meg, hogy mennyire vett részt projektben, esettanulmányi versenyen stb. És persze explicit tudással is rendelkezzen.”*

*„Szakmai tudása nincs, szerintem nem is ezt kell várni. A csillogó szemet kell várni, és aztán ezzel lehet kezdeni.”*

*„Az alázat lehetne nagyobb bennük, de ez nem igaz mindenkire, másrészt pedig nem érzem úgy, hogy ez nem lenne elérhető náluk.”*

*„Ahhoz van jogom, hogy minősítés nélkül eldöntsem, hogy ez a mentalitás és személyiség ez „kultur-fit”-e?”*

## Az első munkahely megtalálásának útja

*„Kezden el egy-egy cégnél gyakornoki vagy gyakorlati időt letölteni - mindenkinek ezt ajánlom. Ez sokkal is jellemzőbb ebben a generációban, mint korábban.”*

*„Én láttam a magyar piacot. Lenn voltam EFOTT-on, ment az egyik diákszövetkezet hirdetése, hogy mindenki úgy keres, hogy pályakezdő legyél 3 év gyakorlattal.”*

*„Ha teljesen kezdő vagy, neked a nehezebb, mert olyan juniorokat keresnek, akinek van már 2-3 éves tapasztalata...Közben a munkáltató nem tudja megfizetni a seniorabb munkavállalókat.”*

A kutatásunk során külön fókuszba került, hogy milyen gyorsan találták meg interjúalanyaink az első munkahelyüket. A témában eddig ismert magyar kutatások erre a kérdéskörre ritkán térnek ki, miközben azt látjuk, hogy azon pályakezdők, akik gyakornokság által megfelelő referenciát tudtak felmutatni, azok könnyű és gyors junior vagy első munkahelyi elhelyezkedésről számoltak be.

Miközben egy komplex elvárásrendszernek próbálnak megfelelni, az első akadályok leküzdését meglehetősen könnyen veszik.

*„A LinkedIn profilom is segített, több cég is megtalált és keresett meg ott.”*

*“A munkakeresésem meglehetősen gyors és szerencsés volt.”*

*„Ebből a kapcsolati tőkéből jutottam tovább, és akkor a projekt bár nem sikerült, engem átvitt ebbe a cégbe.”*

Miközben a saját tapasztalatuk alapján látják, hogy a szerencse és a karrier tudatos építése együtt hozták meg a sikert, a vállalati oldali interjúk egyöntetűen a demográfiai változást is az indikátorok közé sorolja.

Továbbá fontos megjegyezni, hogy azok, akiknek nem sikerül a gyors elhelyezkedés, egy véget nem érő munkaerőpiaci harcnak írták le az élményeiket.

*„Ez nehéz időszak, és a munkakeresés szerintem egy full time job.”*

*„Sajnos itthon ami van 20 órás állás, az általában gyakornoki program vagy hasonló, és elsősorban anyagi problémáim voltak ezekkel kapcsolatban.”*

*„Sok ismerősöm humán beállítottságú, és nekik nehezebb olyan munkát találni, ami megfelel a végzettségüknek és az érdeklődésüknek is.”*

## **A munkáltatói oldal pályakezdőkről és elvárásaikról kialakult képe**

A vállalati oldal a budapesti értelmiségi pályakezdők kapcsán nem csak a már említett demográfiai csökkenés okozta kihívással kénytelen szembenézni, de azzal is, hogy a Covid óta átíródtak a munkahelyekkel kapcsolatos elvárások. Több interjúalanyunk is megjegyezte, hogy a Covid óta több flexibilitást várnak el a munkavállalók az irodai munkavégzés kapcsán. S bár ennek artikulálásakor a Z-generációt szokás kiemelni, valójában a többi generációra is igaz ez az elvárás.

*„Nem szabad túlhangsúlyozni ezt a generációs dolgot. Mert amiről azt mondjuk, hogy arra a Z-generációnak szüksége van, az azért a többi generációra is igaz.”*

*„Egy home office-tól nem lesz privilegizáltság élménye. Ami nehéz, hogy azok adnak munkát ezeknek a fiataloknak, akik nem ebben szocializálódtak, és nehéz beleképzelni magunkat az ő világukba, és ez nagy feszültségeket tud okozni.”*

Ugyanakkor jól látszódik, hogy a flexibilitás iránti igényen túl a már korábban taglalt magabiztosságból és piaci igényükből adódóan a **munkáltatók** úgy látják:

- Az anyagi juttatások alapján dönt elsősorban a pályakezdő  
*„Mi alapján jelentkeznek a fiatalok egy munkahelyre? Szerintem a fizetés alapján.”*  
*„Fizetés, fontos nagyon. Fontosabb, mint a korábbi generációnak.”*  
*„Nagyon sokszor hallom, hogy hihetetlen elvárásaik vannak, anyagiakban is olyan elvárásaik vannak, amit egy gyakorlott munkaerő sem tud megkapni.”*  
*„A home office-t elvárják. A rugalmas munkaidőt. Jó fizetést - a mi juttatási rendszerünk nagyon jó, csak nem érdekli őket pl. a magánnyugdíj pénztár. Neki épp most pénzre van szüksége. Mert ő pl. egy másoddiplomát finanszíroz éppen és neki ezért rugalmas javadalmazás kell.”*  
*„Egy pálya eleji munkahelyen elsősorban a pénz fog dönteni. De ha érdekli őket valami, akkor azok nem a hosszú távú kérdések, mint az egészségügy vagy a nyugdíj, hanem pl. a low hanging fruit, mint a sport vagy a szabadnap.”*
- **Az értékteremtés kiemelten fontos a fiataloknak, melyet ideális esetben a munkájuk során is szeretnének megélni. Azonban ezen értékek megléte sokkal fontosabb lesz a munkaerő megtartásában, mint a munkaerő toborzás során. Ezt néhány munkáltató különböző munkaerő megtartó programokkal igyekszik elérni. (pl. jótékonyság, vállalati önkéntes programok és belső humánerőforrás fejlesztések)**  
*„A Z-generáció tagjai is szívesen csatlakoznak, a tenni akarás és nyitottság megvan bennük, de ha nem mennek a dolgok, hamar is ki is lépnek.”*  
*„Bevontuk őket a céges karácsonyi vásárra is. Vagy a FEZEN fesztiválon meghívjuk őket, hogy ők képviseljék a vállalatot, és azt látjuk hogy nagyon megtartó erő ez.”*
- Azt tapasztalják, hogy nagyfokú türelmetlenség jellemzi a karrierút során őket.  
*„A gyakornokok vagy juniorok, ha nem tudnak 1-2 éven belül feljebb kerülni, akkor már vakaróznak. Ilyenkor a vezető, ha tudja motiválni őket és perspektívát adni, akkor maradnak.”*  
*„Sokkal gyorsabban váltanak és továbbmennek. Látják, hogy igény, kereslet van rájuk, ha nem érzik jól magukat egy helyen, akkor továbblépnek.”*
- A munkahely lokációja és a home office fontossága nemcsak az otthoni munkavégzés lehetősége miatt vált fontossá, hanem mert a pályakezdő értelmiségiek, már nem akarnak hosszú órákat tölteni a munkahelyi ingázással. Mindeközben a munkáltatók a



csapatépítés és a hatékony munkavégzés mellett igyekeznek dűlőre jutni az ideális távmunka mértékének kérdésében.

*„Sokan rájöttek, hogy ez jó dolog. Ami probléma tud lenni, hogy otthon nagyon izolált lesz az ember, nem biztos, hogy az jó, ha ez nincs kezelve”*

*„A home office most egy szerzett jog lett, pedig a bejárásnak is vannak előnyei. És van egy fal, amit igyekszünk ledönteni.”*

*„Valamilyen százalékos megoszlásba tenném ezt a home office-t, akár a helykihasználás miatt is, vagy, hogy a közös programokra mindenki jöjjön be. A vállalattal kapcsolatos eredményeket megünnepelni, vagy a negatív hatások is ki tudnak küszöbölődni, ha van személyes találkozás.”*

*„A munkahely fizikai megjelenése, és hogy mennyi rugalmasságot kap valaki az is fontos, valamint, hogy mennyire van tér a szociális kontaktokra, mi is mondjuk 50-60%-os home officeban vagyunk, így kicsit nehéz integrálni is őket, persze ez nem csak náluk, másik generációnál is kérdés.”*

- A vállalat nagysága fontos tényezővé válik az értelmiségi dolgozóknak. S míg a fizikai megközelíthetőség kérdésén egyértelműen sokat lazíthat a home office lehetősége, addig a KKV és nagyvállalat tekintetében azt látják a szakemberek, hogy egyértelműen a nagyvállalatok, a brand és név felé húz a pályakezdők preferenciája, ugyanakkor egyéni életutakban érték és fejlődési lehetőség felmutatásával versenyképessé tehető egy KKV ajánlata is.

*„A cégméret egyértelműen befolyásolja a fiatal munkavállalóhoz való hozzáállást: míg a KKV szektor az alacsony dolgozói létszám miatt szinte alig engedheti meg magának azt a „luxust”, hogy betanítsa a fiatal munkaerőt, addig a nagyméretű, gyakran multinacionális cégek jellemzően pályakezdői, gyakornoki programmal is rendelkeznek.”*

*„Van olyan réteg, aki a megbízható márkát és a nevet keresi. Ha ő elmegy dolgozni és gépészmérnök, akkor az az Audi legyen.”*

*„Létezik a KKV/Multi szempont, de nem mindenkinek ugyanazért. Van, aki a multit biztosabbnak gondolja, de merevebb a rendszer. A kkv esetében lehet az, hogy emberileg többet kap.”*

- Általában azt tapasztalják a munkáltatók, hogy a hierarchia kevésbé fontos a pályakezdők számára. Szívesebben kapcsolódnak egy laposabb szervezethez. Ezt több nagyvállalat is különböző mentorprogramok és „buddy”-k kijelölésével tompítja, ahol a személyes szinteken történő kapcsolódásra ily módon nyílik lehetőség. Másrészt pedig ezek a programok jól illeszthetőek a munkaerő megtartó HR-es tevékenységek közé is, hiszen egy tapasztalt munkatárs számára is új kihívásokat tudnak nyújtani.  
*„Van nálunk egy mentor közösség, akik nem csak munkaévekben képeznek senioritást, hanem években is. És sokan mondták, hogy van egy törekvés arra, hogy*

*megértsék a fiatalokat. A Z-generációsok pedig nagyon is tudják értékelni a szakmai tudást a mentortól.”*

- A munkahelyi integráció során azt tapasztalják, hogy 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.  
*„Voltak személyes beszélgetések, ahol hetente átbeszéltük az elvárásokat, kihívásokat, milyen feladatot végzett.”*  
*„Nagyon igénylik, hogy segítsünk, hogy ha bármilyen kérdés van, tudjanak valakihez fordulni.”*  
*„Értékrendbeli különbség-e, hogy felöltözni, hogy kell. Ez egy munkahely, és többször el kell mondani, hogy helyzetekben, intézményekben milyen a dresscode.”*  
*„Kis odafigyelés a munkavállaló felé jelzés lehet, hogy megbecsülik. Nem csak az anyagi, hanem kell a lelkének is valami. Az odafigyelés egymásra, ez lenne a legfontosabb, és ez nincs meg.”*

Végül fontos megemlíteni, hogy a vállalati oldal igyekszik hosszútávon működő stratégiákat kialakítani a munkaerő toborzása és megtartása során. Ilyenkor látható, hogy a fiatal munkavállaló piaci integrálása mindenki számára fontos cél, azonban a rendelkezésre álló eszközök és anyagi források megkülönböztetik a kialakult stratégiákat. Míg a nagyvállalatok átfogó programok keretében, akár már a gyakornoki programoktól képesek végigvezetni egy pályakezdő karrierútját, addig a közepes méretű vállalat, vagy specializált szegmensben jelen lévő cég már komoly dilemmákkal szembesül. Egy junior pozíció meghirdetése a betanításhoz szükséges idő és pénz ráfordítás arányában változik, melyek szorosan kapcsolódnak az aktuális gazdasági és a már meglévő humánerőforrás képességgel. Vagyis, ha most nem tudnak szenior kollégákat bevonni a betanításra, akkor későbbiekben egyes szegmensekben még nagyobb szakemberhiánnyal kell szembesülniük.

*„Mi már várjuk őket az első évfolyam után. Ha második év végétől nálunk dolgozik, és akkor már 2,5 év alatt nekünk is sokkal hasznosabb. Leigazoljuk a kötelező elvárásokat az egyetem felé is. És a célunk az, hogy az iskolai végzettség megszerzése után még állást is tudjunk biztosítani.”*

*„A multi jobban tudja a nyugati mintát követni. Tud olyan jó elemeket behozni, amit lehet a KKV is tud, de nem biztos, hogy olyan jól használja erőforrásként mint lehetne.”*

*„Egyre többen mennek nyugdíjba, kevesebben jönnek. Ha bármelyik cég hosszútávon szeretne működni, akkor előre kell gondolkodni 5-10 évre.”*

*„Mindenkinek kész embert akar, nehéz egyáltalán meggyőzni őket, hogy juniort vegyünk fel. Amivel mi is foglalkozunk, az annyira szűk szegmense a piacnak, hogy nehéz lesz kész embert szerezni.”*

## A generációs különbségek megjelenése

A Z-generáció megjelenése a munkaerőpiacon nem csak a generáció váltása miatt vált a kutatások középpontjává, hanem mert megjelent a munkahelyeken is az a generáció, akik már nem külön tanulták a digitális eszközök használatát, hanem készségszinten tudják használni ezeket. Így ennek a kutatásnak is természetes fókusza, hogy hogyan látják önmagukat és hogyan látják munkatársaikat a generációs tükörben.

Az interjúkból kirajzolódik, hogy a Z-generáció tagjai és vállalati szakember a generációs különbségeket nem tekinti kiemelt fókuszú témakörnek, miközben természetesen megjelennek a generációkból adódó különbségek is, ezek nagy része inkább életkori sajátosság.

A digitalizációs képességek skáláján viszont a legtöbb HR-es és a legtöbb munkavállaló is azt tapasztalta, hogy nincsenek óriási válaszvonalak. Természetesen az új megoldások, szoftverek ismerete, vagy azok munkafolyamatba való beépítése gyakrabban érkezik a fiatal munkavállaló oldaláról, de a budapesti értelmiségi munkakörökben nem jellemző a digitalizáltság mentén húzódó törésvonal a munkavállalók között. Ez azt is jelenti, hogy a digitális megoldások ismerete és használata mára ezen munkakörökben természetes így biztosra vehető, hogy az idősebb generációk is megfelelő szintű digitális tudással bírnak. Elmondható, hogy a Z-generációsok digitális eligazodása nem meglepő, ám az értelmiségi munkakörökben már csak az újdonságok bevezetése terén számítanak rájuk, hiszen a napi munkavégzéshez szükséges alapvető digitális tudással az idősebb generációk is bírnak.

*Részlet HR-es interjúkból:*

*„A digitális eszközöknek az ismerete alapszinten már rendelkezésre áll, van egy mély alaptudása mindenkinek.”*

*„A fiatalabb generáció gyakran hozza magával a friss szemléletet és a technológiai ismereteket.”*

Általában véve is elmondható, hogy a generációs különbségeket általában nem munkahelyi konfliktusok írják le leginkább, sokkal inkább az egyén és a munkahely viszonyáról kialakuló hozzáállásbeli különbség.

*Részlet munkavállalói interjúkból:*

*„Generációs különbség nem érződik, ezzel nem volt probléma.”*

*„Én talán egy hajszálnyival energikusabb vagyok, de meglepően csak kismértékben.”*

*„Nem jött ki a korkülönbség, mert az emberek foglalkoznak egymással, mindenki nagyon segítőkész. Lehet velük is viccelődni.”*

*„Ami számomra mindig furcsa volt, hogy hogyan lehet mondjuk 6 évet egy adott pozícióban ledolgozni. De igen ezen kívül a munkavégzésben nem volt konkrétan generációs különbség.”*

*„Mindig jön ezzel az idősebb generáció, hogy mi nem vagyunk hűségesek meg ilyenek. De ha azt érzem, hogy nem értékelnek, akkor rohadtul nem maradok. A szüleim generációja meg úgy volt, hogy alap, hogy nem értékelnek, még jó, hogy jól végzed munkád, stb.”*

*„A munkamorál/munkavégzésben van egy szakadás, az idősebbek szigorúbbak, jobban tartják a határidőket.”*

*„Az idősebbek, akik mondjuk már 40 fölött vannak, ők azért megszokott módon szeretnek dolgozni és így kevésbé rugalmasak”*

A generációs különbségek tehát sokkal inkább a munkahelyről alkotott képük, 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.

### **Egy generáció, aki mást kíván a munkaerőpiacon**

Ahogy a fentiekben is kirajzolódott, azt látjuk, hogy új elvárások jelennek meg egy általában magabiztosabb és ambíciózusabb, néhol már-már türelmetlenebb generáció tagjaiban. Fontos látni, hogy jelenleg ez az a generáció, aki leginkább a pályája elején jár, így minden ambíció és elvárás most kerül mérlegre. A generáció értelmiségi tagjai közül vannak, akik már gyakornokságuk óta tudatosan kezelik a karrier elvárásaikat és vannak, akik még csak most kezdik az első pár évet a munkaerőpiacon, így ezen a ponton nem jelenthető ki egyértelműen, hogy kollektív kiállásról vagy egy szűk elit kiváltságairól tudunk-e beszélni, amikor azt látjuk, hogy ezen generáció munkahellyel kapcsolatos attitűdjeire a munkaerőpiacnak is reagálnia kell. Ahogy a következő munkavállalói idézetekben is látjuk majd részben olyan vágyakat és elvárásokat fogalmaznak meg, amik generáció-függetlenül minden munkavállaló megfogalmaz a COVID óta, részben pedig 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.

*„Tudtam, hogy ez egy kisebb cég, hogy ez egy startup. Most fognak terjeszkedni. Ez nekem fontos volt, mert ezáltal kicsi a csapat, még be lehet illeszkedni, még velük lehet fejlődni. Ez egy nagyon nagy lehetőség a kiugrása igazából nekem is, hogy ha több évet ott maradok a cégnél és tovább fejlődök.”*

*„Fontos, hogy az elején valaki segítsen, hogy beilleszkedjek, nagyon gyorsan tanulok és elengedhetnek utána.”*

*„Egy híres vagy egy megbecsült nagyvállalatnak neve a CV-ben biztosan sokat ér.”*

*„Legyen előrelépési lehetőség, meg nyilván jó fizetés is. Legalapvetőbb az, hogy legyen jó a fizetés, legyen jó a munkakörnyezet.”*

*„Nekem az előrelépési lehetőség a legfontosabb, hogy hova tudok haladni ezzel a munkával, amit csinálok.”*

A home office és a rugalmasság kapcsán nagyon nagy szórás volt az interjúkban, azt látni, hogy mindenki igényel egy bizonyos fokú szabadságot. Maga a home office intézménye már nem egyesek kiváltsága, hanem egy egyensúlyra törekvő vállalat fontos fokmérője számukra.

*„Nyilván a számomra előnyös, hogy ha tudok itthonról is dolgozni, viszont fontos, hogy legyen egy iroda, ahova be lehet járni.”*

*„A lokáció meg a home-office elengedhetetlen, de lehet, hogy húznám a számat, ha be kéne mindig mennem.”*

*„A home office szabadságérzetet ad.”*

*„Sok helyen látom, hogy hiába vagy ott 8 órában, négy órában elvégzed a munkád, szóval nem is biztos, hogy van ennek értelme.”*

*„Én rugalmasnak gondolom magam, és ha én az vagyok, akkor a cég is legyen az. Ha benn kell maradni túlórázni, akkor benn maradok. De ha úgy van, akkor legyen egy home office nap, vagy azt mondom, hogy 10-re tudok jönni, mert reggel van valami.”*

A munkahelyi stabilitás kérdésében azt látjuk, hogy interjúalanyaink a klasszikus stabilitási igény helyett ezt az anyagi megbecsülés és a hosszú távú karriercélok mentén értelmezik.

*„Az is elég fontos volt, hogy ha elvégeztem egy egyetemet és van egy diplomám, meg legyenek fizetve.”*

*„Olyan gazdaságban élünk, ahol a pozíciók is gyorsabban cserélődnek. Most már sokkal nehezebb olyan fiatalot találni, akivel hosszútávon is tud számolni egy cég.”*

*„Egyébként nagyon fontos, hogy ne csak dicsérgessenek, hanem az látszódjon abban is, amit kapok.”*

A kutatás során érdekes volt ugyanakkor azt is megtapasztalni, hogy a vállalat nagysága, vagy annak hírneve az interjúalanyaink számára a gyakornokság kapcsán sokkal fontosabb volt, mint a későbbiekben. Vagy legalábbis mindkét igény megmutatkozott: mind a nagyvállalat, mind a KKV felé találtunk elköteleződési hajlandóságot. Ez már a sokat emlegetett karrierút és személyes preferencia függvénye, valamint az esetleges rossz tapasztalat mentén rajzolódott ki.

*„A BIG4-t igyekszem kerülni, nagyon-nagyon rossz tapasztalatokkal is vannak ilyen helyekről.”*

*„Cégméret? Ennyi idősen ha van olyan nagy cég, ahol nem vagyok porszem, akkor elmegyek oda; ha nem tudja ezt adni, akkor eljövök.”*

*„Nem mennék már kis céghez egyáltalán. Én nagyon megszerettem a multis közeget, hogy csapatban dolgozunk, meg úgy van összerakva a csapat is, hogy különböző kompetenciájú emberek vannak.”*

*„Nagyon sok pozíciónál mondjuk egy nagyobb vállalatnál, hogy erre nem lenne lehetőségem, mert annyira szét vannak bontva az egyes folyamatok, hogy egyszerűen nem tudsz abba belelátni.”*

## **A Z-generációs értelmiség jövőképe**

Az értelmiségi fiatalok interjúinak záró köre minden esetben a jövőképre vonatkozó elképzeléseket tárgyalta. Ebben a vonatkozásban a korábbi attitűdök látszódnak megerősödni, egy prosperáló, önfejlesztésre és változásra nyitott, karrier iránt elkötelezett és magas vállalkozói kedvvel bíró generáció rajzolódik ki. Ebben a tekintetben az önértékelésük mellé magas önbizalom is társul, talán pont az a magabiztosság az, amit HR oldalról többen könnyed elbizakodottságnak írtak le a generáció kapcsán. S bár a tervek a kor előrehaladtával változhatnak, a pozitív jövőkép és a tenni akarás képes lehet levetni erről a generációról a lustaság és tenni nem akarás sztereotípiáit.

*“Nem elégednék meg azzal, hogy random cégnél üljek, én tényleg nagy dolgokat akarok.”*

*“Én saját Cégen keresztül szeretnék dolgozni. Freelancer mondjuk.”*

*“Két utat látok, vagy egy tök jó munkahelyen élvezném a munkát és így megtalálom a helyem, akkor szívesen maradnék egy helyen. Vagy mindenből elegendem lesz, és elkezdek vállalkozni.”*

*“Szeretnék Budapesten maradni, akár a külföld is megfordul a fejemben, akár remote. És szeretnék minél inkább fejlődni.”*

*“Nem szeretnék alkalmazott lenni, inkább saját vállalkozásban gondolkodom.”*

*“Szakmaváltáson gondolkodom. IT területen. Tudásbővítés, több ajtót kinyit.”*

## Kvantitatív kutatás összefoglalása

A kérdőíves kutatásunk kifejezetten jövőbeli munkavállalók, valamint a már munkaerőpiaci tapasztalattal rendelkező pályakezdők attitűd és tapasztalati vizsgálatára fókuszált.

A kérdőívet 234, Z-generációs fiatal töltötte ki, a kutatásban fővárosi értelmiségi munkakört betöltők és betölteni kívánó munkavállalók vettek részt. A kutatás koncentrált mintavételezéssel történt, ahol a gyakornokok felülreprezentált csoportként vannak jelen, hiszen a legelső tapasztalataik megosztásával még nem érintettek a különböző vállalati kultúra okozta érték és elvárás-különbségekben. A kutatás nem reprezentatív.

### A válaszadók statisztikai összetétele

A válaszadók közül 163 nő (69,66%) és 71 férfi (30,34%).

Munkaerőpiaci státuszukat tekintve a folyamatban lévő tanulmányok mellett történő munkavégzés több mint 58%-ukat érinti, miközben vannak akik közben rész vagy teljes munkaidőben dolgoznak.

#### Munkaerőpiaci státusz kérdésre adott válasz:

	Válaszok százalékos aránya	Válaszok száma
Álláskereső	17,09%	40
Diákmunkám van	20,09%	47
Gyakornoki programban veszek részt a folyamatban lévő tanulmányaim alatt	32,05%	75
Gyakornoki programban veszek részt befejezett alap-/mesterképzés után	0,43%	1
Részmunkaidős alkalmazott	7,26%	17
Teljes munkaidős alkalmazott	18,80%	44
Egyéb (kérjük, pontosítsa)	4,27%	10

#### A végzettség tekintetében a következő megoszlás rajzolódik ki:

	Válaszok százalékos aránya	Válaszok száma
Középiskola	7,26%	17
Folyamatban lévő egyetemi/főiskolai	58,12%	136
Egyetemi alapképzés vagy azzal egyenértékű	23,08%	54
Egyetemi mesterfokozat vagy azzal egyenértékű	6,41%	15
Doktori fokozat vagy azzal egyenértékű	0,00%	0
Egyéb (kérjük, pontosítsa)	5,13%	12

