



HÍRLEVÉL

Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek;
Munkavállalói ismeretek oktatása a közigazgatás, védelem ágazatba belépő fiatalok részére

GINOP-5.3.5-18-2018-00054



Generációk együttes jelenléte által okozott konfliktusok

A szervezeti működés fenntarthatóságának garanciái a fiatal pályakezdő, illetve a még az oktatási rendszerben tanuló fiatalok, így nem kerülhető meg a jövő tervezésekor annak a vizsgálata, hogy a fiatalabb Y és Z generációs fiatalok számára mi okoz nehézséget a munkavégzés során. Egy része ezen problémáknak összefüggésbe hozható a munkaerőpiac működésével, a foglalkoztatás szabályaival, azonban másik részük viszont a szervezeti működés során kezelendő és kezelhető.

Generációs különbségek minden munkahelyen előfordultak az ott dolgozók között, ez nem új keletű probléma, viszont soha nem volt ilyen mély szakadék az egy munkahelyen dolgozó aktív generációk között. A generációs szakadékokra számos tényező hatással van, a legjelentősebb ellentétek a különböző értékrend, az alkalmazkodási hajlandóság hiánya, a türelmetlenség, a kommunikációs stílus és az életkorokból adódó eltérő prioritások.

Ahhoz, hogy a vállalatok lépést tartsanak a világ változásával, muszáj multigenerációs munkahelyi környezetet létrehozniuk, mivel ez garantálja, hogy minden generáció a saját legértékesebb tudásával járul hozzá a cég tevékenységéhez.

Számos esetben alapvető kritikaként fogalmazódik meg az idősebb generációk képviselői által, hogy a fiatalabb generációknak kellene „megváltoznia” a munkahelyen és alkalmazkodni a meglévő viszonyokhoz, elvárásokhoz. Az elvárás maga is abból a generációs szemléletbeli különbségből ered, ami a problémák további részét is okozza, ugyanis az Y és Z generációs fiatalokra másfajta elhivatottság és leginkább saját maguk felé való megfelelési igény jellemző, mint az X vagy a baby boomer generációknál, így ez a fajta t á r s a -

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

dalmi, munkahelyi nyomásgyakorlás az esetükben kevésbé jellemző.

A Baby Boomerek a foglalkoztatottak 15%-át teszik ki jelenleg, az X generáció jelenléte 33%, az Y generáció 40% és a Z generáció 10%-ban vesz részt a munkaerőpiacon. Látható, hogy a súlypont egyre inkább a digitális térben magát jól érző munkavállaló felé helyeződik át, aki türelmetlen, gyors és mobilis, szemben a korábbi elkötelezett, helyhez kötött és megfontolt munkavállalói attitűddel. Ezen új generációktól nem várható el az a fajta szintetizáló gondolkodás mely a Baby Boomereket és az X generáció tagjait jellemzi, így a feladatok során a rutin jellegű, magas hibázási esélyt jelentő feladatokban az elektronikus ügyintézés és a folyamatok automatizálása a szervezet érdeke is a munkaerő hatékony kihasználása érdekében.



A generációs különbségek jelenleg munkahelyi konfliktusok és munkahelyi stresszhelyzetek forrásai, melyek kezelése a szervezet számára elengedhetetlenül szükséges, hiszen az további problémákat okozva fluktuációhoz és a szervezet hatékonyságvesztéséhez vezetnek. Megoldás lehet egyrészt, ha a különböző generációk eltérő igényeit együtt próbáljuk kielégíteni, újfajta vezetési stílusok alkalmazására kerül sor. Másrészt a szervezet tagjait, a munkavállalókat is megismertjük egymás különbözőségével, mert az eltérő generációkba tartozó munkatársak nehezebben találják meg egymással a hangot, mint saját kortársaikkal. Így a generációs különbségek kihatnak a munkahelyi együttműködés hatékonyságára is. A generációs különbségekből adódó pozitív eredmények megtalálása nem, hogy nehézséget jelent a szervezetnek, hanem ennek felismerése révén a hatékonyság is fokozódhat.



SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE