

Új nemzedék hatás,
Z generáció a munka világában

Tanulmánykötet

Szerkesztette:

Tolna Megyei Kereskedelmi és Iparkamara

2021

A tanulmány az Innovációs és Technológiai Minisztérium NFA-KA-ITM-9/2020/TK20 számú Támogatási szerződés keretén belül készült.



INNOVÁCIÓS ÉS TECHNOLÓGIAI
MINISZTERIUM

Tartalomjegyzék

Előszó	5
A holnap munkavállalóinak szakmatanulási potenciálja a Z generáció tükrében Tolna megyében	6
Bevezetés.....	8
Témaválasztás bemutatása	9
Háttér	9
Problémafelvetés	9
Kutatási kérdések	10
Hipotézisek.....	11
Módszer	11
A kvantitatív kutatási stratégia jellemzői.....	12
A duális képzés szereplői: Z generáció és a duális képzőhely.....	13
Ki is az a Z generáció? Mi jellemzi őket?	13
„Covid-generáció”	15
COVID hatásai	16
Tolna megye gazdasága – gyors összefoglaló	18
Munkanélküliség	19
Gazdasági szervezetek	21
Beruházások alakulása	22
Ipar.....	23
Építőipar	24
Turizmus.....	24
Kiskereskedelem	25
Képzőhelyek Tolna megye kistérségeiben.....	25
Kérdőív	30
Munkahelyi elvárások	41
Kérdőív kiértékelése.....	71
A kutatás eredményeinek összegzése.....	176
Forrásjegyzék	189

A Tolna megyei gazdálkodó szervezetek elvárásai a munkaerőpiacra felcsatlakozó Z generációval szemben	192
A duális képzőhely	193
Duális képzőhelyek nyilvántartása.....	193
A szakirányú oktatás hatósági ellenőrzése a duális képzőhelyen	195
Duális képzés előnyei.....	196
Kutatás háttere és célja	197
A kérdőív formai és tartalmi jellemzői	197
A kutatás célkitűzése	198
Kutatási kérdések	198
Hipotézisek.....	198
Munkáltatói kérdőív	200
Kutatás eredményeinek értékelése, elemzése	225
Kutatás összegzése, konklúzió	283
Forrásjegyzék	285

Előszó

Amikor valaki dolgozatot vesz a kezébe, először általában nem a köszöntőt vagy a bevezetőt olvassa el, hanem átfutja a tartalomjegyzéket, és annak alapján dönt, érdekesnek találja a művet vagy sem. Kivétel nélkül, szinte minden könyv elején, vagy a borítóján olvashatunk valamilyen köszöntőt, esetleg ajánlást. Amikor ezeket a sorokat írjuk, mi is e kötet hasznosságára, érdekességére szeretnénk felhívni a figyelmet.

A Tolna Megyei Kereskedelmi és Iparkamara jelen tanulmánykötetének célja, a megyénkben élő pályakezdő, leendő munkavállalók értékrendje, látásmódja mellett a gazdálkodó szervezetek leendő munkavállalóikkal szemben támasztott követelmények, elvárások bemutatása.

Kötetünkben kettő különálló, de szorosan összefüggő kutatás eredményeit értékeljük, elemezzük. A következő oldalakon olvasható konkrétumok és javaslatok nem csupán száraz tények, hanem útmutatásként is szolgálhatnak az olvasó számára. Célunk nem a kevés tapasztalattal rendelkező munkavállalók, sem pedig a tekintélyesebb üzleti múlttal rendelkező vállalkozók kritikai elemzése, hanem egy átfogó szociográfia bemutatása volt.

A szerkesztők

Szekszárd, 2021. május

**A holnap munkavállalóinak szakmatanulási potenciálja a
Z generáció tükrében Tolna megyében**



Szekszárd, 2021

„Mikor találsz valamit, ami annyira leköt, hogy nap, mint nap akár ingyen is csinálnád, akkor célegyenesben vagy. Ha találsz valakit, aki hajlandó érte megfizetni is, akkor megvan a hivatásod.”

Nick Vujicic

Bevezetés

A Tolna Megyei Kereskedelmi és Iparkamara (TMKIK), „köztestületként működő gazdasági érdekképviselő, amelynek fő feladata a gazdaság általános érdekeinek érvényesítése, a gazdaságfejlesztésben és gazdaságszervezésben való szerepvállalás.”

A kamarában dolgozó szakképzési osztály feladata többek között a duális képzés megvalósulásának elősegítése, melynek keretén belül célunk, hogy kialakítsuk a fiatalok szakma és pályaválasztási érettségét, érdeklődési terület és kompetenciák felmérésével segítsük a megfelelő ágazat, szakma kiválasztását. Segítsük őket, hogy a komplex szakmai tudás átadása duális képzés keretében, vállalati környezetben valósuljon meg, amely képessé teszi a tanulókat feladataik hatékony, innovatív ellátására, önállóan és másokkal együttműködve is.

A kamara küldetéstudata, szakmai elhivatottsága teszi fontossá a jelenleg szakképzésben résztvevő, nyílt munkaerőpiacra a gyakorlati hely által már becsatlakozott Z generáció igényeinek, elvárásainak reprezentatív kutatását Tolna megyében.

A kutatás célja, hogy egy jól átlátható, strukturált képet kapjunk az információs kor szülötteinek, azaz a Z generációnak differenciáltságáról, erősségéről, illetve a leendő munkavállalói habitusáról.

Témaválasztás bemutatása

Háttér

Jelen tanulmányban egy kutatási projektmunka eredményeit mutatjuk be. Kutatásunk fő alapfeltevése, hogy a Z generáció általános értékrendbeli különbségei kihatnak a tanuláshoz és a munkához való hozzáállására. A korábbi nemzedékektől eltérően megingathatatlan, és kockázatkereső. Könnyed magabiztossággal söpri félre az idősebb korosztály által kidolgozott módszereket. Célja a gyors, látványos, azonnali eredmények produkálása. Tény, hogy a gyors lefolyású interakciók nem minden munkahelyi kultúrában és korosztállyal érintkezve arathatnak elismerést.

Problémafelvetés

A tanulmány olvasója joggal teheti fel a kérdést, mi értelme a generációs felosztásoknak. A válasz kézenfekvő. Az emberiség írott történelme óta nem volt példa ilyen mértékű globális változásra. A technikai, mikroelektronikai fejlődés a XX. század végére átszerkesztette jellemünket, viselkedésünket, hétköznapi szokásainkat. Az ezredfordulón új nemzedék lépett színre, akit már a politikai ideológiák nem manipulálhattak direkt módon (fajelmélet, új típusú szovjet ember), hanem a fogyasztói világ varázsolt el. A számítógép lehetővé tette az Y generáció számára politikai gyűlések helyett az after partykra járást. Büntudat, lelkiismeret furdalás, felelősségre vonás, faji-vallási megkülönböztetés nélkül csatlakozva egy szabadon választott elektronikus zenei irányzathoz. A gép, a számítógép humanizálódott, műveltséget és szeretetet terjesztve az emberek között. Felismertük a gép is lehet kommunikátor, társ egy új emberi nyelv

létrehozásában, ahol nem játszik alárendelt szerepet sem az egyik, sem a másik fél (e-mail, chat). A babiloni zűrzavar véget ért, a technika az okos, kreatív művészi hozzáértéssel megközelítve híd lett, néhány kattintással keresztül juthattunk a tudatlanság rubikonján (internet). A harmadik ipari forradalmat eltörölni nem lehetett, a feldolgozóipar húzóágazata (számítógépgyártás), megteremtette a virtuális valóságot. Az előttünk járó nemzedék (X generáció 1960-1979) a maga küzdelmeivel, érdekkapcsolataival, szorongásával, fiatalságkultuszával, ráncatlanító krémjeivel, plasztikai műtétekkel, egzisztenciális küzdelmével (lakhatás, munka, család), szembe találta magát az Y generációt jellemző „számítógép gyermekei” áramlattal, amelyet a siker, karrier, pénz, öntörvényűség, barkácsolt életút jellemez.

Tanulmányunkban az Y generációt (1980-1995) követő „digitális bennszülött” Z generáció (1995-2010) értékrendjét, habitusát, munkavállalási szokásait értékeljük, elemezzük regionális szinten, Tolna megyére lebontva. A kutatásban 1001 főből álló 14-22 év közötti fiatal önként vett részt.

Kutatási kérdések

Kutatásunk során az alábbi kérdésekre kerestük a választ:

1. Mit tekint a Z generáció értéknek, mintának, követendő példának a munkavállalás tükrében?
2. Miként vélekedik ez a korosztály a karierről, a sikerekről?
3. Mi motiválja őket, mit várnak el egy jó gyakorlati képzőhelytől, munkahelytől?
4. A Z generációra a folyamatos versengés és én központúság, vagy inkább a kooperatív csapatjáték jellemző?

5. Mi jellemzi a Z generáció leendő munkavállalói habitusát Tolna megyében?

A vizsgálati módszer online és anonim kitöltési lehetőséget biztosított az alanyok számára. A kutatás során 1001 fő töltött ki online kérdőívet. Egyetlen szűrőszempont volt az alanyok kiválasztásánál, nevezetesen, hogy életkor alapján a „Z” generációhoz tartozó legyen az alany.

Hipotézisek

H1: A Z generáció számára természetes a munkahelyek sűrű váltogatása, kompromisszum nélkül tovább állnak. Praktikus szemlélet, proaktivitás, viszonylag magas teherbírás jellemzi őket.

H2: A Z generáció számára követendő példa a munkájában örömet lelő ember, és a magas fizetés. Tisztában vannak azzal, hogy a jó munkahely megtalálása nehéz feladat.

H3: Az online tér nyújtotta lehetőségeket a munkáltatótól is elvárják: rugalmasság, home-office, gamification.

Módszer

Kvantitatív	
lényege	mennyiségi mérés
adatok jellege	„kemény” megbízható, száraz
az alany és a kutató kapcsolata	távoli
a kutató helye az alanyhoz képest	kívülálló
az elmélet és kutatás közötti kapcsolat	megerősítő, igazoló

A kvantitatív kutatási stratégia jellemzői

- ▶ A kutatás előzetesen rögzített, jól behatárolt változókkal dolgozik.
- ▶ A változók közötti viszonyokra vonatkozóan előzetesen meghatározott hipotézisek születnek.
- ▶ A cél valamilyen specifikus hipotézis megerősítése vagy a predikció az általánosíthatóság érdekében.
- ▶ A vizsgálat viszonylag rövid időn belül lefolytatható.
- ▶ Számszerűsíti az adatokat és általában statisztikai elemzést alkalmaz.
- ▶ A felmérés megismételhető és az eredmények összevethetők.

A duális képzés szereplői: Z generáció és a duális képzőhely

Ki is az a Z generáció? Mi jellemzi őket?

Az 1945-60 között született, úgynevezett baby boom korosztályt követi az X (1960-80) és az Y (1980-2000) generáció. A Z generációba azok tartoznak, akik 1995-2010 között születtek. Ők az úgynevezett „digitális bennszülöttek”, számukra az internet, a mobiltelefon és a web 2.0 természetes dolgok. Értékrendjük, tanulási szokásaik, fogyasztói magatartásuk, média használatuk gyökeresen eltér a korábbi generációkéhoz képest. Náluk érték a tapasztalat és nem a tudás lett. Ez egyben magatartásuk alapja is: mindenhol ott kell lenni, mindent látni kell és nem utolsó sorban mindent megosztani.

Míg a korábbi generációk életében differenciáltan létezett a valós és az online jelenlét, addig a Z-korosztály számára e kettő harmonikusan fonódik össze, és a technológia mára az identitás kifejezésének egyik legfontosabb eszköze lett. Ennek a generációnak fontos az információk gyors elérése, a megosztott figyelem (multitasking) pedig állandó jellemzője a korosztálynak. Az 1990-es évek végén születettek a multimédia-tartalmakat priorizálják az írott, nyomtatott szöveggel szemben, így feldolgozási módszereik is alapvetően non-lineárisak. Azonnal szeretik látni munkájuk eredményét, azonnali visszacsatolást várva. Másképp tekintenek a pénzre, ami már az őket megelőző generáció esetén is tetten érhető volt. Képesek egyszerre több dologgal párhuzamosan foglalkozni, az őket érdeklő információhoz változatos csatornákon és gyorsan jutnak el.

A Z-generáció önfejlesztésében kiemelt jellemző a belső tanulási motiváció és a tudatosság. Érdeklődésük szerteágazó, tudásuk növekvő hányada származik iskolán kívüli közegből, és bár fontos igény számukra az ismeretek szórakoztató

formában történő elsajátítása, mégis kritikus és reflexív médiahasználók. Ismeretszerzési mechanizmusaik során preferálják a szimultán interakciót és a gyakorlati jelentőséggel bíró ismereteket.¹

1995 után született fiatalok esetében már kevésbé éles határvonal húzódik a gyermekkor-ifjúkor, illetve az ifjúkor és a felnőttkor között. Ugyanis az internetet tudatosabban használó gyermek(ek) gyakorlatilag ugyanabban a közegben érvényesül, mint a felnőtt, ennek következtében a szórakozás és a munka tartományai összeolvadnak: átalakult az értékesnek számító készségek és kompetenciák köre. Jelen századunk társadalmában a hangsúly a gyors, precíz és produktív munkavégzésen van.

A feladatok növekvő komplexitása kreativitást, fejlett kommunikációs készségeket, flexibilis hozzáállást és csoportmunkára való alkalmasságot vár el az ezredforduló utáni évtizedekben szakemberré váló fiataloktól. Ez az újszerű munkaerőpiaci elvárás természetesen kihat az oktatásra is. A Z-generáció tagjai gyökeresen eltérő módszereket és tananyagot igényelnek, ami folyamatosan új feladatokat ad a formális oktatást korszerűsíteni vágyóknak.² (Pintér, 2015)

A legidősebb anyák gyermekei, akik a legkisebb családokba születtek, és a legalacsonyabb létszámúak. Edukáltak, magas átlagéletkorral. Internethez kötött, „bedrótozott” nemzedék, fejlett problémamegoldó képességgel, kiváló technikai érzékkel, erős gyakorlatiassággal. Absztrakciójuk, figyelemmegosztásuk kiváló, szimultán több médium felhasználói. Elidegenedve a valós, „offline” környezettől, virtuális közösségek tagjai. Negatív tapasztalataik a megfelelési kényszer vagy annak hiánya, társtalanság, rohanás, pénz- és önközpontúság. (Pais, 2004)

¹ Rumpf Nikolett: Hogyan használja a médiát a Zgeneráció?

http://media20.blog.hu/2014/11/22/hogyan_hasznalja_a_mediat_a_z-generacio Letöltve: 2021. január 7.

² Pintér Dániel Gergő – Nem a Z generáció butább, csak az oktatás ragadt a 20. században

https://media20.blog.hu/2015/10/09/a_z-generacio_szamara_alkalmatlan_a_jelenlegi_oktatas Letöltve: 2021. január 7.

A mai 18-24 éves korosztály sokkal hamarabb kapcsolódik be a munka világába, mint az előttük járó generációk. Ez azt jelenti, hogy a Z-s munkavállalók egyre szélesedő csoportjával találkozhatnak a hazai foglalkoztatók.

Technikai tudásuk miatt kiváló munkaerővé válnak, ugyanakkor a hatalommal és kultúrával nem tudnak azonosulni, hagyományos motivációs eszközök nem működnek náluk. Helyette a szabadság, az önmegvalósítás, valamint a világmegváltó munka motiváló számukra. Villámgyorsak a munka és a magánélet területén, fizetésemelésre sem várnak éveket, elvárásaik magasak. Folyamatos visszajelzésre van szükségük a motiváció fenntartásához, sikeres munkához. A rugalmasság még egy generációnak sem volt annyira fontos, mint nekik: időben és térben is szabadok akarnak lenni. Az információk gyors áramlása elvárás számukra, türelmetlenek, figyelmük szétszórtnak tűnhet idősebb, tapasztaltabb vezetők szemében.³

Épp ezért fontos megismeri, hogy milyen módon választ munkahelyet egy mai fiatal. Mivel és hogyan motiválható, hol dolgozna szívesen, milyen munkahelyről, karrierről álmodik. Ezen tények ismerete elengedhetetlen feltétele annak, hogy a kutatásban vizsgált korcsoportnak szóló, célzott stratégiai megoldásokat tudjon kínálni egy őket megszólítani, toborozni kívánó munkaadó.

„Covid-generáció”

Jelenleg a koronavírus-járvány sokkal jobban veszélyezteti a Z-generáció munkaerőpiaci, tanulmányai esélyeit, mint az egészségét. Megválaszolásra váró kérdés, hogy a tavaly március óta eltelt időszak hogyan hat a középiskolások hosszabb távú tanulmányi, munkavállalási esélyére.

³ Négy generáció munkahelyi viselkedése [Boomerok, X, Y, Z] – Generációk a munkahelyen 1. rész
<https://jobgroup.hu/blog/generaciok-a-munkahelyen-1> Letöltve: 2021. január 8.

A Z-generációt azért nevezik COVID-, vagy „lockdown generation”-nak (ENSZ munkaügyi szervezete az ILO elnevezése alapján), mert meghatározó közös fiatalkori élményük lett a járvány miatti óvintézkedés.

COVID hatásai

Tévhit, ha azt feltételezzük, az „állandóan a telefonjukon lógó” fiataloknak gyerekjáték újra tervezni. Tulajdonképpen mindegy mennyi időt töltenek szociális közösségi média oldalakon, túlnyomó többségük nagyon is igényli a személyes kapcsolatokat, rávilágítva arra a tényre, miszerint a digitalizáció azért még nem teljesen szorította ki a személyes érintkezést életükből. Úgy tűnik, jelenleg lehetőségeik korlátozottak az offline személyes interakciókra. A virtuális térben folytatott társasági élet nem képes pótolni annak a közösségépítő hatását, amikor szemtől szemben kommunikálunk valakivel, főképp, ha fizikailag is egy térben vagyunk.

A kijárási korlátozások hatást gyakorolnak lelki, mentális egészségünkre. A fiatalabb korosztály ezt az időszakot azért is kezeli nehezebben, mert számukra a kortárs csoport személyiség formáló szerepe ebben az életkorban különösen felértékelődik és most tőlük „szakadtak” el. A betiltott közösségi és sport programok, szalagtűzők, ballagások, könnyűzenei fesztiválok is hatást gyakorolnak a jövő nemzedékére, kollektív benyomásaikra.

A kamaszokat jól illusztrálja a szerepkonfúzió, identitáskeresés, vágyaik késleltetésének fejletlensége. Várakozni, újra gondolni, kívánni hosszú távon nehezebb számukra.

A kísérleti jelleggel működtetett online oktatási rendszerre való átállás megnövelte a lemorzsolódás esélyét azoknál, akiknek hiányzott a digitális eszköz,

szülői odafigyelés. Sok fiatalnak az iskolai közösség támogató biztonsága, pedagógusok motiváló ereje hiányzik.

A rendszertelenség magas rizikófaktorral bír. A digitális oktatásban résztvevőket presszionálja a kiszámítható napirend hiánya. Könnyen elsiklunk azon tény mellett, miszerint az iskola, mint másodlagos szocializációs közeg nem csupán tanít, de nevelő hatása is van. Rendszeresség, állandóság, kiszámíthatóság érzését biztosítja hosszabb távon a nebulók számára.⁴

A duális szakképzésben a gyakorlati oktatás is több esetben digitalizálttá vált, amely gyengítette a diákok egy részének vizsgára történő felkészülési esélyeit.

A korlátozó intézkedések okán kialakuló gazdasági váltás is alakíthatja a Z-generáció munkavállalási lehetőségeit. Feltételezhető, a járvány hatására sok Z-generációs fiatalnak alábbhagy továbbtanulási, álláskeresési motivációja. Valószínűsíthető, képzettségénél alacsonyabb munkát vállal el, ami karrierútját, kereseti lehetőségeit nagyban befolyásolja.

Akik hosszabb időre passzivitásban ragadnak, csorbulhat nyitottságuk, tudásuk, önbizalmuk. A „nem dolgozó-nem tanuló” életformából nehéz kitörni.⁵

⁴ Lesz-e karanténgeneráció? – Így hatott a járvány az oktatásra <https://szakmaverzum.hu/2020/10/lesz-e-karantengeneracio-igy-hatott-a-jarvany-az-oktatásra/> Letöltve: 2021. január 11.

⁵ Bereczki Enikő, <https://panpeterstop.blog.hu> Letöltve: 2021. január 11.

Tolna megye gazdasága – gyors összefoglaló

- 2020 folyamán többen születtek és többen is haltak meg, mint az előző évben. A természetes fogyás a megye népességét 1446 fővel csökkentette.
- 2020 IV. negyedévében a foglalkoztatottak száma nőtt, a munkanélkülieké csökkent 2019 IV. negyedévéhez képest. A változás iránya mindkét esetben ellentétes volt az országossal. A foglalkoztatási arány (60,4 %) kisebb volt az országos átlagnál, a munkanélküliségi ráta (3,0 %) viszont kedvezőbb volt annál.
- A teljes munkaidőben alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete 13 %-kal magasabb volt 2020-ban, mint egy évvel korábban. Összege (384 ezer forint) meghaladta a megyék – főváros nélkül számított – átlagát (349 ezer forint).
- A telephelyi adatok alapján az ipar teljesítménye 4,1 %-kal elmaradt az előző évitől. A megyei székhelyű építőipari szervezetek termelése alig változott, a beruházások volumene 23 %-kal visszaesett. Az év folyamán kevesebb lakást vettek használatba, mint egy évvel korábban, a lakásépítések népességre vetített száma a második legalacsonyabb volt a megyék között.
- Az egészségügyi veszélyhelyzet miatt a kereskedelmi szálláshelyek vendégforgalma jelentősen visszaesett. A kiskereskedelmi forgalom volumene 0,2 %-kal elmaradt az egy évvel korábbtól, egy lakosra jutó összege 1067 ezer forint volt, az országos átlagnál (1179 ezer forint) kevesebb.
- 2020-ban a gazdasági-társadalmi folyamatokat meghatározták a koronavírus okozta járvánnyal kapcsolatos intézkedések. Ezek hatása egyes ágazatokban (például a turizmusban) a járvány első, márciustól júniusig tartó hulláma után is jelentős maradt, és a gazdasági szereplők fogyasztási, beruházási döntéseit továbbra is befolyásolta.

Munkanélküliség

- 2020 IV. negyedében a 15–74 éves népesség 62,3 %-a, 102 ezer fő tartozott a gazdaságilag aktívak közé, számuk 0,5 %-kal több volt, mint egy évvel korábban, de az aktivitási arány 2,8 százalékponttal elmaradt az országos átlagtól.

- A munkaerőpiacon 99 ezer fő foglalkoztatottként, 3 ezer fő munkanélküliként jelent meg. A foglalkoztatottak száma nőtt, a munkanélküliek csökkent 2019. IV. negyedéhez képest. A változás iránya mindkét mutató esetében ellentétes volt az országossal.

- A foglalkoztatási ráta 60,4 %-ot tett ki, ami 1,2 százalékponttal meghaladta az egy évvel korábbit. Az arány alacsonyabb volt az országos átlagnál (62,4 %).

- A munkanélküliségi ráta 3,0 %-ot ért el, 0,4 százalékponttal csökkent az egy évvel korábbihoz képest. Az arány alatta maradt az országos átlagnak (4,1 %).

- Az inaktívok száma 62 ezer főt tett ki, 3,5 %-kal kevesebbet az egy évvel korábbinál. A változás iránya megegyezett az országossal.

- 2020-ban a teljes munkaidőben alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete 384 ezer, az adókedvezmény nélkül számított havi nettó átlagkereset 255 ezer forint volt. Közfoglalkoztatottak nélkül számolva a bruttó átlagkereset 396 ezer, a nettó átlagkereset 263 ezer forintra emelkedett.

- A bruttó és nettó átlagkereset – a közfoglalkoztatottakkal együtt számítva – egyaránt 13 %-kal múlta felül a 2019. évit, folytatva a korábbi időszakok emelkedő tendenciáját. A növekedés üteme meghaladta az országos átlagot, egyben a megyék és a főváros körében a legmagasabb volt. Az alkalmazottak 4,9 %-kal kevesebbet kerestek az országos átlagnál.

- A bruttó keresetek a versenyszférában 13 %-kal, 411 ezer forintra, a költségvetési szférában 14 %-kal, 329 ezer forintra emelkedtek.

- Az átlagkereset a fizikai foglalkozásúaknál 10, a szellemieknél 13 %-kal nőtt, ennek eredményeként az előbbiek átlagosan bruttó 284, az utóbbiak 503 ezer forintot kerestek.

- A megyében 2020. december végén 7 ezer álláskeresőt tartottak nyilván. Számuk az országos átlaggal egyezően, 24 %-kal nőtt az egy évvel korábbihoz képest. A koronavírus okozta járvány első hullámát követően az aktív munkakeresés megindulása a regisztrált álláskeresők számának jelentős emelkedését okozta, ami december végére veszített intenzitásából.

- A pályakezdő álláskeresők száma (684 fő) 16 %-kal több lett, az összes álláskeresőhöz viszonyított arányuk 9,4 % volt.

- Az álláskeresők 33 %-a legfeljebb 3 hónapja, 26 %-a tartósan, egy évet meghaladóan nem tudott elhelyezkedni. A tartósan állás nélkül lévők száma 32 %-kal meghaladta a 2019. decemberit.

- Az álláskeresők között a legnagyobb aránya (43 %) a legfeljebb az általános iskola 8 osztályával rendelkezőknek volt, emellett 28 %-uknak szakmunkás, szakiskolai bizonyítvány, 24 %-uknak érettségi, illetve technikum a legmagasabb végzettsége, 4,5 %-uk pedig diplomás volt.

- A nyilvántartott álláskeresők körében az ellátottak aránya összességében 0,9 százalékponttal csökkent az előző év azonos időpontjához képest: az álláskeresők 13 %-a álláskeresői járadékban, 8,1 %-a álláskeresői segélyben, 27 %-a szociális ellátásban részesült. A nyilvántartott állás nélküliek 52 %-a ugyanakkor nem kapott semmilyen pénzügyi ellátást.

- December végén 0,7 ezer betöltetlen álláshelyet tartottak nyilván, számuk 17 %-kal meghaladta az egy évvel korábbit. Tíz üres álláshelyre 104 álláskereső jutott, 5-tel több, mint 2019 decemberében.

Gazdasági szervezetek

- Megyei székhellyel 2020. december végén 40 ezer gazdasági szervezetet tartottak nyilván, számuk a kedvezőtlen gazdasági környezet mellett lényegében nem változott (–0,1 %) az egy évvel korábbihoz képest. Országosan 0,9 %-os növekedés történt.

- A korábbi időszakokhoz hasonlóan a 37 ezer vállalkozás nagyobb részét (30 ezer) önálló vállalkozóként, a kisebb részét (6,9 ezer) társas vállalkozásként regisztráltuk. Az előbbiek száma egy év alatt 0,4 %-kal csökkent, az utóbbiaké 1,0 %-kal nőtt. Ezer lakosra a megyében 173 regisztrált vállalkozás jutott, a vállalkozási kedv az egy évvel korábbihoz képest nőtt.

- A társas vállalkozások meghatározó részét (69 %) kitevő korlátolt felelősségű társaságok száma 2,5 %-kal emelkedett, a 26 %-át képviselő betéti társaságoké 2,5 %-kal fogyott. Részvénytársaságból 4,2 %-kal több, szövetkezetből 3,5 %-kal kevesebb szerepelt a regisztrációban, mint 2019. december végén. A társas vállalkozások 91 %-a legfeljebb 9 főt foglalkoztatott, a 249 fő felettiekből 16 volt a megyében.

- 2020-ban a társas vállalkozások 3,7 %-a került csődeljárás, kényszersztörlesztés vagy felszámolási eljárás alá, 0,7 százalékponttal kisebb részük, mint egy évvel korábban. Az eljárás alá vont cégek részaránya a kft-k körében 4,6 %-ot tett ki.

- Az önálló vállalkozók közül a legtöbben (44 %) mellékfoglalkozásúként, 36 % főfoglalkozásúként, 20 % nyugdíjasként tevékenykedett. Főfoglalkozásúként többen, mellékfoglalkozás keretében és nyugdíj mellett kevesebben vállalkoztak az egy évvel korábbinál.

- December végén 2,0 ezer egyéni vállalkozás szüneteltette a tevékenységét, vélhetően a járvány hatására számuk 9,9 %-kal nőtt az egy évvel korábbihoz képest. Az ideiglenesen szüneteltetett egyéni vállalkozások aránya egy év alatt 16-ról 17 %-ra emelkedett.

- Főtevékenységük alapján a társas vállalkozások a kereskedelem, a tudományos és műszaki tevékenységben, valamint az építőipar és az ipar területén, az önálló vállalkozók a mezőgazdaság és az ingatlanügyletek nemzetgazdasági ágakban fordultak elő leggyakrabban.

Beruházások alakulása

- A megyei székhelyű gazdasági szervezetek 2020-ban 137 milliárd forint értékű új beruházást valósítottak meg, a koronavírus okozta járvány kedvezőtlen gazdasági hatásai következtében összehasonlító áron 23 %-kal kevesebbet az egy évvel korábbi magas bázisnál. Tolna a megyék közül a harmadik legnagyobb visszaesést szenvedte el ezen a téren. A beruházási érték 69 %-át a legalább 50 főt foglalkoztató vállalkozások realizálták.

- A beruházások 41 %-a az építőiparba összpontosult, annak ellenére, hogy 36 %-kal csökkent az ág fejlesztéseinek volumene. A források 15 %-át az energiaiparban, 8,9 %-át a feldolgozóiparban, 7,2 %-át pedig a mezőgazdaságban használták fel. Az energiaipar beruházásainak volumene 4,0, az agráriumé 9,8 %-kal csökkent, ami jóval kisebb, mint a feldolgozóipar 43 %-os visszaesése. Utóbbin belül az élelmiszeriparban és a kohászat, fémfeldolgozás területén valósultak meg nagyobb értékű beruházások.

- Anyagi-műszaki összetétel alapján a fejlesztések 62 %-a épületek és egyéb építmények építésére, 37 %-a gépek, berendezések és járművek beszerzésére irányult. Az építési beruházások volumene 31 %-kal visszaesett. A belföldi gyártású gépek, berendezések és járművek teljesítményértéke összehasonlító áron 6,0, a külföldieké 3,6 %-kal csökkent. Az értékadatok alapján a gépek, berendezések és járművek 46 %-a importból származott.

- Ültetvények, erdők telepítésére, haszonállatok beszerzésére és a meglevő föld értéknövelésére a megyei gazdaság szereplői 2,1 milliárd forintot költöttek, reálértéken 21 %-kal többet az előző évinél.

Ipar

- Megyénkben a 4 főnél többet foglalkoztató ipari vállalkozások telephelyein az éves kibocsátás volumene 2010 óta folyamatosan emelkedett, 2020-ban viszont 4,1 %-kal (országosan 5,8 %-kal) elmaradt az egy évvel korábbtól. A termelési érték 648 milliárd forintot, az országos 1,9 %-át tette ki.

- Az év folyamán a teljesítmény március végéig emelkedett, majd a járvány megfékezésére hozott korlátozó intézkedések hatására visszaesett. Csupán szeptemberben és októberben haladta meg a termelés volumene az egy évvel korábbit.

- A 49 főnél többet foglalkoztató, megyei székhelyű ipari vállalkozások 2020. évi termelési értéke (folyó áron 409 milliárd forint) összehasonlítva áron 4,8 %-kal elmaradt az előző évitől. Az eredményeket elsősorban a textil- és bőripar, a villamos berendezés gyártás, valamint a járműgyártás termelés kiesése csökkentette.

- Az ipari értékesítés volumenének 5,0 %-os csökkenését a belföldi eladások 5,6 %-os bővülése és az export 21 %-os visszaesése határozta meg. A megyék és a főváros körében mind a belföldi értékesítés növekedése, mind az export csökkenése itt volt a legnagyobb mértékű. A hazai bevételek emelkedésében főként az élelmiszeripar, az export csökkenésében a textil- és bőripar, valamint a villamos berendezés gyártás értékesítésének alakulása volt meghatározó. A megyében a hazai eladások domináltak, aminek aránya 66 %-ot tett ki.

Építőipar

- A megyei székhelyű, legalább 5 főt foglalkoztató építőipari vállalkozások 2020. évi termelési értéke 50,1 milliárd forint volt, ami összehasonlító áron – az országos 12 %-os csökkenéssel szemben – alig változott (–0,1 %) az egy évvel korábbi magas bázishoz képest. A megyei építőipari szervezetek kibocsátása az országos 1,7 %-át adta.

- Építményfőcsoportok szerint az épületépítések volumenének 6,5 %-os csökkenését ellensúlyozni tudta a termelési érték 53 %-át adó egyéb építmények építésének 6,3 %-os növekedése.

- Az országos tendenciához hasonlóan a megyei építőipari szervezetek megrendelése is csökkentek: 2020-ban 28,0 milliárd forint értékű új szerződést kötöttek, volumenében 16 %-kal kevesebbet, mint az előző év folyamán.

- A december végi 6,3 milliárd forint értékű szerződésállomány volumene 2,0 %-kal meghaladta az egy évvel korábbit.

Turizmus

- A kedvezően alakuló január és február után márciustól a járványügyi intézkedések következtében a megye kereskedelmi szálláshelyei 2020-ban hónapokon keresztül csak korlátozottan fogadhattak vendéget. Sok szálloda, panzió, kemping, üdülőháztel, közösségi szálláshely be is zárt, áprilistól decemberig az egyes hónapokban nagyjából 20–40-nel kevesebb egység működött az egy évvel korábbihoz képest.

- A megye szálláshelyein 61 ezer vendég 154 ezer éjszakára szállt meg, ezek az értékek 40, illetve 36 %-kal elmaradtak a 2019. évitől. A külföldi állampolgárok hosszabb ideig szembesültek utazási korlátozásokkal, mint a magyarok, így az általuk eltöltött vendégéjszakák száma erőteljesebben csökkent, mint a belföldieké. Ők 64 %-kal kevesebb (14 ezer) éjszakára maradtak, mint az előző évben, míg a belföldi vendégek éjszakái (141 ezer) 30%-kal csökkentek.

- A legtöbb vendéget fogadó szállástípusban, a szállodákban 38 %-kal esett vissza a vendégéjszakák száma, míg a legenyhébb (22 %-os) csökkenést a panziókban regisztrálták.
- A szálláshelyek összes bruttó árbevétele (2,3 milliárd forint) folyó áron 38 %-kal elmaradt az egy évvel korábbtól. Az árbevételen belül a szállásdíjak összege 33, a vendéglátásé 41, az egyéb szolgáltatásoké 48 %-kal csökkent.

Kiskereskedelem

- A koronavírus okozta járvány következtében megváltozott vásárlói szokások, illetve a boltok nyitvatartását korlátozó rendelkezések megtörték a megyében a kiskereskedelmi forgalom évek óta tartó emelkedését 2020 tavaszán. A megye kiskereskedelmi üzleteiben a forgalom volumene az áprilisi mélypontot követően júniusban és júliusban meghaladta az egy évvel korábbi értéket, majd az év hátralévő hónapjaiban ismét elmaradt attól.
- A megye kiskereskedelmi üzlethálózatában 2020-ban folyó áron 228 milliárd forint értékű forgalom realizálódott, az országos 2,0 %-a. A kiigazítás nélküli adatok alapján a kiskereskedelmi forgalom volumene – az országosnál kisebb mértékben – 0,2 %-kal csökkent az előző évhez képest.
- A megye egy lakosára átlagosan 1 millió 67 ezer forint bolti forgalom jutott, 3,9 %-kal több, mint 2019-ben. A mutató értéke 113 ezer forinttal elmaradt az országos átlagtól.

Képzőhelyek Tolna megye kistérségeiben

Megyénkben számos gazdálkodó foglalkozik tanulók gyakorlati szakmai képzésével, szerencsére ez az adatbázis, ez a vállalkozói kör folyamatosan bővül.

A Szakképzési törvény változásai új kihívások elé állította/állítja a kamarai rendszert, és természetesen a képzéssel, oktatással foglalkozó gazdasági szervezeteket, gazdálkodókat is. Bízunk benne, hogy a résztvevők nemcsak a kihívásokat látják meg, megtalálják a rendszerben rejlő lehetőségeket is. A több éve működő tanácsadói hálózat mindent megtesz annak érdekében, hogy ez valóban így történjen.

Mi a helyzet Tolna megyében, hogyan alakulnak a számok?

Szakmai gyakorlati képzéssel foglalkozó, jelenleg is hatályos TSZ-el rendelkező gazdálkodó szervezetek száma Tolna megyében: 178 db, oktatott szakmák száma: 34 db, képzési helyek száma: 212 db

A gazdálkodók, képzési helyszínek megoszlása kistérségenként:

Paksi kistérség:

20 szakma

177 hatályos TSZ

Gazdálkodó szervezetek száma: 31

Képzési helyszín: 33

Bonyhádi kistérség:

16 szakma

121 hatályos TSZ

Gazdálkodó szervezetek száma: 28

Képzési helyszín: 30

Dombóvári kistérség:

15 szakma

190 hatályos TSZ

Gazdálkodó szervezetek száma: 24

Képzési helyszín: 24

Szekszárdi kistérség:

23 szakma

434 hatályos TSZ

Gazdálkodó szervezetek száma: 72

Képzési helyszín: 77

Tamási kistérség:

12 szakma

120 hatályos TSZ

Gazdálkodó szervezetek száma: 26

Képzési helyszín: 31

Tolnai kistérség:

14 szakma

48 hatályos TSZ

Gazdálkodó szervezetek száma: 14

Képzési helyszín: 16

Kérdőív

A holnap munkavállalóinak szakmatanulási és munkavállalási potenciálja a Z generáció tükrében Tolna megyében

Életkorod:

15

16

17

18

19

20

21

22

Nemed:

Fiú

Lány

1. Elégedett vagy a rád jutó gyakorlati helyen végzett munka mennyiségével?

Igen

Nem

2. Szeretnéd, ha a munkád több felelősséggel járna?

Igen

Nem

3. Úgy érzed, hogy túl sok munkafeladat hárul rád a gyakorlaton?

Igen

Nem

4. Elégedett vagy a gyakorlati időd beosztásával?

Igen

Nem

5. Minden fontos információt megkapsz ahhoz, hogy a gyakorlati munkádat jól el tudd végezni?

Igen

Nem

6. Pontosan tudod a gyakorlati munkaköröd, kötelezettségeidet?

Igen

Nem

7. Gyakorlati munkaköri kötelezettségeid megfelelnek jelenlegi tudásszintednek, készségednek?

Igen

Nem

8. Elégedett vagy a jelenlegi gyakorlati munkaköröddel?

Igen

Nem

9. Összhangban van jelen gyakorlati munkaköröd a jövőbeni munkádhoz fűződő terveiddel?

Igen

Nem

10. Figyelembe veszi a gyakorlati oktatód javaslataidat, észrevételeidet?

Igen

Nem

11. Szeretnél visszajelzést kapni, ha egy feladatot jól végeztél el?

Igen

Nem

Kérlek, 1-től 4-ig skálán számmal jelöld az alábbi állítás mennyire illik rád!

4 – határozottan egyetértek

3 – inkább egyetértek

2 – inkább nem értek egyet

1 – egyáltalán nem értek egyet

12. Elégedett vagy a jelenlegi munkaköröddel gyakorlati helyeden?

1

2

3

4

13. Összhangban van jelen gyakorlati munkaköröd a jövőbeni munkádhoz
fűződő terveiddel?

1

2

3

4

14. a Mely tényezők okoznak neked stresszt gyakorlaton?

A munkaterhelés

1

2

3

4

14. b Mely tényezők okoznak neked stresszt gyakorlaton?

A munkatársaim

1

2

3

4

14. c Mely tényezők okoznak neked stresszt gyakorlaton?

Az ügyfelek

1

2

3

4

14. d Mely tényezők okoznak neked stresszt gyakorlaton?

A közvetlen főnököm, gyakorlati oktatóm

1

2

3

4

14. e Mely tényezők okoznak neked stresszt gyakorlaton?

A munkatársaim

1

2

3

4

14. f Mely tényezők okoznak neked stresszt gyakorlaton?

Egyes feladatok határideje

1

2

3

4

14. g Mely tényezők okoznak neked stresszt gyakorlaton?

Egyéb külső tényezők (baráti, családi, napi problémák...)

1

2

3

4

15. a Milyen előnyöket tartasz fontosnak gyakorlati képzőhelyed kapcsán?

Szakmai fejlődési lehetőség

1

2

3

4

15. b Milyen előnyöket tartasz fontosnak gyakorlati képzőhelyed kapcsán?

Pozitív visszajelzés gyakorlati oktatótól

1

2

3

4

15. c Milyen előnyöket tartasz fontosnak gyakorlati képzőhelyed kapcsán?

Pozitív visszajelzés egyéb személyektől

1

2

3

4

15. d Milyen előnyöket tartasz fontosnak gyakorlati képzőhelyed kapcsán?

Szakmai kiállításon, börzén, versenyeken való részvétel

1

2

3

4

15. e Milyen előnyöket tartasz fontosnak gyakorlati képzőhelyed kapcsán?

Magasabb pénzbeli juttatás

1

2

3

4

15. f Milyen előnyöket tartasz fontosnak gyakorlati képzőhelyed kapcsán?

Tárgyi jutalom

1

2

3

4

16. Figyelembe veszi a gyakorlati oktatód javaslataidat, észrevételeidet?

1

2

3

4

17. Megkapod munkád elvégzéséhez a szükséges szakmai támogatást?

1

2

3

4

18. Mennyire vagy elégedett a gyakorlati hely légkörével?

- 1
- 2
- 3
- 4

19. a Mennyire fontos neked az alábbi három tényező gyakorlati helyeden?

Jó hangulat

- 1
- 2
- 3
- 4

19. b Mennyire fontos neked az alábbi tényező gyakorlati helyeden?

Magasabb pénzbeli juttatás

- 1
- 2
- 3
- 4

19. c Mennyire fontos neked az alábbi tényező gyakorlati helyeden?

Elégedettség érzés

- 1
- 2
- 3
- 4

19. d Mennyire fontos neked az alábbi tényező gyakorlati helyeden?

Jó munkatársi kapcsolatok

1

2

3

4

20.Mennyire vagy elégedett gyakorlati helyed technikai, technológiai színvonalával, felszereltségével?

1

2

3

4

21. Mennyire tartod fontosnak modern információs technológiai eszközök alkalmazását a gyakorlati képzőhelyeden? (okostelefon, laptop, számítógép vezérelt megmunkálógép stb.)

1

2

3

4

22. a Véleményed szerint milyen hatása lenne egy digitális eszközökkel megtartott képzésnek?

érdekesebb, változatos, szemléletes tanórák

1

2

3

4

22. b Véleményed szerint milyen hatása lenne egy digitális eszközökkel megtartott képzésnek?

motivált diákok

1

2

3

4

22. c Véleményed szerint milyen hatása lenne egy digitális eszközökkel megtartott képzésnek?

figyelem felkeltése

1

2

3

4

22. d Véleményed szerint milyen hatása lenne egy digitális eszközökkel megtartott képzésnek?

gyors információszerzés

1

2

3

4

22. e Véleményed szerint milyen hatása lenne egy digitális eszközökkel megtartott képzésnek?

a tanulóhoz közelebb áll ez az oktatási módszer

1

2

3

4

22. f Véleményed szerint milyen hatása lenne egy digitális eszközökkel megtartott képzésnek?

a tanulási önállóságot fejleszti

1

2

3

4

Munkahelyi elvárások

Kutatásunk második részében arra keressük a választ, hogy miket tartasz fontosnak egy ideálisnak vélt munkahelyen. Minden felsorolt elemnek adj 1 és 4 között egy értéket attól függően, hogy az mennyire számít neked! A kevésbé fontos elemeknek alacsonyabb, a fontosabbnak vélt elemeknek magasabb értéket adj!

4 – határozottan egyetértek 3 – inkább egyetértek

2 – inkább nem értek egyet 1 – egyáltalán nem értek egyet

23. A mindennapi munkavégzéssel kapcsolatosan mennyire fontosak számodra az alábbi elemek?

Érdekes és kihívást jelentő munka

1

2

3

4

23. b A mindennapi munkavégzéssel kapcsolatosan mennyire fontosak számodra az alábbi elemek?

A munkakör és feladatok változatossága

1

2

3

4

23. c A mindennapi munkavégzéssel kapcsolatosan mennyire fontosak számodra az alábbi elemek?

Egyéni felelősségvállalás és autonómia lehetősége

- 1
- 2
- 3
- 4

23. d A mindennapi munkavégzéssel kapcsolatosan mennyire fontosak számodra az alábbi elemek?

A munka társadalomra gyakorolt pozitív hatása

- 1
- 2
- 3
- 4

24. a Mennyire fontosak számodra az alábbiak a munkakörnyezettel kapcsolatban?

Modern technológia (eszközök és rendszerek)

- 1
- 2
- 3
- 4

24. b Mennyire fontosak számodra az alábbiak a munkakörnyezettel kapcsolatban?

Munkahely megközelíthetősége

1

2

3

4

24. c Mennyire fontosak számodra az alábbiak a munkakörnyezettel kapcsolatban?

Jólétet, kényelmet támogató fizikai környezet

1

2

3

4

24. d Mennyire fontosak számodra az alábbiak a munkakörnyezettel kapcsolatban?

Inspiráló irodai környezet

1

2

3

4

24. e Mennyire fontosak számodra az alábbiak a munkakörnyezettel kapcsolatban?

Digitális eszközhasználati lehetőség (laptop, tablet, okostelefon...)

1

2

3

4

25. a Mennyire fontos számodra a személyes kapcsolat egy munkahelyen?

Közvetlen felettes vezetői stílusa

1

2

3

4

25. b Mennyire fontos számodra a személyes kapcsolat egy munkahelyen?

Közvetlen munkatársak

1

2

3

4

25. c Mennyire fontos számodra a személyes kapcsolat egy munkahelyen?

Egyéb együttműködő partnerek (ügyfelek és külsős munkatársak)

1

2

3

4

26. Mennyire fontosak számodra az alábbi juttatási elemek?

Fizetés/bér

1

2

3

4

26. b Mennyire fontosak számodra az alábbi juttatási elemek?

Egyéb juttatások (étkezési hozzájárulás, útiköltség, munkaruha biztosítása...)

1

2

3

4

26. c Mennyire fontosak számodra az alábbi juttatási elemek?

Teljesítmény alapú kifizetések

1

2

3

4

26. d Mennyire fontosak számodra az alábbi juttatási elemek?

Teljesítmény alapú Bónusz/jutalom

1

2

3

4

27. Értékelj az alábbi, nem pénzübeli juttatási elemeket fontosságuk alapján!

Béren kívüli juttatás (SZÉP kártya, Erzsébet utalvány...)

1

2

3

4

27. b Értékelj az alábbi, nem pénzübeli juttatási elemeket fontosságuk alapján!

Lakhatást megkönnyítő támogatási formák

1

2

3

4

27. c Értékelj az alábbi, nem pénzübeli juttatási elemeket fontosságuk alapján!

Egészségmegőrző programok

1

2

3

4

27. d Értékelj az alábbi, nem pénzügyi juttatási elemeket fontosságuk alapján!

Nyugdíjpénztár

1

2

3

4

27. e Értékelj az alábbi, nem pénzügyi juttatási elemeket fontosságuk alapján!

Telefon/laptop munkahelyi célra

1

2

3

4

27. f Értékelj az alábbi, nem pénzügyi juttatási elemeket fontosságuk alapján!

Családhoz kapcsolódó támogatások

1

2

3

4

27. g Értékelj az alábbi, nem pénzügyi juttatási elemeket fontosságuk alapján!

Egészséget támogató szolgáltatások

1

2

3

4

28. a Mennyire fontosak számodra a cégen belül elérhető fejlődési lehetőségek?

Üzleti és szakmai képzések

1

2

3

4

28. b Mennyire fontosak számodra a cégen belül elérhető fejlődési lehetőségek?

Személyes készségfejlesztés

1

2

3

4

28. c Mennyire fontosak számodra a cégen belül elérhető fejlődési lehetőségek?

Digitális készségfejlesztés

1

2

3

4

28. d Mennyire fontosak számodra a cégen belül elérhető fejlődési lehetőségek?

Szakmai képzések, felsőfokú tanulmányok támogatása

1

2

3

4

29. a Mennyire fontosak számodra a vállalaton belül elérhető karrierlehetőségek?

Hazai karrierlehetőségek vállalaton belül

1

2

3

4

29. b Mennyire fontosak számodra a vállalaton belül elérhető karrierlehetőségek?

Nemzetközi karrierlehetőségek vállalaton belül

1

2

3

4

29. c Mennyire fontosak számodra a vállalaton belül elérhető karrierlehetőségek?

Gyors előrelépési lehetőség

1

2

3

4

29. d Mennyire fontosak számodra a vállalatban belül elérhető karrierlehetőségek?

Valós teljesítményen alapuló előmenetel - hiteles és méltányos teljesítményértékelés által

1

2

3

4

30. a Mivel támogathat leginkább a munkahelyed a munka-magánélet egyensúly megteremtésében?

Rugalmas munkarend és munkaidő

1

2

3

4

30. b Mivel támogathat leginkább a munkahelyed a munka-magánélet egyensúly megteremtésében?

Távmunka (Home Office)

1

2

3

4

30. c Mivel támogathat leginkább a munkahelyed a munka-magánélet egyensúly megteremtésében?

Sabbatical (általában fizetés nélküli, "alkotói" szabadság)

- 1
- 2
- 3
- 4

30. d Mivel támogathat leginkább a munkahelyed a munka-magánélet egyensúly megteremtésében?

Részmunkaidős és rugalmas foglalkoztatási formák

- 1
- 2
- 3
- 4

30. e Mivel támogathat leginkább a munkahelyed a munka-magánélet egyensúly megteremtésében?

Kiszámítható időbeosztás

- 1
- 2
- 3
- 4

31. a Mennyire fontos számodra munkahelyválasztáskor a vállalati kultúra és légkör?

Csapatmunka és együttműködés

1

2

3

4

31. b Mennyire fontos számodra munkahelyválasztáskor a vállalati kultúra és légkör?

Munkatársak általi innováció ösztönzése

1

2

3

4

31. c Mennyire fontos számodra munkahelyválasztáskor a vállalati kultúra és légkör?

Rendszeres visszajelzés

1

2

3

4

31. d Mennyire fontos számodra munkahelyválasztáskor a vállalati kultúra és légkör?

Esélyegyenlőség fizetés és karrier terén (pl. nők és férfiak között)

1

2

3

4

31. e Mennyire fontos számodra munkahelyválasztáskor a vállalati kultúra és légkör?

Munkahely biztonsága (pl. gazdasági visszaesés idején)

1

2

3

4

32. A vállalat hírneve, társadalmi megbecsülése mennyire számít neked munkahelyválasztáskor?

A vállalat hírneve

1

2

3

4

32. b A vállalat hírneve, társadalmi megbecsülése mennyire számít neked munkahelyválasztáskor?

A vállalat társadalmi megbecsülése

1

2

3

4

32. c A vállalat hírneve, társadalmi megbecsülése mennyire számít neked munkahelyválasztáskor?

A vállalat profilja, tevékenysége

1

2

3

4

32. d A vállalat hírneve, társadalmi megbecsülése mennyire számít neked munkahelyválasztáskor?

A vállalat termékeinek és szolgáltatásainak népszerűsége és elismertsége

1

2

3

4

33. a Mennyire fontosak számodra egy vállalat átlátható működésére vonatkozó alábbi elemek?

Átlátható, kiszámítható karrierút

1

2

3

4

33. b Mennyire fontosak számodra egy vállalat átlátható működésére vonatkozó alábbi elemek?

Esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód

1

2

3

4

33. c Mennyire fontosak számodra egy vállalat átlátható működésére vonatkozó alábbi elemek?

Vezetői elérhetőség és bizalom

1

2

3

4

33. d Mennyire fontosak számodra egy vállalat átlátható működésére vonatkozó alábbi elemek?

Vezetői közvetlen, nyílt és őszinte kommunikáció

- 1
- 2
- 3
- 4

33. e Mennyire fontosak számodra egy vállalat átlátható működésére vonatkozó alábbi elemek?

A vállalat jövőbeni tervei

- 1
- 2
- 3
- 4

33. f Mennyire fontosak számodra egy vállalat átlátható működésére vonatkozó alábbi elemek?

Rendszeres céges csapatépítések és közösségi programok

- 1
- 2
- 3
- 4

34. a Mennyire fontos számodra, hogy cégen belül lehetőséged legyen külföldi kollégákkal és nemzetközi projekteken dolgozni?

Nemzetközi projekteken való részvétel, hazai munkavégzéssel

- 1
- 2
- 3
- 4

34. b Mennyire fontos számodra, hogy cégen belül lehetőséged legyen külföldi kollégákkal és nemzetközi projekteken dolgozni?

Külföldi képzéseken és eseményeken való részvétel

- 1
- 2
- 3
- 4

34. c Mennyire fontos számodra, hogy cégen belül lehetőséged legyen külföldi kollégákkal és nemzetközi projekteken dolgozni?

Lehetőség külföldi munkavégzésre (állandó vagy projekt jelleggel)

- 1
- 2
- 3
- 4

35. a Mi fontosabb neked?

Munka tartalma

1

2

3

4

35. b Mi fontosabb neked?

Fizikai munkakörnyezet

1

2

3

4

35. c Mi fontosabb neked?

Humán környezet (vezetők, munkatársak)

1

2

3

4

35. d Mi fontosabb neked?

Fizetés és jutalmak

1

2

3

4

35. e Mi fontosabb neked?

Egyéb nem pénzbeli juttatások

1

2

3

4

35. f Mi fontosabb neked?

Személyes és szakmai fejlődés

1

2

3

4

35. g Mi fontosabb neked?

Karrier

1

2

3

4

35. h Mi fontosabb neked?

Munka és magánélet egyensúlya

1

2

3

4

35. i Mi fontosabb neked?

Vállalati kultúra

1

2

3

4

5

35. j Mi fontosabb neked?

Vállalat megítélése

1

2

3

4

35. k Mi fontosabb neked?

Nemzetköziség

1

2

3

4

36. a Mi motivált (mi fog motiválni) munkád során?

Versenyképes jövedelem

1

2

3

4

36. b Mi motivált (mi fog motiválni) munkád során?

Jó munkahelyi légkör

1

2

3

4

36. c Mi motivált (mi fog motiválni) munkád során?

Magasabb beosztás

1

2

3

4

36. d Mi motivált (mi fog motiválni) munkád során?

Csapatban való munkavégzés

1

2

3

4

37. a Milyen szempontok szerint választottál szakmát?

Versenyképes jövedelem

1

2

3

4

37. b Milyen szempontok szerint választottál szakmát?

Családi minta

1

2

3

4

37. c Milyen szempontok szerint választottál szakmát?

Biztos megélhetés

1

2

3

4

37. d Milyen szempontok szerint választottál szakmát?

Barátok javaslata

1

2

3

4

37. e Milyen szempontok szerint választottál szakmát?

Gyerekkori elhatározás

1

2

3

4

37. f Milyen szempontok szerint választottál szakmát?

A hobbit alapján

1

2

3

4

37. g Milyen szempontok szerint választottál szakmát?

Tanári javaslat

1

2

3

4

38. a Mennyire fontosak számodra az alábbi szempontok?

A cég hosszú távú, stabil, környezettudatos működése

1

2

3

4

38. b Mennyire fontosak számodra az alábbi szempontok?

Kellemes vállalati háttér

- 1
- 2
- 3
- 4

38. c Mennyire fontosak számodra az alábbi szempontok?

Fejlett technológiai háttér

- 1
- 2
- 3
- 4

39. Mennyire tartod fontosnak a tőled idősebb kollégáid véleményét, szakmai tapasztalatait?

- 1
- 2
- 3
- 4

40. a Mi az, ami miatt az azonnali munkába állást választanád?

Megfelelő fizetési igények teljesülése

- 1
- 2
- 3
- 4

40. b Mi az, ami miatt az azonnali munkába állást választanád?

Önállósodás

1

2

3

4

40. c Mi az, ami miatt az azonnali munkába állást választanád?

Szülőktől való külön költözés

1

2

3

4

40. d Mi az, ami miatt az azonnali munkába állást választanád?

Tanulmányok finanszírozása

1

2

3

4

41. a Mi az 5 éves terved munkavégzés szempontjából?

Saját vállalkozás indítása

1

2

3

4

41. b Mi az 5 éves terved munkavégzés szempontjából?

Végzettségemnek megfelelő munkahely megtalálása

1

2

3

4

41. c Mi az 5 éves terved munkavégzés szempontjából?

Külföldi munkavégzés

1

2

3

4

42. a Véleményed szerint milyen tulajdonságokkal rendelkezik az ideális pályakezdő?

Szakmailag felkészült

1

2

3

4

42. b Véleményed szerint milyen tulajdonságokkal rendelkezik az ideális pályakezdő?

Igazi egyéniség

1

2

3

4

42. c Véleményed szerint milyen tulajdonságokkal rendelkezik az ideális pályakezdő?

Türelmes, alázatos

1

2

3

4

42. d Véleményed szerint milyen tulajdonságokkal rendelkezik az ideális pályakezdő?

Kitartó

1

2

3

4

43. a Milyen előnyöket tartasz fontosnak a gyakorlatod kapcsán?

Magas fizetés

1

2

3

4

43. b Milyen előnyöket tartasz fontosnak a gyakorlatod kapcsán?

Előléptetés

1

2

3

4

43. c Milyen előnyöket tartasz fontosnak a gyakorlatod kapcsán?

Pénzjutalom

1

2

3

4

43. d Milyen előnyöket tartasz fontosnak a gyakorlatod kapcsán?

Extra szabadság

1

2

3

4

43. e Milyen előnyöket tartasz fontosnak a gyakorlatod kapcsán?

Pozitív visszajelzés a főnökömtől

- 1
- 2
- 3
- 4

43. f Milyen előnyöket tartasz fontosnak a gyakorlatod kapcsán?

Pozitív visszajelzés a kollégáktól

- 1
- 2
- 3
- 4

43. g Milyen előnyöket tartasz fontosnak a gyakorlatod kapcsán?

Külföldi tanulmányút

- 1
- 2
- 3
- 4

43. h Milyen előnyöket tartasz fontosnak a gyakorlatod kapcsán?

Céges autó

- 1
- 2
- 3
- 4

43. i Milyen előnyöket tartasz fontosnak a gyakorlatod kapcsán?

Laptop

1

2

3

4

43. j Milyen előnyöket tartasz fontosnak a gyakorlatod kapcsán?

Céges telefon

1

2

3

4

43. k Milyen előnyöket tartasz fontosnak a gyakorlatod kapcsán?

Egyéb

1

2

3

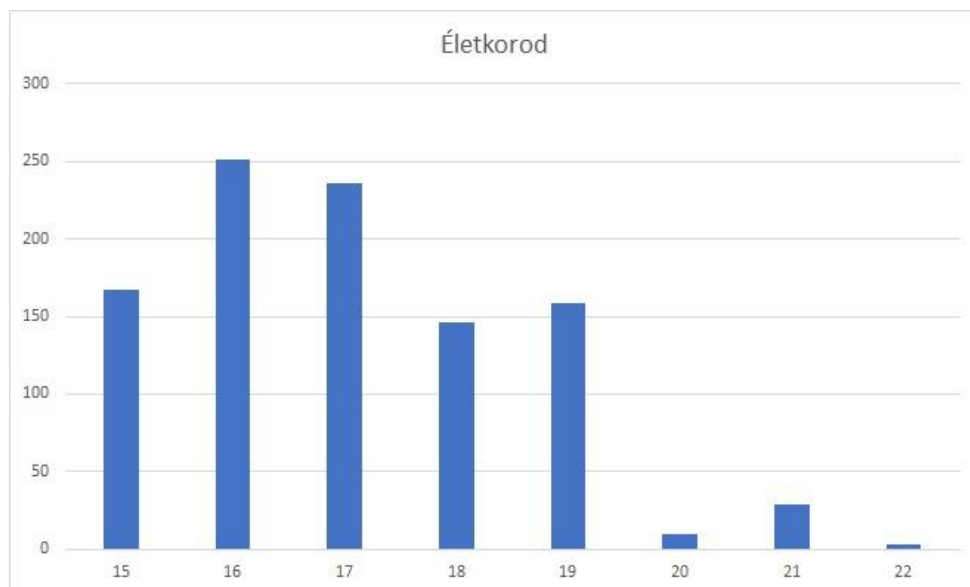
4

Kérdőív kiértékelése

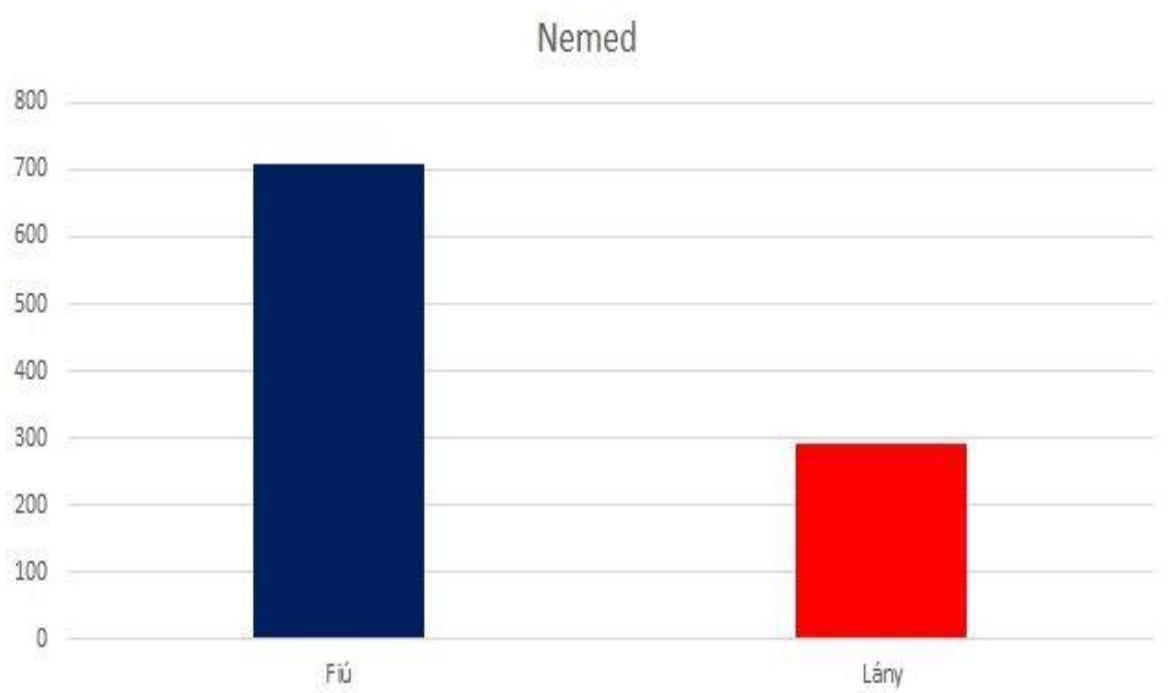
Kutatásunk célja feltérképezni, a duális képzési rendszerből szakmával kilépő, a munkaerőpiac világába felzárkózó, fiatal pályakezdők motivációit. Munkánkkal hozzá kívánunk járulni ahhoz, hogy a szakképesítéssel rendelkező ifjú nemzedék láthatóvá, ezáltal vonzóbbá váljon a dél-dunántúli régió, Tolna megye közigazgatási egységében gazdálkodó szervezetek számára. Vizsgálatunkat a vállalkozók nyílt, őszinte visszajelzései, a gyakorlati szakoktatók közvetlen észrevételei ihletett. Valóban ilyen szabadelvű, független, öntörvényű lenne a Z generáció? Tényleg ennyire őszintén és nyíltan mondják ki azt, amit gondolnak, legyen szó tanulásról, munkáról, karrierről? Disszertációnkban ezekre a kérdésekre is választ kap az olvasó.

A Tolna Megyei Kereskedelmi és Iparkamara az alábbi kérdésekkel arra kereste a választ, hogy a szakmát tanuló diákok milyen feltételek mellett töltik/töltenék szívesen gyakorlati idejüket duális képzőhelyen.

Az online kérdőívet 1001 szakmát tanuló tolna megyei diák töltötte ki.



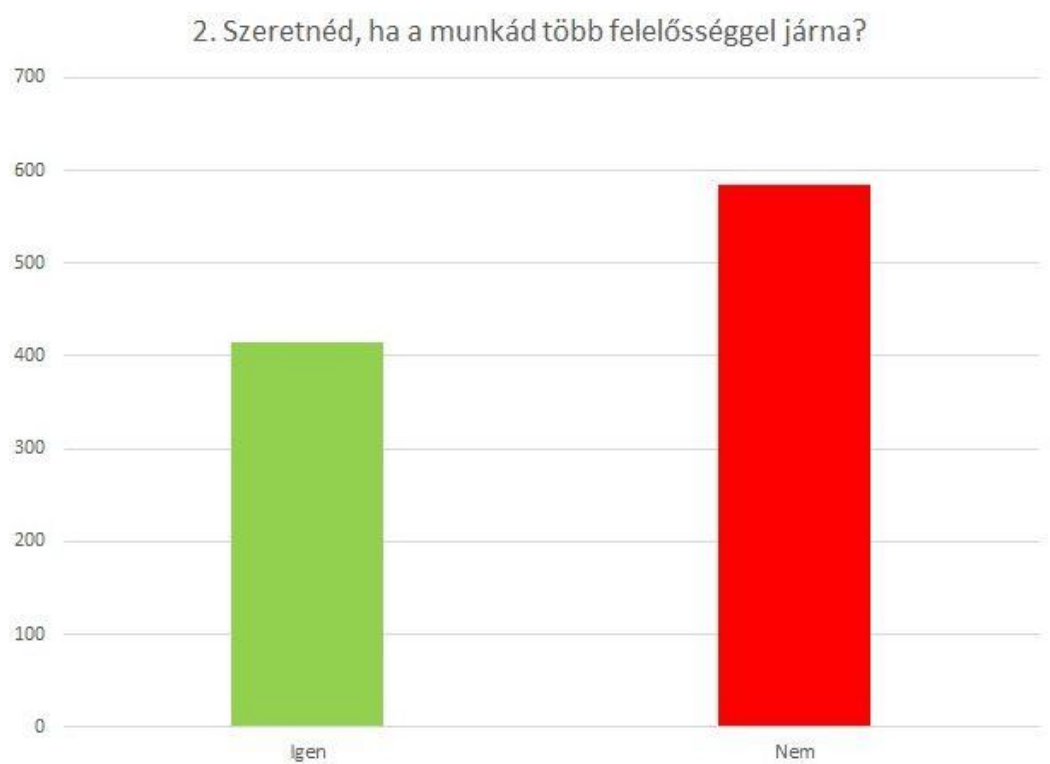
A kérdésekre 15 és 22 év közötti fiatalok válaszoltak. A grafikonból látható, hogy a válaszadók közel 50%-a 16-17 éves diák, akik nemrég kerültek ki az általános iskolából és első szakmájukat szerzik meg.



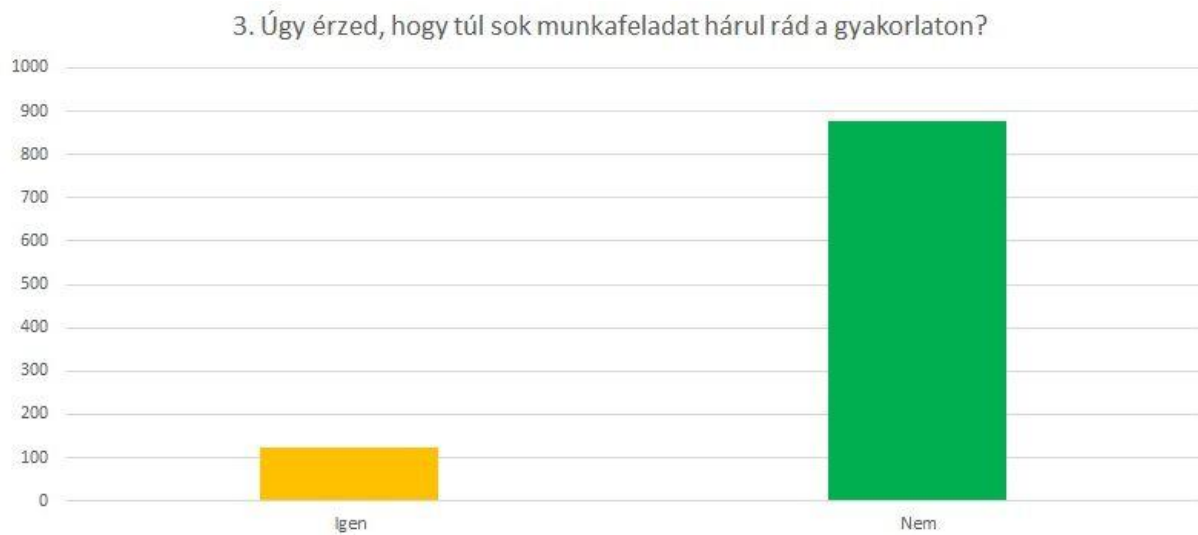
A kitöltők 70%-a fő, ami a nehéz fizikai szakmák többségét tükrözi (pl. építőipar, gépészet, fa- és bútoripar). Ez a különbség adódhat abból is, hogy a fiúk fogékonyabbak az online, digitális térre (pl. online játékok).



A válaszadók 80%-a elégedett a gyakorlati helyen végzett munka mennyiségével, elegendőnek tartja a szakma elsajátításához. Ez igen magas arányt mutat azokkal szemben, akik nem elégedettek a végzett munka mennyiségével (20%).



A diákok közel 60%-a adott nemleges választ a kérdésre. Ennek oka az egyik Z-generációs sajátosság lehet, miszerint a kor szülöttei kevesebb munkával, kisebb felelősségvállalással kívánják elérni a kívánt célt, a megfelelő eredményeket munkájuk, életük során.



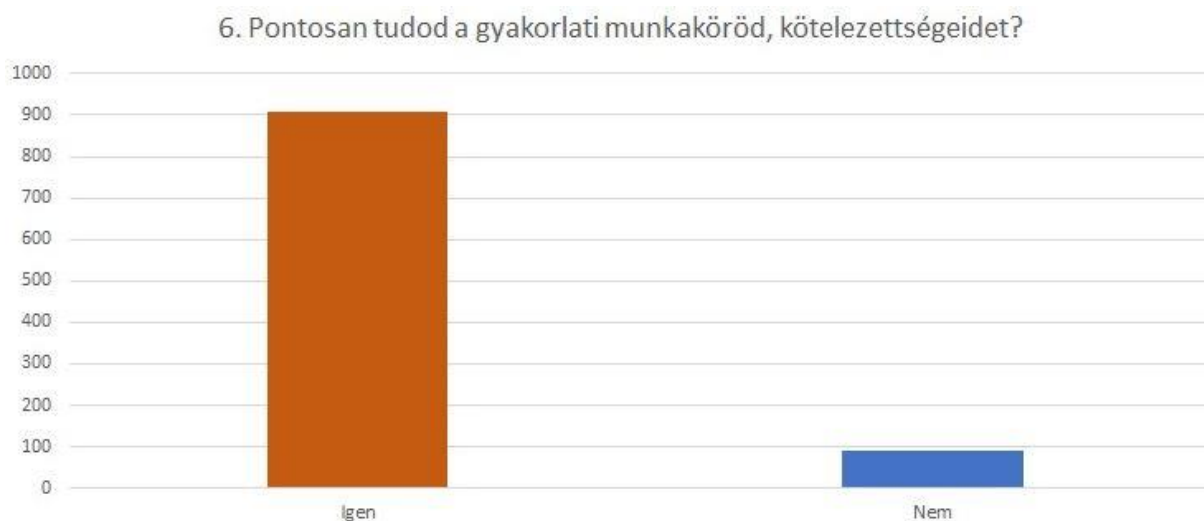
Az 1. számú kérdés válaszaival összhangban láthatjuk, hogy a válaszadók közel 90%-a elégedett a rájuk bízott munkafeladatok mennyiségével, nem érzik túlterheltnek gyakorlati képzésüket az adott duális képzőhelyen.



A diákok közel 80%-a elégedett duális képzőhelyükön kialakított gyakorlati idejük beosztásával. Ez annak köszönhető, hogy a szakképzési törvény szerint a gyakorlati képzést reggel 6 óra és este 22 óra között kell megszervezni, amely nagyobb mozgási teret, lehetőség biztosít a minél ideálisabb időbeosztásra. Ez a megszokottól eltérhet például az építőiparban, szociális és egészségügyi ágazatban, de legfőképpen a vendéglátás területén jelent segítséget az időbeli mozgástér.



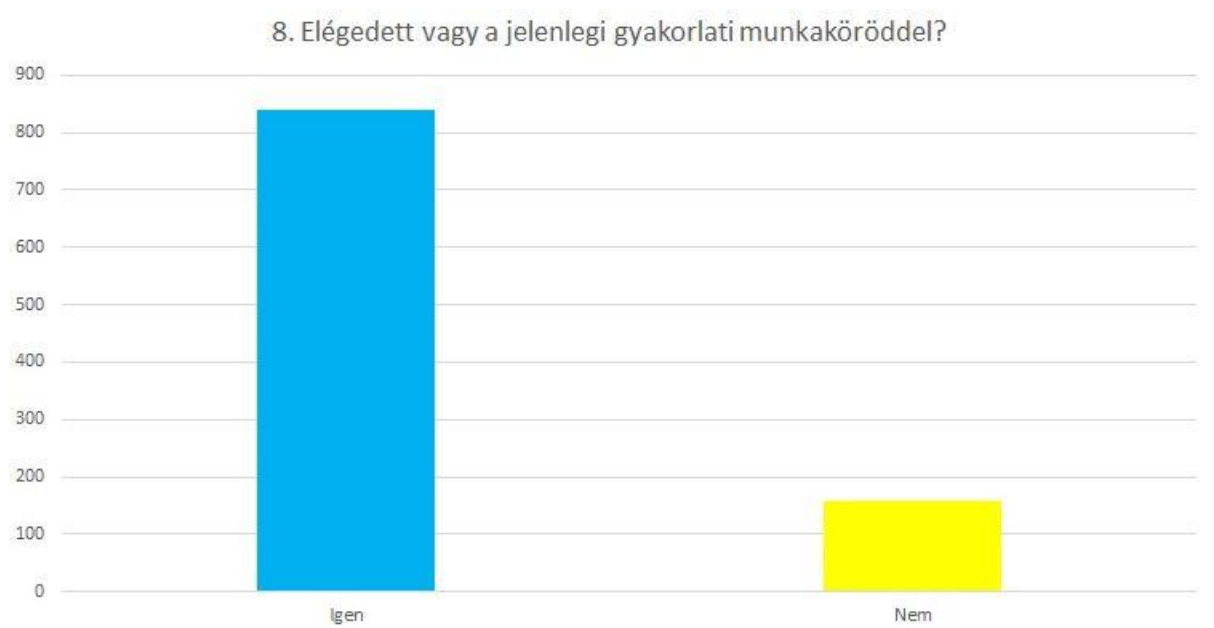
A megkérdezett diákok kb. 85%-a úgy érzi, hogy megfelelő az az információ mennyiség és minőség, amely gyakorlati munkájuk megfelelő elvégzéséhez nélkülözhetetlen. Ez a magas arány jól igazolja azt, hogy az iparkamara szakképzési osztálya a képzések, továbbképzések, különböző fórumok, tanácsadási tevékenység, illetve képzőhely ellenőrzés keretében biztosítja, segíti a duális képzőhelyek magas szintű felkészültségét és annak megfelelő szintű átadását a szakmai gyakorlat során. (például mesterképzés, gyakorlati oktatói képzés, szakképzési fórum, egyéni tanácsadás)



A duális szakképzés célja, hogy a diák tanulmányai, gyakorlati képzése során megfelelő szinten sajátítsa el mind az elméleti, mind a szakmai elméleti és szakmai gyakorlati ismereteket és tanulmányai befejezésével sikeres szakmai vizsgát tegyen. Ehhez elengedhetetlen, hogy szakmai gyakorlata teljesítése során maximálisan tisztában legyen munkakörével, kötelezettségeivel. A 90%-os pozitív válasz is azt mutatja, hogy képzőink magasan szakképzett kollégákkal dolgoznak, megfelelően felkészültek a szakma magas szintű átadására.



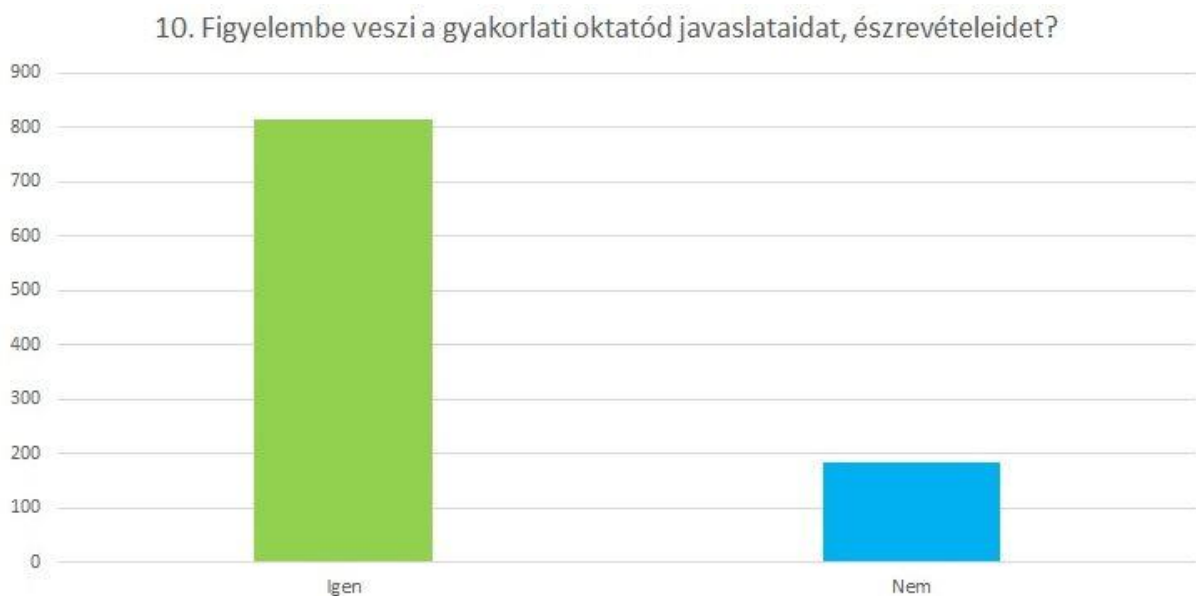
Fontos szabály, hogy a képzés során figyelembe kell venni a tanulók képességbeli különbségeit, tudásszintjét. A képzést az egyéni bánásmód megtartásával kell megszervezni, azaz, minden tanuló saját képességeinek megfelelő tempóban sajátíthassa el a sikeres szakmai vizsgához szükséges szakmai képességeket, tudást. Mint a grafikon is mutatja, a válaszadók majdnem 90%-a elégedett munkaköri kötelezettségeivel, megfelelőnek tartja saját tudásszintjéhez, meglévő készségeihez mérten.



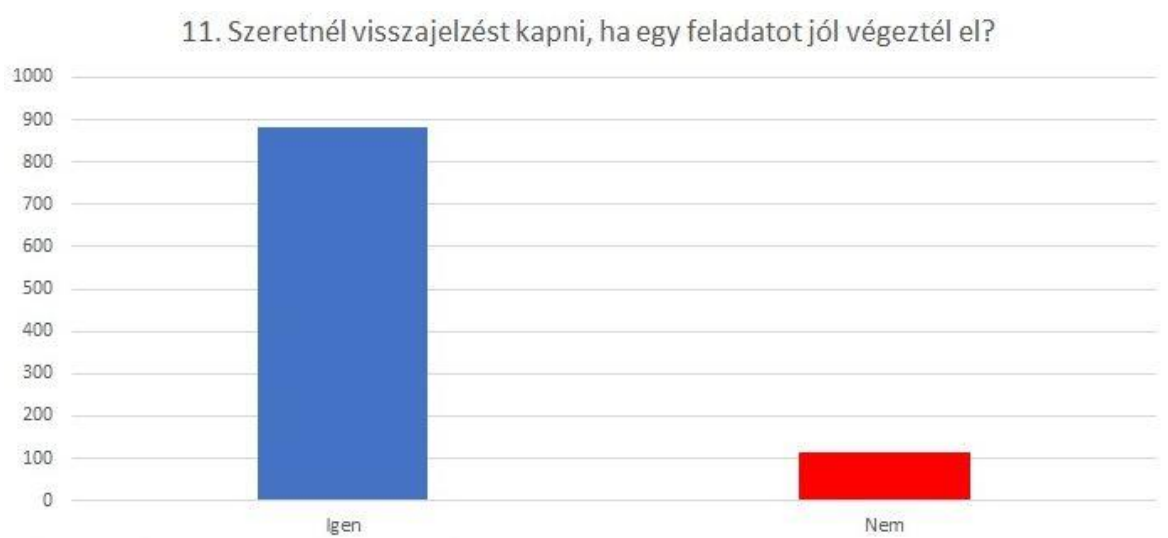
Ennél a kérdésnél fontos kiemelni, hogy az általános iskola 8. osztályában egy 14 éves gyermeknek sok esetben nincsenek elképzelései a jövőjét illetően. A továbbtanulás ebben az időszakban sarkallatos kérdést jelent számukra. A választásban jelentős szerepe van a szülői segítségnek, a családi modellnek, családi példának, de sok esetben a barátok, osztálytársak is befolyásoló tényezők lehetnek. Szakmát úgy szerencsés választani, hogy a diákot érdekelje, szeresse feladatát, munkáját és a későbbiekben, a munkaerő-piacon is megállja a helyét, a szakmája biztos megélhetést jelentsen élete során. A válaszadók kb. 85%-a jól választott szakmát, elégedett a jelenlegi gyakorlati munkakörével.



Míg az előző kérdésre 85% válaszolta, hogy elégedett jelenlegi gyakorlati munkakörével, addig arra a kérdésre, hogy összhangban van-e a jövőbeni terveivel, 10%-kal csökkent a pozitív válaszolók aránya (75%). Ennek oka lehet az érdeklődési kör változása, család befolyásolása, szűkebb és tágabb környezeti hatások, de elsősorban a munkaerő-piaci változásokat, igényeket és a biztos megélhetést emelném ki. Befolyásoló szerepe van új szakmák megjelenésének, az ún. divat szakmák elterjedésének, családi hagyományoknak és valljuk be, a politikai hatalomnak is. Jelen szakképzési rendszer lehetővé teszi a második szakma ingyenes megszerzését és a felnőttek számára is számos lehetőséget kínál egy új szakma megszerzésére. A 75%-os pozitív válaszadás arra enged következtetni, hogy nagy eséllyel a jelenleg választott és tanult szakma fogja biztosítani jövőbeni megélhetésüket.



A jó gyakorlati oktató egyik ismérve, hogy figyelembe veszi a gyakorlati képzésen részt vevő diákok javaslatait, észrevételeit, esetleg kikéri egy-egy kérdésben véleményüket, kíváncsi meglátásukra. Ezzel nagy mértékben fejleszti gondolkodásukat, hisz önálló gondolkodásra serkenti tanulóit és nem utolsó sorban növeli önbizalmukat. Ezáltal a diák a duális képzőhely egy megbecsült tagjának, egyenrangú partnernek érezheti magát, amely ösztönzőleg hat a tanulmányaira, a gyakorlata során elvégzett feladatok színvonalának magasabb fokon történő elvégzésére. A válaszadók kb. 81%-a ítélte meg úgy, hogy gyakorlati oktatója a gyakorlati képzés során figyelembe veszi javaslatait, észrevételeit, ezáltal hasznos tagjává válik a vállalat életének.



A jó gyakorlati oktató másik ismérve a visszacsatolás, legyen az pozitív, vagy negatív. Mindegyik diák valamiben értékesnek érzi magát. Ez az önértékelés azonban megtörhet, ha az általuk elvégzett feladatról, munkáról nem kapnak megerősítés, pozitív visszacsatolást. A munka világával együtt jár, hogy néha hibákat követünk el. A gond az, ha csupán negatív értékelést kapunk. Ez romboló hatású az önértékelésre és előbb-utóbb frusztrálttá válunk. A válaszadók majdnem 90%-a kap gyakorlati oktatójától pozitív visszajelzést, dicséretet. Ez nagymértékben segíti, javítja a diák munkához, szakmához való hozzáállását, erősíti önbizalmát és javíthatja tanulmányi eredményét.



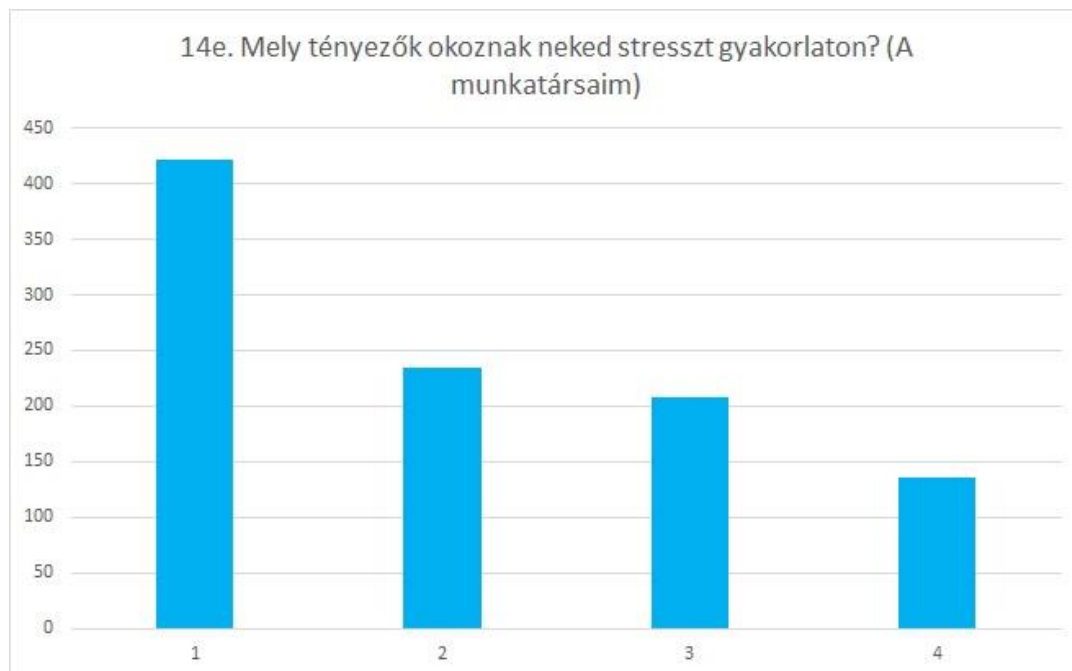
Erre a kérdésre a válaszadóknak 1-5-ig volt lehetőségük értékelni. A diákok kb. 38%-a 3-as, 34%-a 4-es értékelést adott jelenlegi gyakorlati helyére és az ott betöltött munkakörére tekintettel. Az értékelést számos elem befolyásolja, úgymint vállalati légkör, munkatársak, tanulói létszám a képzőhelyen, gyakorlati oktató személyisége, felkészültsége, tanuló érdeklődése és hozzáállása munkájához, feladataihoz. Megállapíthatjuk, hogy a diákok közel 75%-a közepesen elégedett, illetve elégedett gyakorlati helyén betöltött munkakörével.

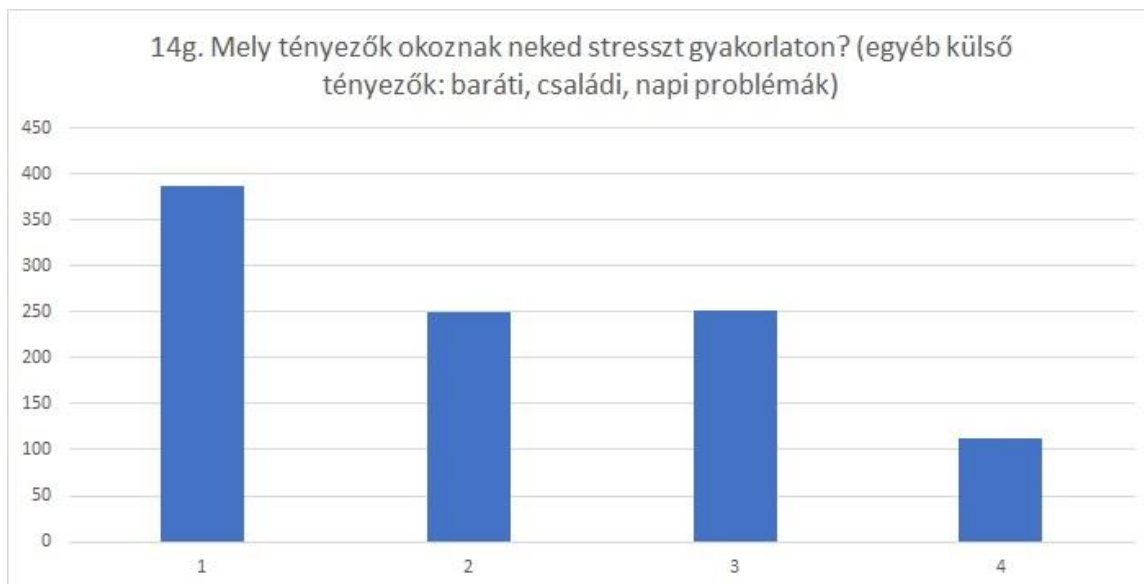


Egy korábbi kérdés kapcsán a válaszadók 75%-a adott igen választ erre a kérdésre. Most lehetőségük nyílt 1-5-ig terjedő skálán értékelni jelen gyakorlati munkakörük és jövőbeni munkájukhoz fűződő terveik viszonyát. A diákok közel 70%-a értékelt közepes és jó minősítéssel.









A fenti hét kérdéssel arra kerestük a választ, hogy a szakmai gyakorlati képzés során mekkora stresszt okoz a diákoknak 1-4-ig terjedő skálán a munkaterhelés, a munkatársak, az ügyfelek, a közvetlen főnök, gyakorlati oktató, az egyes feladatok határideje és egyéb külső tényezők (családi, baráti, napi problémák).

- 1- egyáltalán nem értek egyet
- 2- inkább nem értek egyet
- 3- inkább egyetértek
- 4- határozottan egyetértek

A diákok életkoruktól függetlenül akkor tudnak könnyen és gyorsan megtanulni bármit, ha az adott téma, szakma érdekli őket. Ilyenkor lelkesek, érdeklődőek,

kérdeznek, hajlandóak időt és energiát nem kímélve figyelmüket az adott témára fókuszálni. Ám előfordulhat, hogy az örömteli tanulás folyamata megtörik. Ez adódhat az érdeklődés elvesztése, családi problémák, nem megfelelő munkahelyi légkör, pozitív visszacsatolás hiánya miatt.

Munkaterhelés: A válaszadók közel fele (45%) úgy ítéli meg, hogy a munkahelyi terhelés, a gyakorlati képzés során elvégzendő feladatok inkább okoznak számukra stresszt. Kicsivel nagyobb csoportjuknál (65%) nem okoz gondot. Természetesen a feladatok határideje, mennyisége, minősége, önbizalom hiánya okozhat teljesítménnyel kapcsolatos szorongást.

Munkatársak: A munkatársaknak, munkahelyi légkörnek nagy szerepe van a stressz kialakulásában. Nagyon fontos hangsúlyoznunk, hogy a munkavállaló, a diák nyugodt, kellemes légkörben tudja a feladatát megfelelően elvégezni, elsajátítani a megfelelő szakmai tudást. Természetesen elengedhetetlen, hogy a képzőhely munkavállalói egyenrangú félként kezeljék a diákot, segítség tanulásában, fejlődésében és persze a tanulónak is megfelelő magatartást kell tanúsítania. Válaszadóink 65%-ának nem okoz gondot a munkatársakkal kialakítandó/kialakult kapcsolat.

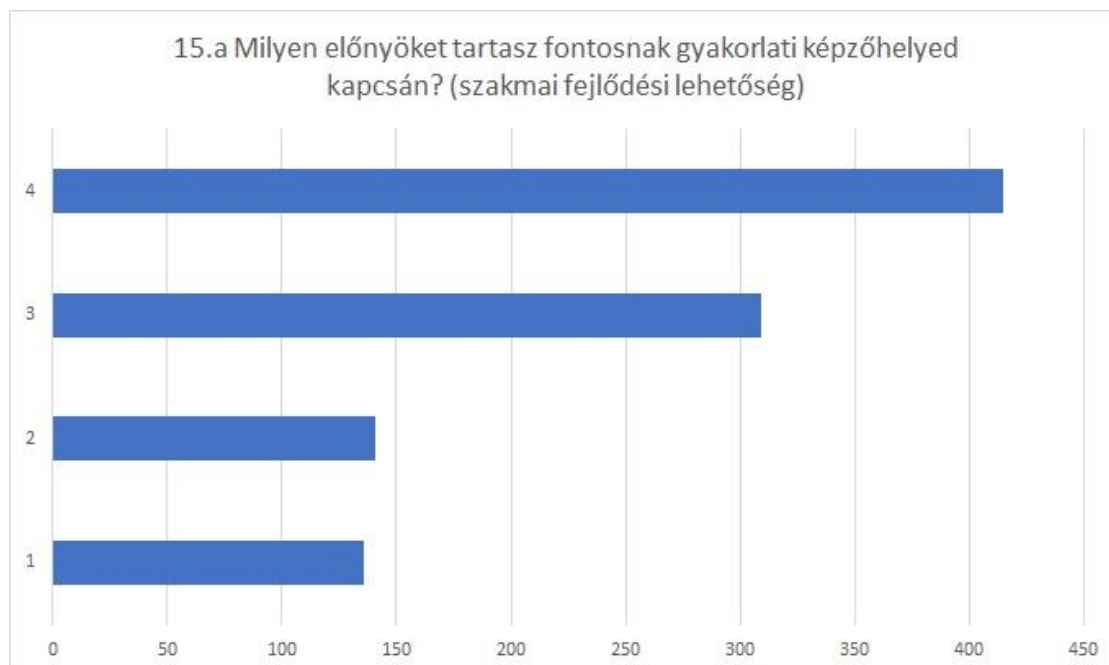
Ügyfelek: A gyakorlati képzés során a diák nemcsak gyakorlati oktatójával, munkatársaival találkozik, hanem ügyfelekkel is. Minden szakma valamilyen szolgáltatást nyújt, amelynek megrendelője az ügyfél. A diákoknak olyan kompetenciákkal kell rendelkezniük, amelyek képessé teszik őket a megfelelő társas kapcsolatokra. Fontos a személyiség, a kommunikációs készség, rugalmasság, ami a diagramm szerint a válaszadók 70%-nak nem okoz gondot.

Közvetlen főnök, gyakorlati oktató: A kérdőív kitöltőinek 60%-a nem érzi stressz faktornak a közvetlen főnök, gyakorlati oktató személyét. Ehhez elengedhetetlen a már fentebb említett megfelelő munkahelyi légkör és kiegyensúlyozott emberi kapcsolatok kialakítása, ugyanakkor a gyakorlati oktató

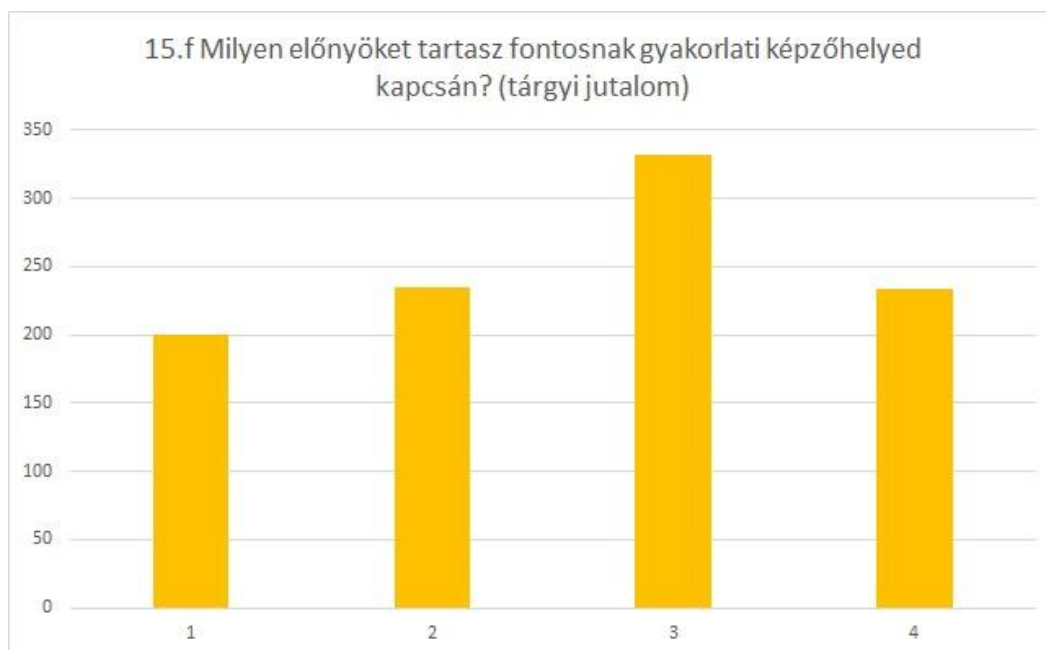
felkészültsége, szakmai tapasztalata, szakmai tudása átadásának módja is nagyban befolyásoló tényező.

Egyes feladatok határideje: A válaszadók között 50-50%-os arányban oszlik meg. Egy feladat elvégzésének határideje mindenkiben különböző fokú stressz hatást vált ki. Ezt ki, milyen módon tudja kezelni, nagyban függ a személyiségétől, hozzáállásától, önbizalmától, problémamegoldó képességétől.

Egyéb tényezők (családi, baráti, napi problémák): A válaszadók 65%-a nyilatkozott úgy, hogy ezek az egyéb tényezők nem befolyásolják feladataik ellátásában, nem okoznak stresszt mindennapjaikban.







A fenti kérdésekkel arra kerestük a választ, hogy a duális képzésben részt vevő diákok mennyire tartják fontosnak a szakmai fejlődési lehetőségeket, pozitív visszajelzést gyakorlati oktatótól és egyéb személyektől, szakmai kiállításokon, börzén való részvételt, magasabb pénzbeli juttatást és a tárgyi jutalmat.

1. egyáltalán nem értek egyet
2. inkább nem értek egyet
3. inkább egyetértek
4. határozottan egyetértek

Szakmai fejlődési lehetőség: A válaszadók 73%-a tartja fontosnak egy munkahelyen a szakmai fejlődés lehetőségét. Ennek számos módja van, például tanfolyamok, továbbképzések, belső képzések, továbbtanulási lehetőség. Ezen feltételek megléte mellett elengedhetetlen a szakmai fejlődés iránti szándék, akaraterő, kitartás és támogatás.

Pozitív visszajelzés gyakorlati oktatótól: Korábban már szó volt arról, hogy a jó gyakorlati oktató egyik tulajdonsága, hogy pozitív visszajelzésekkel segíti a diákok szakmai tudásának gyarapítását, elmélyítését. Ez fejlesztőleg hat az önbizalom növekedésére, az akaraterő, jó hozzáállás megerősítésére, a minél nagyobb és szélesebb tudás megszerzésének vágyára. A pozitív visszacsatolást igen magas arányban, a válaszadók 73%-a tartja fontosnak.

Pozitív visszajelzés egyéb személyektől: A diákok 70%-a tartja ugyanolyan fontosnak a pozitív visszajelzéseket egyéb személyektől is, mint a gyakorlati oktatótól. Ez az ösztönző visszajelzés érkezhetsz családból, barátoktól, kollégáktól, duális képzőhely vezetőségétől, ügyfelektől.

Szakmai kiállításon, börzén való részvétel: A válaszadók csupán 55%-a tartja fontosnak az ilyen fajta szakmai részvételt és csupán 21%-a ért egyet teljes mértékben a kiállításokon, börzén való részvétellel.

Magasabb pénzbeli juttatás: A megkérdezett diákok 70%-a tartja fontosnak az elvégzett munkáért járó magasabb pénzbeli juttatást. Ennek mértéke sok esetben függ a kellő szakképzettségtől, a képzettség szintjétől, illetve az elvégzett munka mennyiségétől és minőségétől.

Tárgyi jutalom: A válaszadók körülbelül 57%-a tartja fontosnak ezt a jutalmazási formát, 43%-a nem tulajdonít nagyobb jelentőséget a tárgyi jutalomnak. Ha összehasonlítjuk a magasabb pénzbeli juttatással (70%-a), 27%-os eltérést mutat a két jutalmazási forma között.



A grafikonon jól látható, hogy a megkérdezett tanulók több mint fele szerint a gyakorlati oktató a tanulók, tanulócsoportok egyéni szükségletéhez illeszkedő módszereket és munkaformákat alkalmaz (egyenlő bánásmód). Tevékenységük során következetesen építenek a tanulók aktív részvételére, előzetesen megszerzett tudásukra. Tudatosan tervezik meg a diákok motivációját, feladatok kijelölésével, változatos, figyelmet igénylő munkaszervezéssel.

A válaszadók kb. 81%-a ítélte meg egy korábbi kérdésnél úgy, hogy gyakorlati oktatója a gyakorlati képzés során figyelembe veszi javaslatait, észrevételeit, ezáltal hasznos tagjává válik a vállalat életének. A jelenlegi kérdéssel differenciáltabb képet kaphatunk. A diákok 37%-a inkább fontosnak tartja, 36%-a pedig teljes mértékben fontosnak tartja gyakorlati oktatója eme oktatási módszerét.

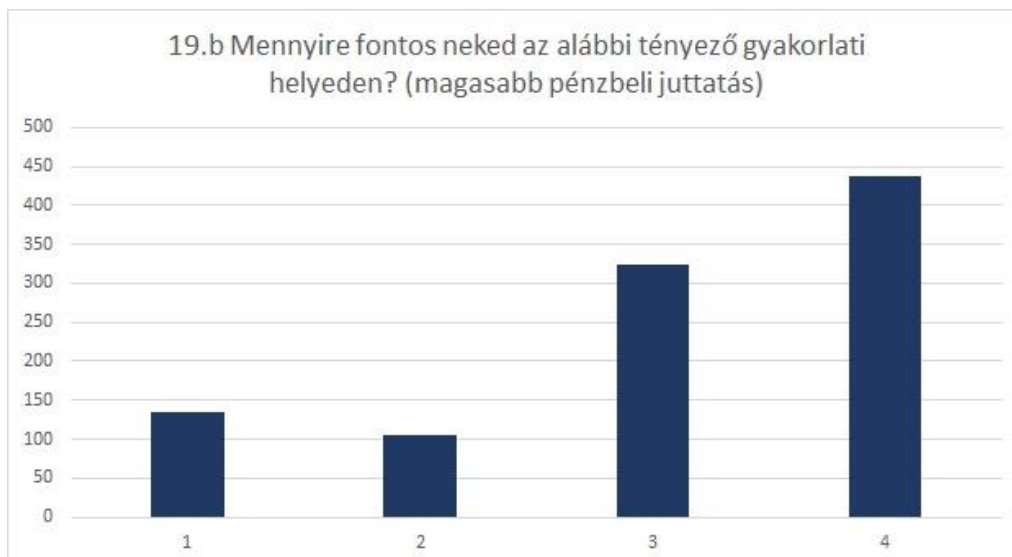
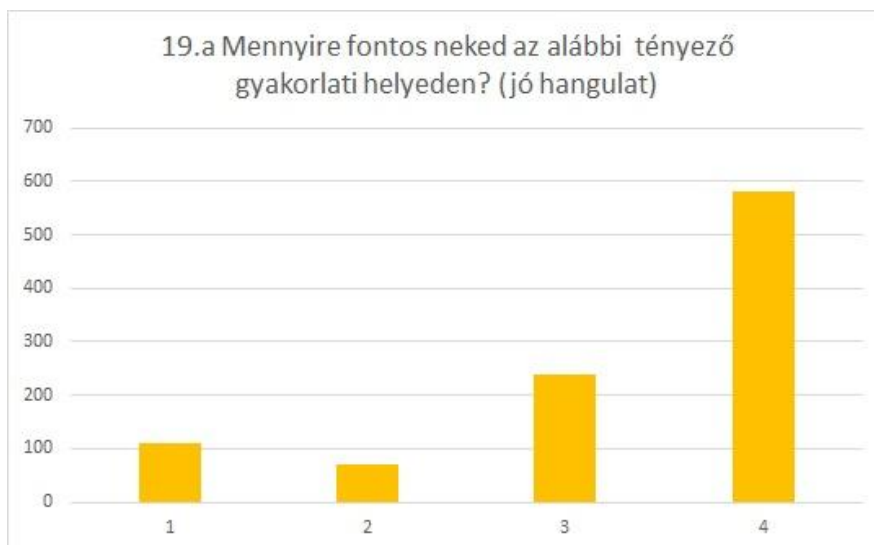


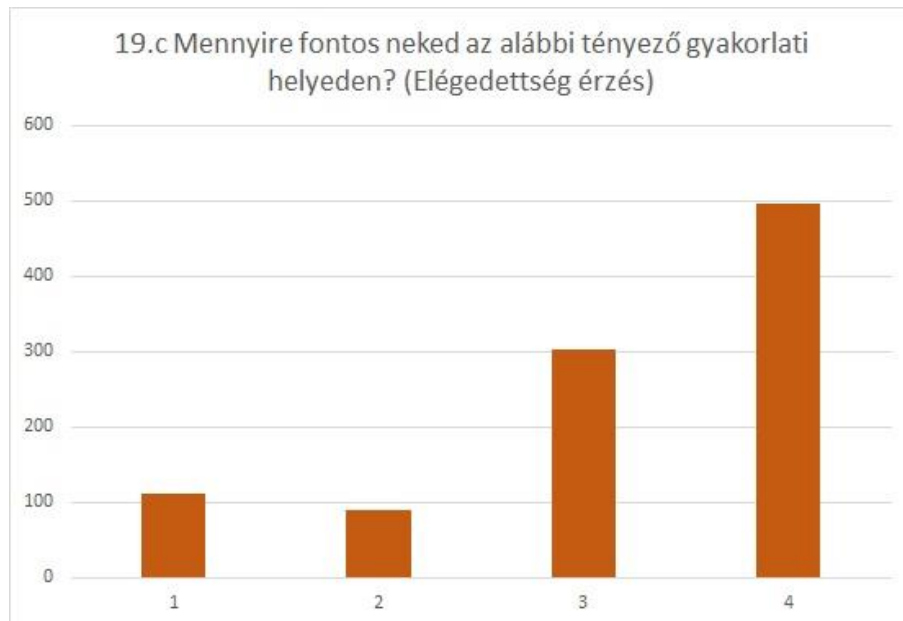
A diagrammról leolvashatjuk, hogy a duális képzőhelyen szakmai gyakorlatot oktató személyek felkészültek, jártasak a szakmai tapasztalat, tudás átadásában. A válaszadók közel 80%-a ítélte úgy, hogy minden segítséget megkapnak gyakorlatuk során munkájuk elvégzéséhez, elősegítve ezzel a sikeres szakmai záróvizsga megszerzését.



A megkérdezett 1000 diákból 400 fő teljesen elégedett és körülbelül 370 fő inkább elégedett gyakorlati helye légkörével. Ez a 77%-os arány jónak mondható.

A megfelelő munkahelyi légkört és ezzel együtt a hatékony munkavégzést nemcsak a nem, életkor, egészségügyi állapot, képzettség, tapasztalat, elköteleződés, közvetlen kollégákkal való kapcsolat, munkatársak között elfoglalt pozíció vagy az elvégzett munka értéke és mennyisége befolyásolja, hanem vannak hátráltató tényezők. Ellenük tenni tudunk egészségi állapot megőrzésével, koncentráció, figyelem és érdeklődés megtartásával, szakmai továbbképzésekkel, segítség kéréssel, munkatársakkal való jó viszony kialakításával.



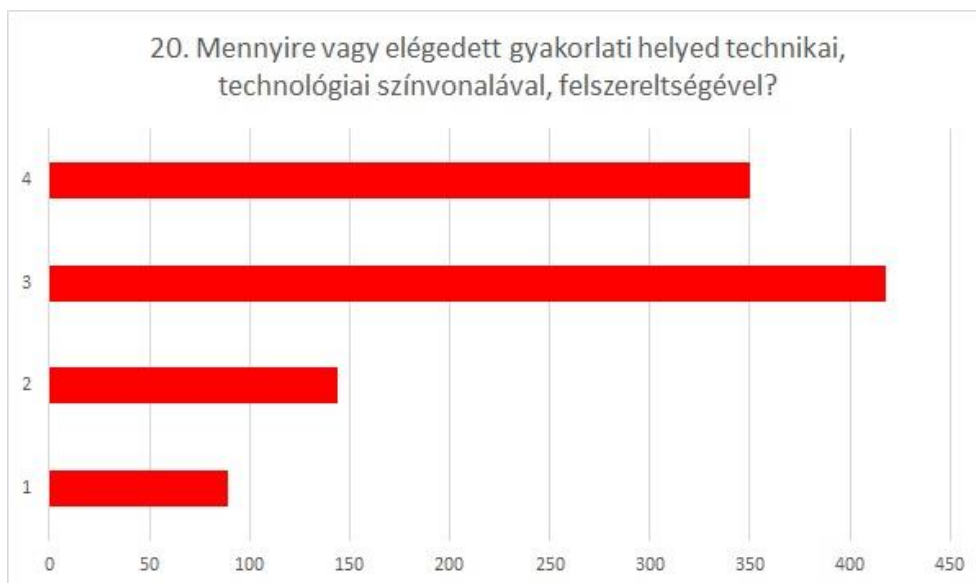


A fenti négy kérdést a kérdőív kitöltői 1-4-ig skálán értékelték.