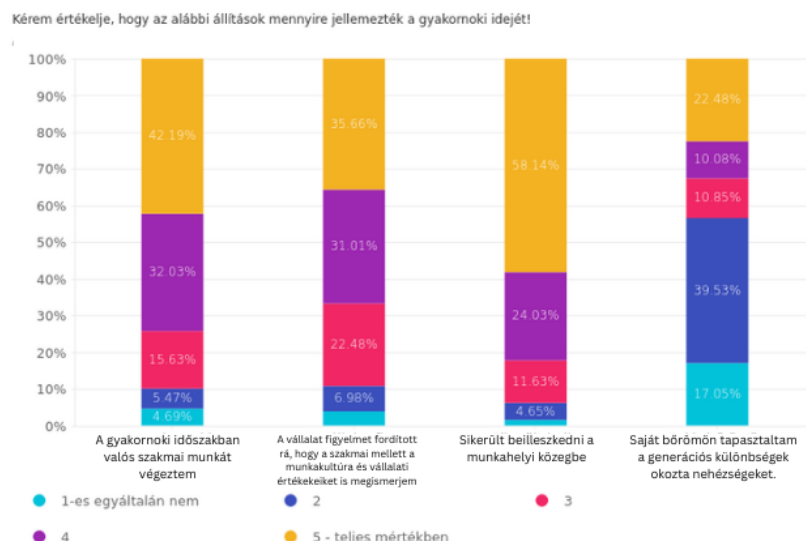
A válaszadók 71%-a a versenyszféra, 7%-a a nonprofit szféra, 6,5%-a pedig a közigazgatás területén érintett a tapasztalatait tekintve.

## Gyakornoki munkákkal kapcsolatos megélések

A gyakornoki munka kapcsán folyamatosan jelenlévő sztereotípiák, hogy a vállalat nem fordít elég időt és figyelmet erre a területre vagy a gyakornokra, sokan csak az egyetemi képzésből fakadó kötelezettségként tekintenek rá. Az interjúkból azonban kirajzolódott, hogy mind a Z-generációs fiatalok, mind pedig a munkáltatók nagy potenciált látnak a gyakornokság vagy gyakornoki program működtetésében, ezért fontosnak tartottuk megvizsgálni, ezen állítások lecsapódását.

A válaszokból kiderült, hogy a gyakornoki programban résztvevők 74%-a tapasztalta azt, hogy nagymértékben vagy teljes mértékben szakmai munkával bízták meg, és csupán 10%-a értékelte úgy, hogy a munkavégzésben minimálisan vagy egyáltalán nem bízták rá szakmai feladatot. Emellett kirajzolódik a munkáltatói oldalról is az odafigyelés, hiszen a munkáltatók 2/3-a már arra is figyelmet fordított, hogy megismertesse a vállalati értékeket és bevezesse a jelenlévő munkahelyi kultúrába a gyakornokait. Ezek hatására több mint 82% válaszolta azt, hogy gyakornoksága alatt sikerült beilleszkednie a munkahelyi közegbe.

A generációs különbségek felmérése is fontos része volt a gyakornoki kutatásnak, itt a válaszadók 1/3-a tapasztalta erőteljesen a különbségeket, egy erősebb többség 40%, csak kis mértékben tapasztalt ilyet.



A gyakornoki program kapcsán arra is kíváncsiak voltunk, hogy az interjúk alatt kirajzolódó komplex munkahelyi elvárásrendszer, hogyan hat a munkavállalókra gyakornokságuk során. Melyek azok az elvárások, melyeknek önértékelésük alapján megfelelnek és melyek azok,



amelyeknek nem, vagy csak kis mértékben. A vállalati interjúkból erősen kirajzolódott az a kép, hogy a pályakezdők a korábbi generációhoz képest általában magabiztosabbak saját értékeik és kvalitásuk tekintetében. S bár az interjúk során a következőkben taglalt elvárások mindegyike megjelent egy-egy válaszadó oldalán, ezek teljes komplexitásukban csak külön rákérdezve kerültek elő. Ebből kifolyólag elmondható, hogy több elvárás szinte magától értendő a pályakezdők számára, míg mások tekintetében is általában véve erősnek érzik magukat.

<b>Tapasztalatai alapján milyen céges elvárások jelennek meg a gyakornokokkal szemben?</b>			
	<b>Elvárják és rám is igaz</b>	<b>Elvárják, de rám nem igaz</b>	<b>Nem elvárás</b>
	Válaszok százalékos aránya	Válaszok százalékos aránya	Válaszok százalékos aránya
Képes önálló munkára	92,57%	2,48%	4,95%
Talpraesett	91,00%	3,50%	5,50%
Lelkes, motivált – jó hozzáállású a munkához	90,00%	5,50%	4,50%
Nyitott érdeklődő	89,50%	3,00%	7,50%
Tanulni vágyó, tanulékony	88,89%	2,02%	9,09%
Csapatjátékos	87,06%	6,47%	6,47%
Jó kommunikációs képesség	86,14%	9,90%	3,96%
Kreatív, proaktív	77,11%	6,97%	15,92%
Szakmai alázat	71,36%	10,05%	18,59%
Lojális	60,00%	10,50%	29,50%

Ahogy a fenti összesítésből is kirajzolódik, a HR-es interjúk generációs magabiztossága megjelenik a válaszokban is, ám érdemes azokat a minimális különbségeket észrevenni, ami az "Elvárás" és az "Elvárás, de nem tudja teljesíteni" oszlopokban jelenik meg. Ezekben a *Szakmai alázat* és a *Lojalitás* kiemelkedik, amelyek ugyan nagyon magas arányban elvárásnéként sem fogalmazódnak meg, ám amennyiben megfogalmazódik, akkor sem tudnak vagy akarnak sokan eleget tenni ezen elvárásoknak. S miközben egy összességében magabiztos generáció képét látjuk kibontakozni a válaszadások által, közben a *Jó kommunikációs képesség* már egy olyan elvárásnak látszik, amit jelentős többségben várnak el a munkáltatók, ám minden tizedik fiatalnak ez komoly kihívást jelent.

A mukavállalói attitűdvizsgálat során mind az interjúkban, mind pedig a kérdőív alapján jól látszódik, hogy a pályakezdők akarnak tanulni és lelkesek is a munkahelyi kihívások kapcsán (*Tanulni vágyó* valamint a *Lelkes, motivált* elvárások eredményei). Ugyanakkor az is jól látszódik, hogy a *Kreatív, proaktív* kérdésben már sokkal erősebb elakadásról számolnak be a kitöltők. Itt 169-en válaszoltak úgy, hogy érzékelik ezt az elvárást, ám ebből 14-en (8,2%) mondta azt, hogy ennek az elvárásnak nem tud eleget tenni.

## Munkaerőpiaci általános tapasztalatok

A kutatás egyik legérdekesebb tapasztalata kétség kívül az, hogy a fiatal pályakezdők első munkahelyi elhelyezkedésük kapcsán pozitív tapasztalatokra tettek szert, körülbelül 2/3-uk számolt be arról, hogy inkább könnyen vagy nagyon könnyen talált állást. Ez egy szembetűnő generációs megélés a korábbi generációk első munkahely megtalálásával kapcsolatos élményének tekintetében.

Mielőtt azonban azon válaszokat vesszük sorra, melyek a már gyakornoki időn túli első munkahelyi élményeket dolgozzák fel, egy általánosabb munkakeresési attitűd jelenlegi trendjét szeretnénk bemutatni. Ugyanis megkérdeztük azokat, akik még nem találtak munkát, vagy még folyamatban van az egyetemi tanulmányuk, hogy „Amennyiben most munkát keresne, milyen szempontok élveznének prioritást?” Ezt egytől tízig terjedő skálán kellett sorba rendezniük. A válaszokból egyértelműen kiderül, hogy nagyon különböző egyéni preferenciák mentén mérlegelnek, ugyanakkor a *Fizetés* az abszolút kiemelkedő, ezt követően a *Szakmai fejlődés és tanulás*, valamint a *Saját képességeknek megfelelő hasznos munka* érte el a legkedvezőbb megítélést. Míg a munkakörnyezet, home office vagy épp a vállalat közéleti szerepvállalása vagy az olyan hosszútávú célok, mint a *Magánnyugdíj hozzájárulás* kevésbé vonzó a fiatalok számára. Az individuális célokból való kiindulás ugyan nem okozhat igazi meglepetést, de a fiatal munkaerő megszólítása tekintetében érdemes a vállalati brand bemutatásánál az itt kirajzolódó prioritásokat figyelembe venni.

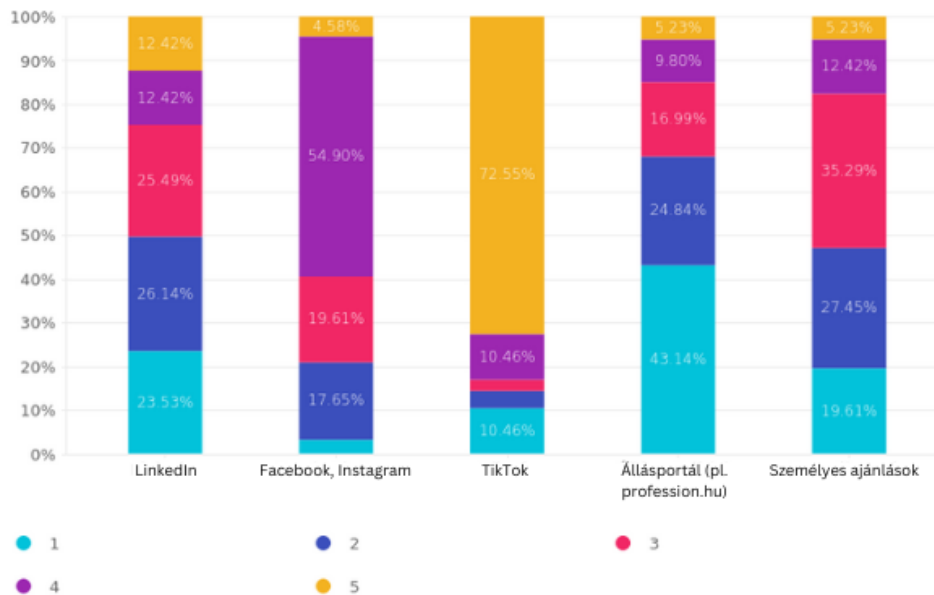
*Amennyiben most munkát keresne, milyen szempontok élveznének prioritást? Tegye sorba egy 1-től 10-es skálán!*

	Átlag	Median
Fizetés	3,13	2
Szakmai fejlődés / tanulás	4,5	4
Képességeimnek megfelelő hasznos munka	4,5	4
Stabil munkahely	4,63	4
Gyors karrierút lehetősége	5,53	5
A közvetlen vezető személyisége	5,56	6
Legalább heti két nap home office	5,61	5
Modern iroda	6,56	7
A vállalat közéleti szerepvállalása	7,31	8
Magánnyugdíj hozzájárulás	7,55	9

A munkahely megtalálása során folyamatosan felmerülő kérdés, hogy mi volt először? A munkáltató határozza meg, hogy hol teszi közzé a szabad helyeket, vagy a munkavállalói attitűdökre épít egy munkáltató? Az alábbiakban abba nyerhetünk bepillantást, hogy milyen

hozzállást láthatunk a Z-generáció kapcsán. A válaszokból kirajzolódik, hogy jelenleg az *Állásportált*, majd a *Személyes ajánlást* látják a legcélravezetőbbnek ebben a tekintetben, az utolsó helyen pedig a *TikTok*-ot.

