



# HÍRLEVÉL

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

GINOP-5.3.5-18-2018-00054



## Mit kell tudnunk a pályakezdőként belépő fiatal generációról?



A fiatalok és pályakezdők (15–29 éves korcsoport) helyzete kiemelten fontos egy ország jövője szempontjából. A hazai és uniós statisztikák alapján hazánkban több mint 1,7 millió fiatal él, ez a lakosság (9,9 millió) 17,1 %-a, az Európai Unióban pedig több mint 89 millió, amely a teljes népesség (507 millió) 17,7 %. A fiatalok és pályakezdők foglalkoztatása, munkaerőpiaci integrációja Magyarország és Európa jólétének kulcsfontosságú eleme. A fiatalok a készségek, a kreativitás és a dinamizmus fontos forrását képviselik.

A jelenleg első munkahelyre belépő pályakezdők a Z generáció tagjai, 1996 és 2010 között születtek. A társadalmi kapcsolataikat egy időben élik meg a valós és a virtuális világban.

Természetesen veszik, hogy bárhol, bármikor

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

és gyakorlatilag bárkivel kapcsolatba léphetnek, mindenféle tartalmat magukkal vihetnek. Mindennapi kommunikációjukat, társas életüket, a mobiltelefon és sok más digitális eszközök segítségével élik meg. Az internet révén elvárják, hogy minél gyorsabban jussanak hozzá naprakész információkhoz, bár a hiteles információk kiválasztása és a kritikai gondolkodás már okozhat problémát (Törőcsik és mtsai, 2014).

Minden generáció számára vannak különleges tapasztalatok, amelyek formálódnak konkrét preferenciák, elvárások, meggyőződések és munkastílus. Napjainkban az X és Y generáció tagjai vannak a legtöbben a munkaerőpiacon. Ők már nem félnek felszólalni a munkahelyeiken, stabil anyagi háttérrel rendelkeznek, általában nem változtatnak munkahelyükön, „röghöz kötöttek”. A Z és az Y generáció között már nincs akkora szakadék, mint az Y tagjai és az X generáció tagjai között. Viszont a Z generáció tagjait befolyásolják a munkahelyi vezetési stílusok.

Tagjainak már nincs ismerete az általános számítástechnikai eszközök nélküli világról, „digitális bennszülötteknek” is hívják őket. Ennek ellenére a munkahelyen előnyben részesítik a személyes kommunikációt a hivatalos e-mail váltás, vagy telefonbeszélgetések helyett. Az okos eszközök használata, közösségi média jelenléte a mindennapokban alapjaiban változtatta meg a generáció viselkedését a munkahelyen. Az online térben megszokott azonnali visszajelzést és reakciót elvárják a munkatársaktól és a vezetőségtől is, valamint a munkavégzést követő azonnali ered-



ményre számítanak. Születésüktől kezdve hozzá vannak szokva a gyors virtuális világhoz, így a sebességet helyezik előtérbe munkájuk során is a pontosság rovására. Ezzel párhuzamosan hiányként jelenik meg sok esetben az analitikus gondolkodás és a megfontolt döntéshozatal.

A Z generációt már kevésbé motiválja az anyagi jólét, de karrier orientáltak, gyorsan akarnak sok pénzt keresni, ezért egyszerre több munkahelyük is van, rugalmas munkavégzést részesítik előnyben a kényelmes öltözetet és fontos a folyamatos motiváció számukra (Shilpa, 2019).

A legnagyobb különbség talán az X generációs és a Z generációs szemlélete között van, amit már generációs szakadékként is aposztrofálhatunk. Viszont a munkaerőpiaci jelenléte a Z generációnak egyre erőteljesebb, így a jó együttműködés reményében a különböző generációba tartozó munkavállalók meg kell ismerjék egymás munkastílusát a konfliktusok és munkahelyi stressz elkerülése, csökkentése érdekében.



**SZÉCHENYI** 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**