1. egyáltalán nem értek egyet
2. inkább nem értek egyet
3. inkább egyetértek
4. határozottan egyetértek

A válaszok egyértelműen tükrözik a jó munkahelyi légkör fontosságát. Hiszen ide tartozik a jó hangulat, az elégedettség érzése, a jó munkatársi kapcsolat és a magasabb pénzbeli juttatás. A válaszadók mind a négy kérdéssel 80%-os arányban inkább egyetértenek, illetve határozottan egyetértenek.

Fontos, hogy a munkavégzéshez szükséges tényezők a munkahelyen és a szakmai gyakorlat során is ki legyenek elégítve. Ha ez teljesül, a munkavállalónak, a diáknak nő az elköteleződése és a „valahová tartozás” érzése is.



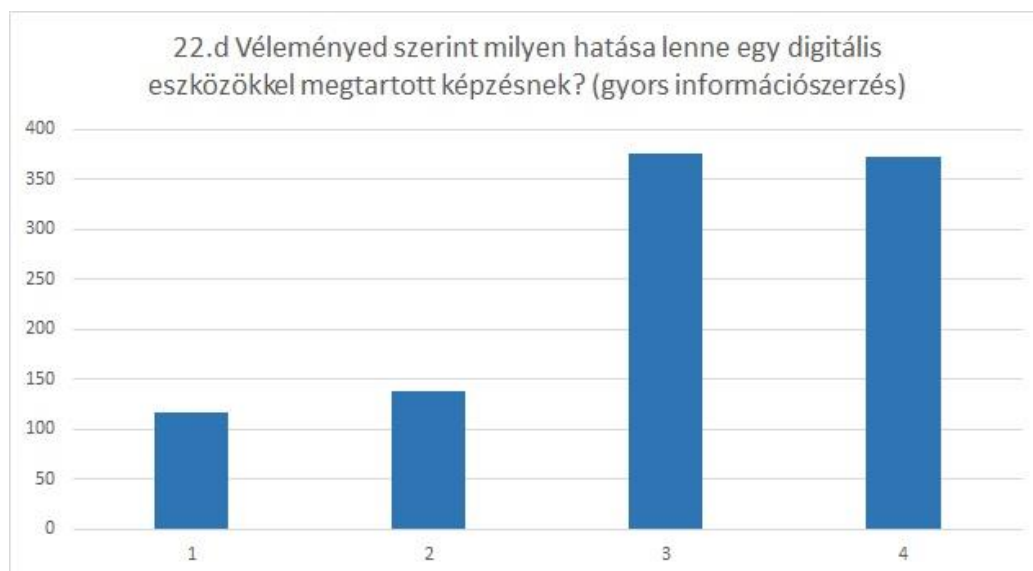
A válaszadók körülbelül 77%-a elégedett gyakorlati helye technikai, technológiai színvonalával, felszereltségével. Ez az arány tovább bontható. A diákok 35%-a teljesen elégedett a szakmai gyakorlata során rendelkezésre álló infrastruktúrával és 42%-a inkább elégedett, mint elégedetlen.

A megfelelő szakmai tudás megszerzésének, a sikeres szakmai vizsgára történő felkészülésnek elengedhetetlen feltétele a duális képzőhely kielégítő infrastruktúrája. Kulcsszó a modernizálás, amely a meglévő jól bevált dolgokhoz új elemeket rendel, korszerűsíti a munkavégzést. Ha a fejlődő technika elemeit a vállalkozások beépítik a mindennapi munkakörnyezetbe, nemcsak a diák felkészítése lesz sikeres, hanem még a cég fejlődését, akár versenyelőnyét is elősegíthetik. A Z generáció számára ideális vagy optimális munkahely megalkotása nem egyszerű, viszont izgalmas kihívás. Véleményem szerint egy szakmai gyakorlati hely, munkahely akkor nevezhető ideálisnak, ha a diák, dolgozó szívesen jár be nap, mint nap, hivatásnak tekinti a munkáját és nem teherként, szükséges rossznak fogja fel azt.



A válaszadók 35%-a tartja elengedhetetlennek a modern információ technológiai eszközök alkalmazását gyakorlati képzése során, 40%-a pedig inkább fontosnak ítéli meg. Összesítve a diákok 75%-a ítélte meg úgy, gyakorlati tanulmányait, szakmai fejlődését segítik a modern technológiai eszközök. Az eredmény nem meglepő, hisz ezt a generációt digitális bennszülötteknek is nevezzük. Problémamegoldásukat és kommunikációjukat a digitális világ formálta. Szocializálódásukat és életüket teljesen átalakította az, hogy online tudnak lenni. Az oktatás során használt modern technológiai eszközök alkalmazásával növelhetjük érdeklődésüket az elvégzendő feladat iránt, növelhetjük figyelmüket, kitartásukat, mivel érdekesebbé válik számukra az információk átadása. Mivel otthonos térben mozognak, nagyobb az esélye annak, hogy javul a feladatmegoldásuk mennyisége és minősége. Ezáltal egyre több pozitív visszacsatolást kaphatnak gyakorlati oktatójuktól, amely erősíti önbizalmukat. Akkor érhetünk el fejlődést és eredményt, ha mind az elméleti, mind a szakmai oktatáshoz olyan környezetet, tárgyi feltételeket, akár modern technológiai eszközöket biztosítunk, amelyek használata során a diák jól érzi magát.

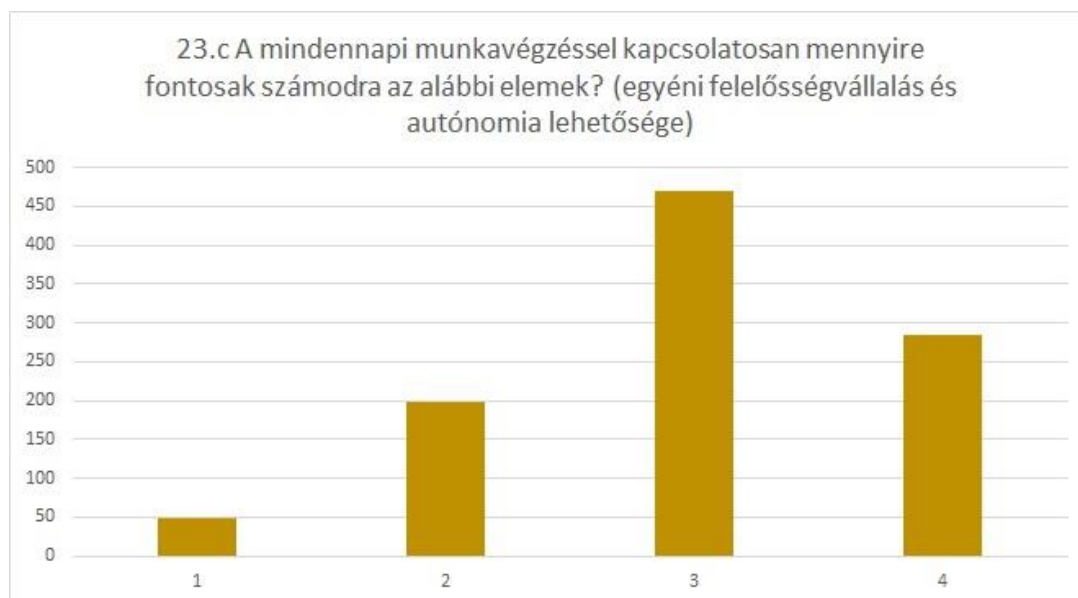






Az ábrák jól láthatóan alátámasztják azt a tényt, miszerint a Z generáció, mint leendő munkavállaló, fontosnak tartja a digitális eszközökkel megtartott elméleti, gyakorlati képzést. Az idősebb generációknak hasznára válhat, hogy a digitális munkahely fogalma a fiatalok számára már nem idegen. A válaszadók 70-75%-a szerint jó hatása lenne egy digitális eszközökkel megtartott képzésnek. Érdekesebb, változatosabb, szemléletesebb tanórán vehetnek részt, ezáltal motiváltabbak lesznek a tanulásban, az információszerzés ideje rövidülhet, fejleszti a tanulói önállóságot. Mindez hozzájárul a generációk munkavállalási esélyeinek javulásához, a hazai és nemzetközi munkahelyekre jó eséllyel pályázhatnak.

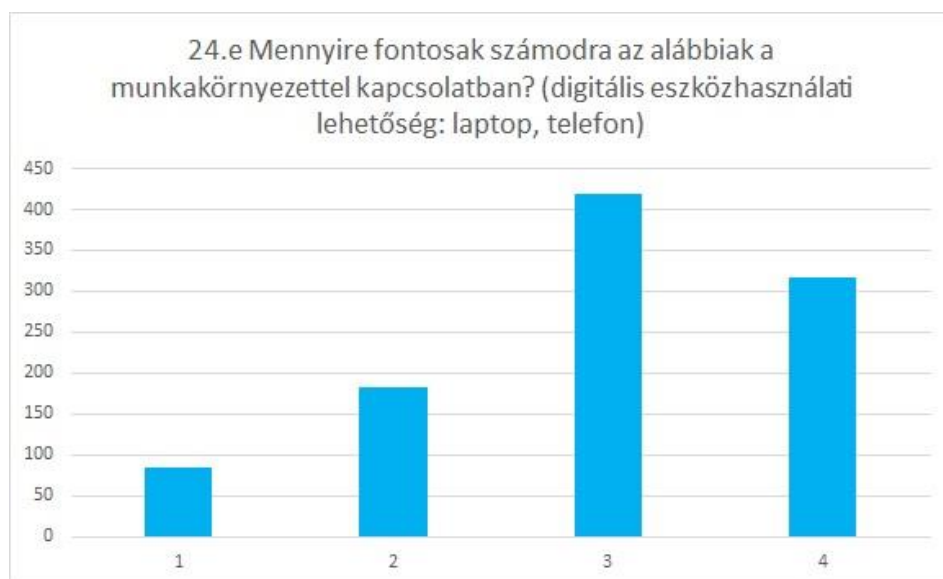




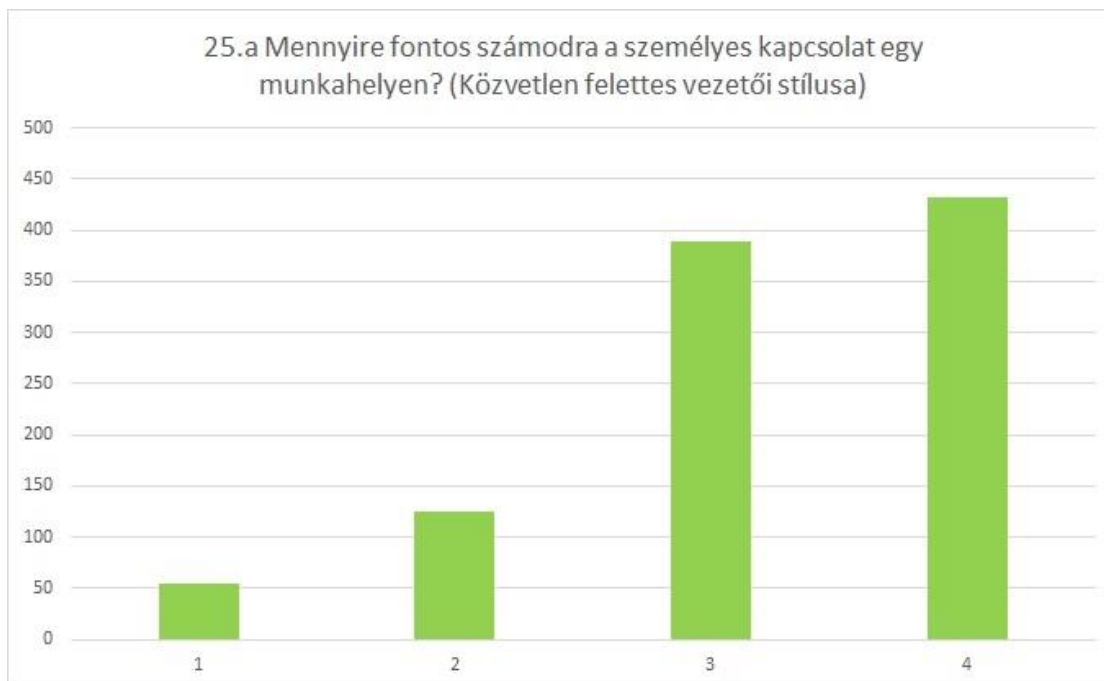
Időgazdálkodásukban, összpontosítási képességeikben rengeteg fejlődési lehetőség kínálkozik. Személyiségközpontú, érzelemgazdag viselkedésük megköveteli a személyes törődés érzetének kialakítását. Számukra a jó vezető iránymutató, fejlesztő, nevelő hatással kell legyen rájuk. El is várják az őszinte és konstruktív visszajelzést a feletttestől. A Z generáció tagjainak leghatékonyabb időszávjai eltérhetnek a már megszokott munkahelyi időrendtől és igénylik is a rugalmas munkaidejű tevékenységeket. Számukra nem abszolút kizárt az éjjel vagy hétvégén végzett munka sem.





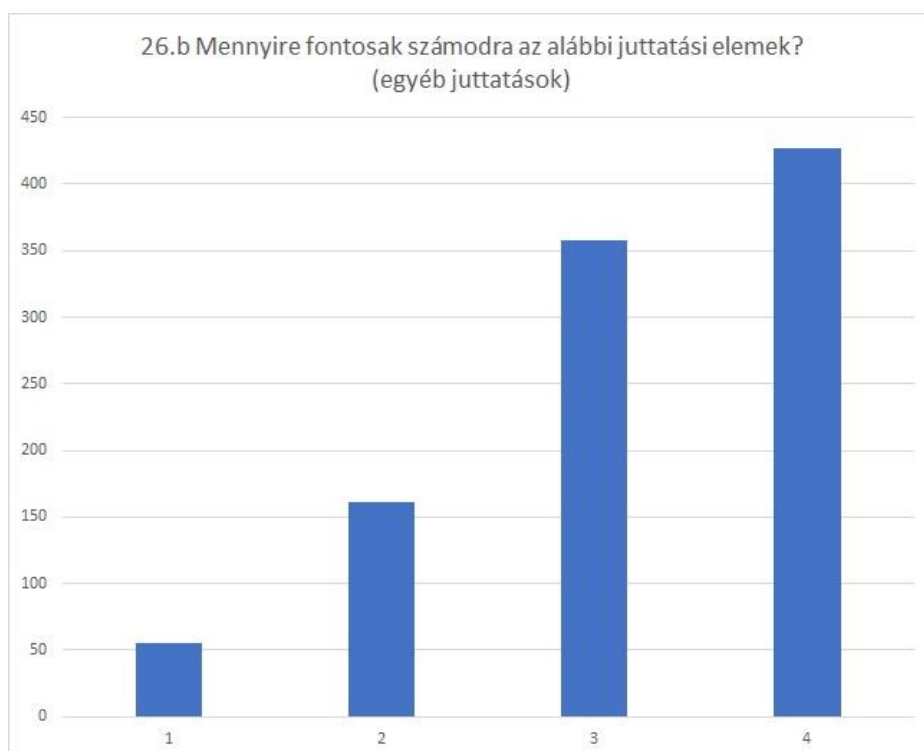
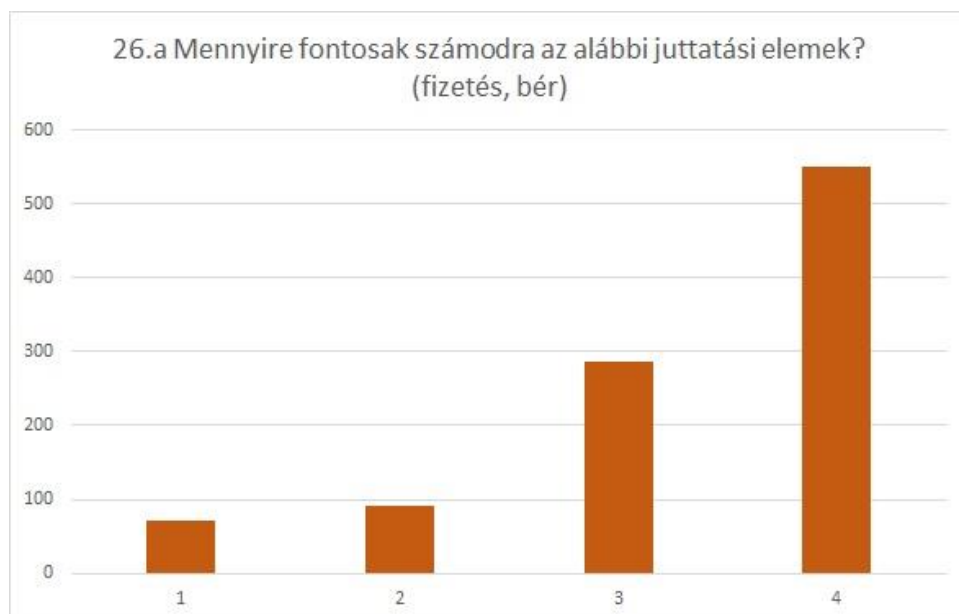