Amennyiben most munkát keresne, milyen felületen/formában tenné azt? Kérem állítsa fel személyes sorrendjét!  
(Ahol az 1-es a legvalószínűbb, 5-ös pedig a legkevésbé valószínű felületet jelenti.)



Mindazokat megkérdeztük, akik már a munkaerőpiacon aktívan jelen vannak, valamint akik még csak gyakornoki tapasztalattal vagy egyáltalán nem rendelkeznek munkatapasztalattal, hogy összességében milyen a viszonyuk azokkal a komplex elvárás-rendszerekkel kapcsolatban, amit a gyakornoki programban résztvevőkkel is felmértünk. Itt azt látjuk, hogy nincs nagyon nagy különbség a két csoport között. Az önbevallás alapján a legtöbb elvárásnak úgy látják, hogy meg tudnak felelni. Két adatot azonban érdekes kiemelni, a *Lojalitás* dimenzióban az látszódik, hogy nem csak a gyakornokok egy része, de a munkavállalók érzékelhető része sem látja, hogy ez jelenleg vállalati oldalon elvárásként 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. Az is jól látszódik ugyanakkor, hogy bár nem tekinthető túlnyomó többséget érintő problémának, még az önbevallás alapján is egy jelentős kisebbség a *Kommunikációs képesség*, *Lojalitás* és *Kreativitás, proaktivitás* tekintetében küzdelmeket él meg.

## Tapasztalatai alapján, milyen céges elvárások jelennek meg a fiatal munkavállalóval szemben?

	Elvárták és igaz is volt rám.	Elvárták, de rám nem volt jellemző.	Nem volt elvárás
	Válaszok százalékos aránya	Válaszok százalékos aránya	Válaszok százalékos aránya
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%

## Munkahelyi tapasztalatok

A már munkát talált pályakezdőket is hasonló kérdések megválaszolására kértük, mint a gyakornokokkal tettük.

**Kérem jellemezze, az alábbi szempontok mennyire voltak fontosak Önnek az első munkahely választásnál?**

	Átlag
Rugalmasság munkaidővel kapcsolatban	4,3
A tanulás, fejlődés lehetősége	4,27
Jó céges hangulat	4,23
A szakmaiság és a szakmai előrelépés lehetősége	4,21
Anyagi biztonság – megfelelő fizetési ajánlat	4,08
Anyagi biztonság – a cég pénzügyileg stabil legyen	3,8
Rugalmasság munkavégzés helyével kapcsolatban (pl. home office)	3,79
A vállalat filozófiája - társadalmi szerepvállalása	3,01
A vállalat ismert brand/ nagyvállalat legyen	2,66

Mivel itt már nem a döntési általi priorizálást szerettük volna felmérni, a fenti kérdést egytől ötig terjedő skálán kellett értékelniük. Minden szempontot egyenként értékelve. (Ahol az 1-es egyáltalán nem, az 5-ös a teljes mértékben választ jelölte.) Itt jól látszódik, hogy nagyon hasonló kép rajzolódik ki, mint a gyakornoki tapasztalatok kapcsán. Célunk is volt, hogy mint egy kontrol kérdésként itt is megnézzük az attitűdbeli eltéréseket. Itt ugyanakkor egy szempontot érdemes kiemelni, hogy a munkavégzés munkaidőben történő rugalmassága fontosabb, mint a home office/iroda kapcsán felmerülő rugalmasság.

Amikor azonban a *Home office* lehetőséget külön is kérdeztük, kirajzolódott egy erős hibrid munkavégzésre való igény, amit a fenti válaszokból és az interjúk eredményeiből kiindulva úgy tűnik nagyrészt fel is ajánlanak a munkáltatók. 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.

Abban a tekintetben pedig, hogy a már elhelyezkedett Z-generációs munkavállalók, hogyan élték meg a munkába állás kezdeti időszakát elmondható, hogy 56%-uk 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, ugyanakkor jól látszódik, hogy ezen a területen is bőven van fejlődési lehetőség, hogy a pályakezdők valóban megtapasztalják a vállalati értékeket. Üdítő volt azt is látni, hogy nem volt olyan válaszadó, aki egyértelműen azt nyilatkozta volna, hogy egyáltalán nem sikerült számára a munkahelyi beilleszkedés.

Ami pedig a generációs konfliktusokat illeti, úgy tűnik, hogy a válaszadói megélésben, ezek sokkal kevésbé vannak jelen, mint az ezzel kapcsolatos sztereotípiák, ugyanis csupán 22%-uk mondaná, hogy egyértelműen fellelhetőek ezek a jelenségek, 44%-uk viszont nagyon kis mértékben találkozott csak generációs nehézségekkel.

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