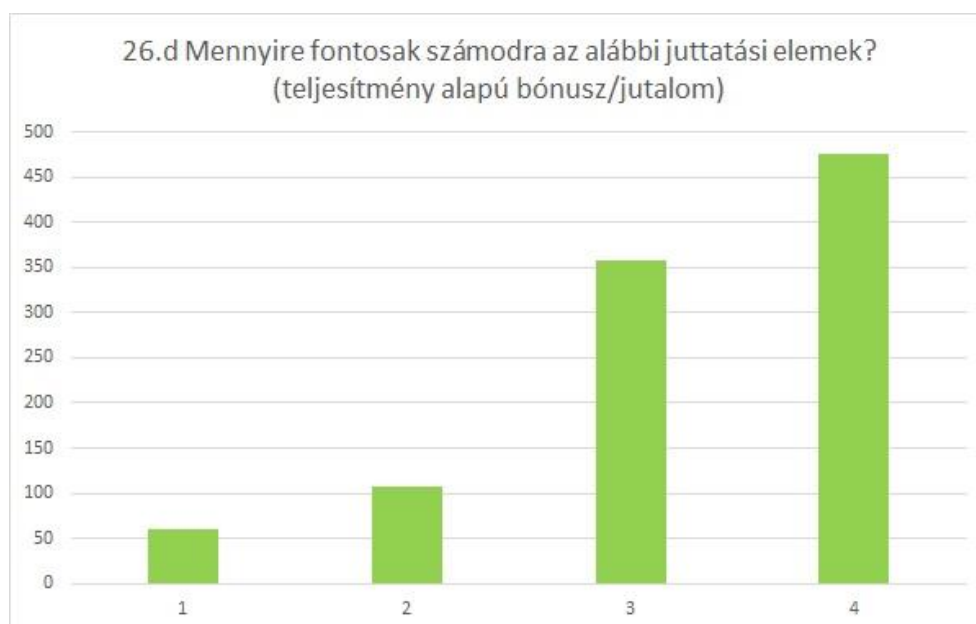
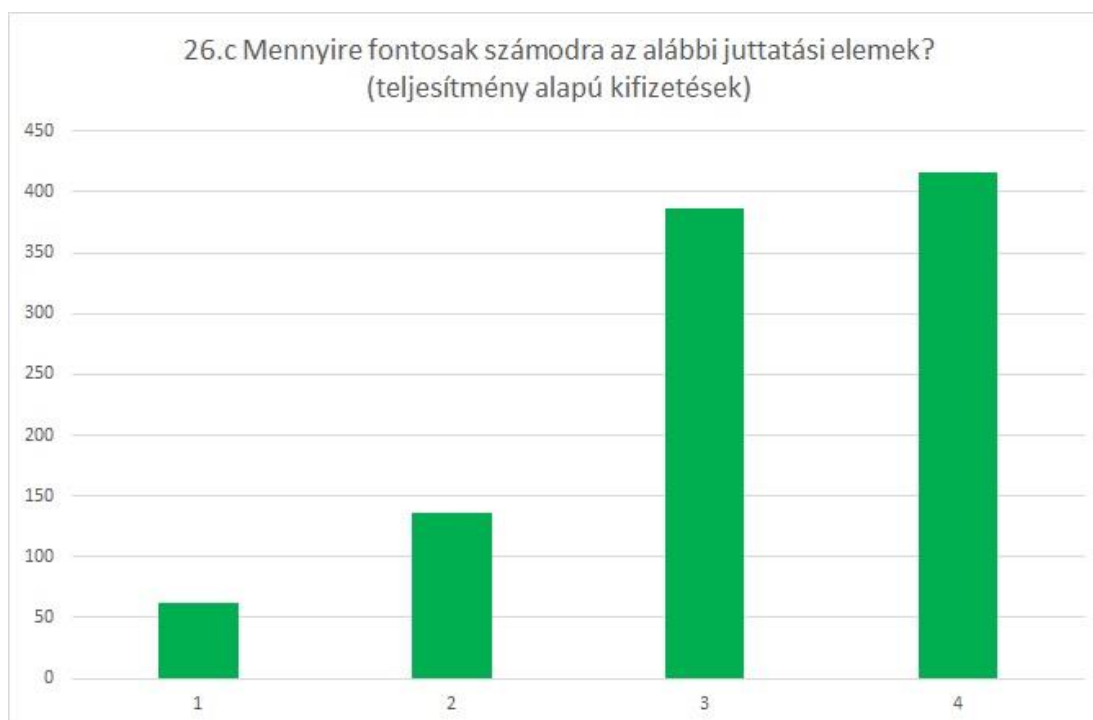
A Z generációnak természetes lesz a munkahelyek közötti vándorlás, ahányszor csak szükségét érzi, kompromisszum nélkül odébb áll, nem aggódva a munkanélküliség miatt. A munka világában főként a praktikus szemlélet lesz jellemző rájuk. A munkavállalás során kezdeményezők, bátrak, mernek új dolgokba belevágni, és ehhez komoly teherbíró képességgel is rendelkezhetnek. Mire a digitális nemzedék felnő, alacsony létszámának köszönhetően a munkaerőpiac radikális átalakuláson megy át.



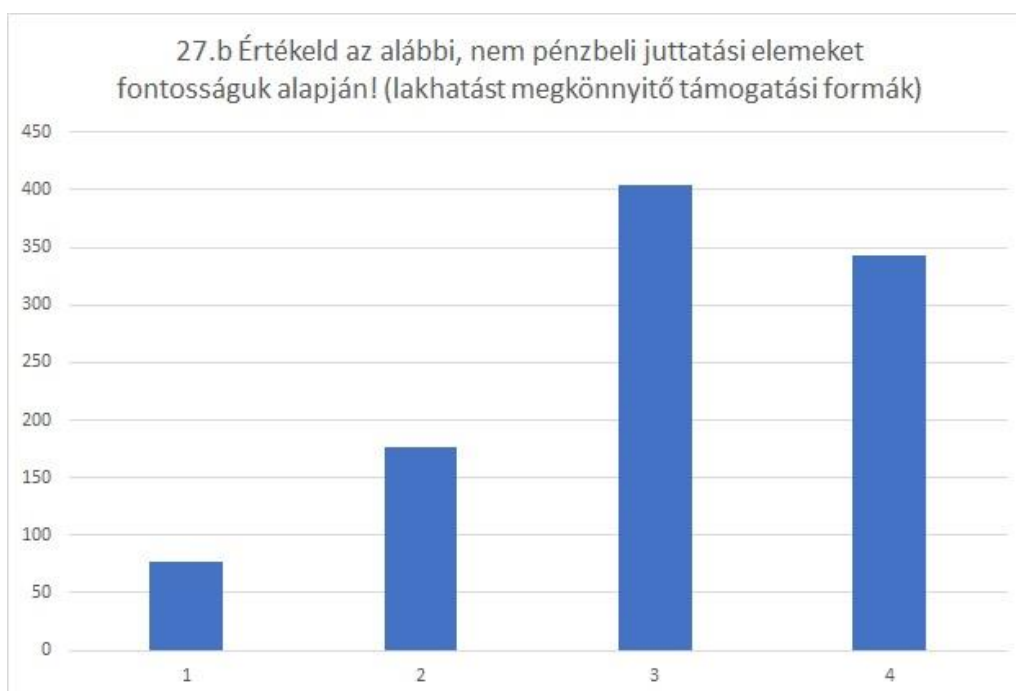
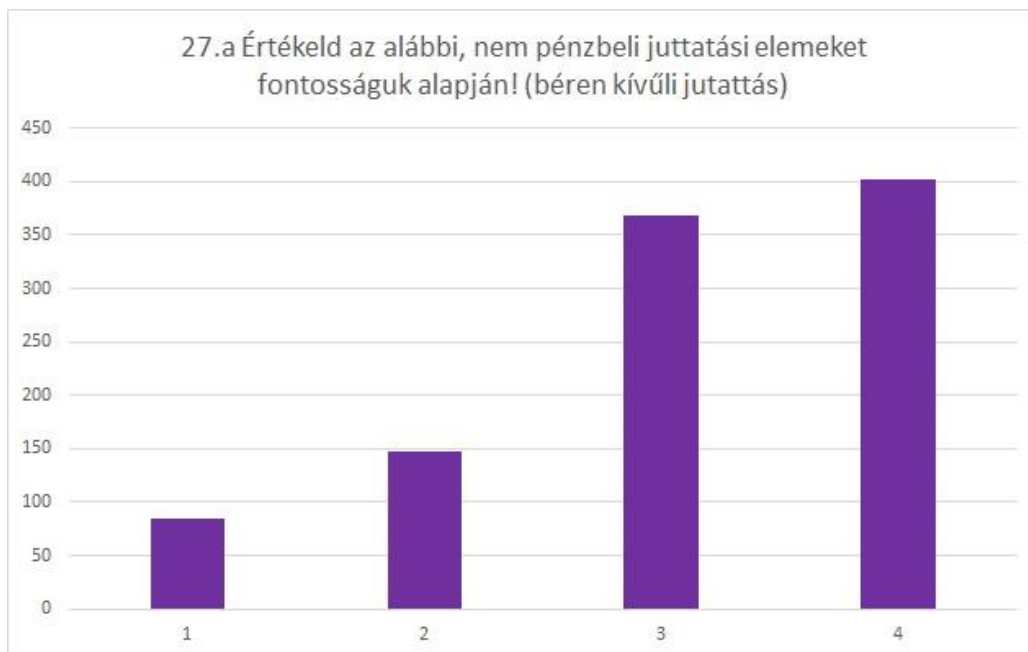


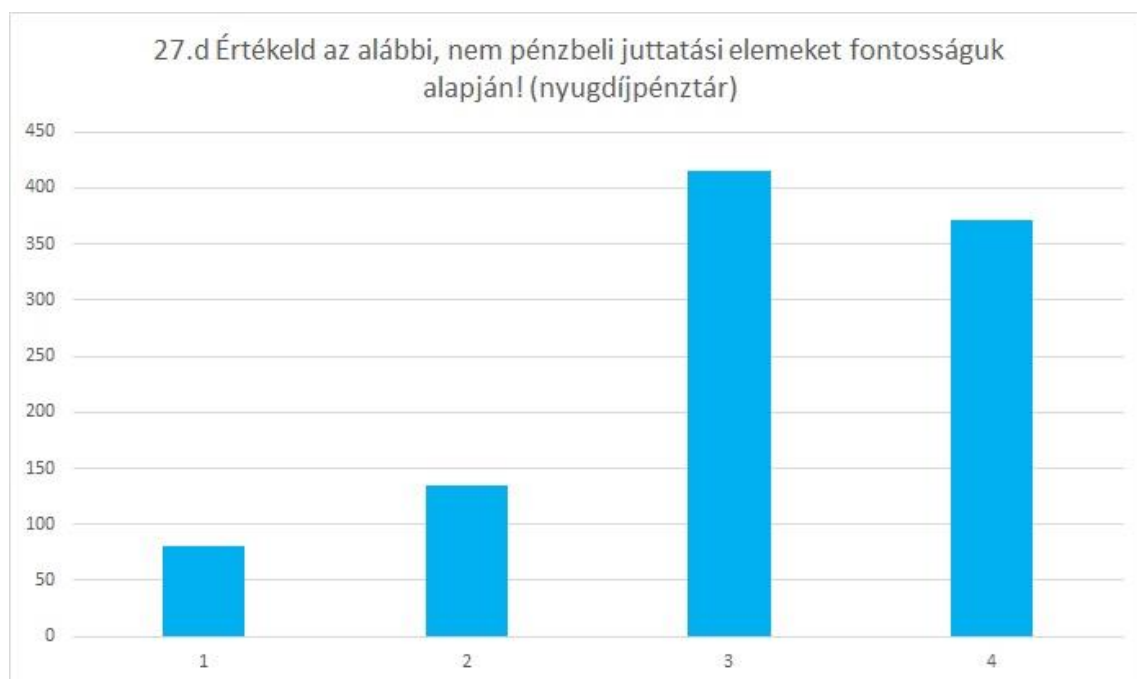
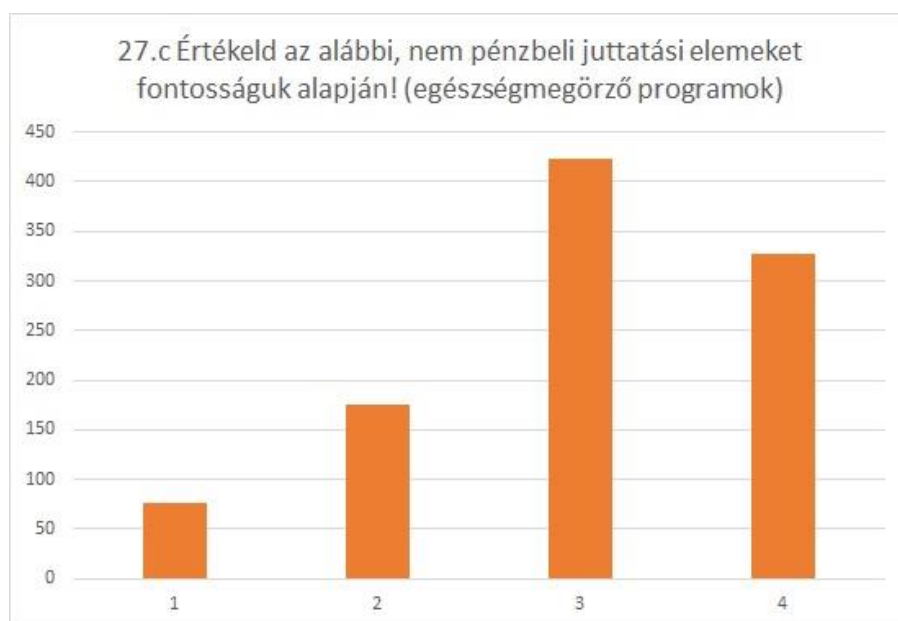
A Z generációt jól jellemzi, hogy nemcsak az egyéni ötletek megvalósítására fog törekedni, hanem sokkal inkább a közösségi érdekeket figyelembe véve, közösen, egymással együttműködve kíván dolgozni. Ugyanakkor nem elég együtt dolgozni, hanem mindezt hatékonyan és eredményesen kell véghez vinni. Ahhoz, hogy mindenki hozzájáruljon a siker eléréséhez, a megfelelő kommunikációra, egyértelmű elvárásokra, elkötelezettségre, megfelelő kompetenciákra, ellenőrzés és irányítás folyamatosságára, koordinálásra és együttműködésre van szükség.

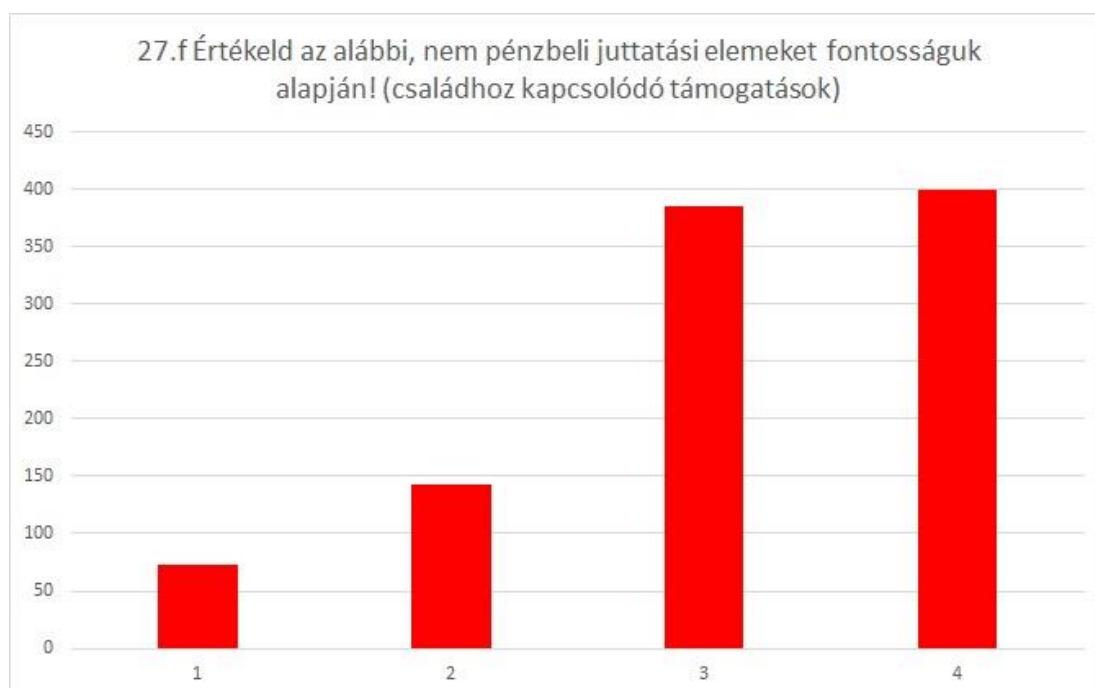
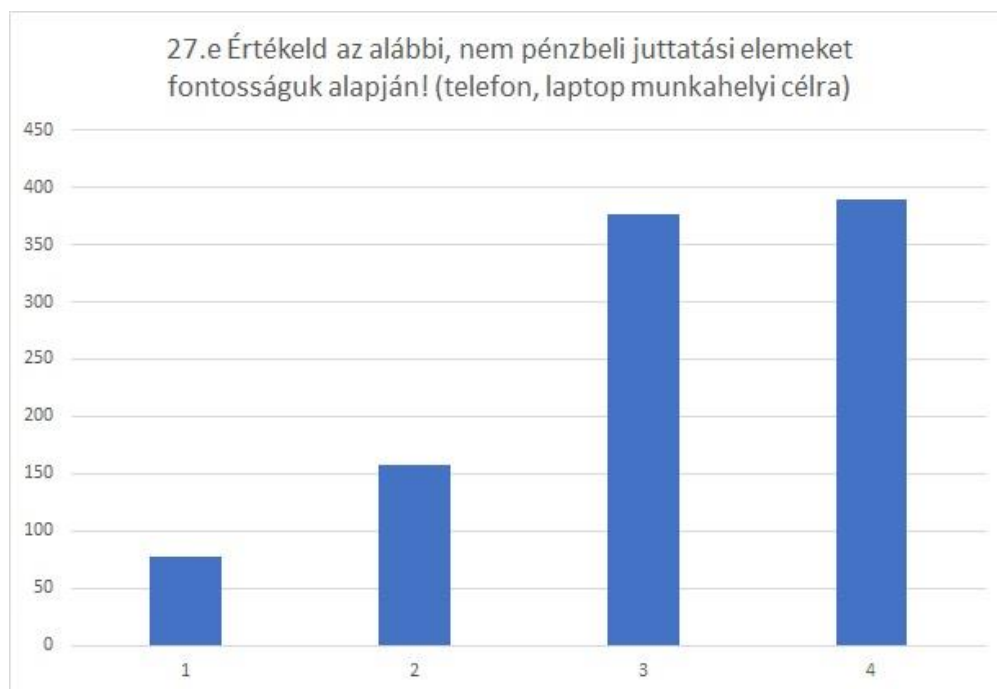


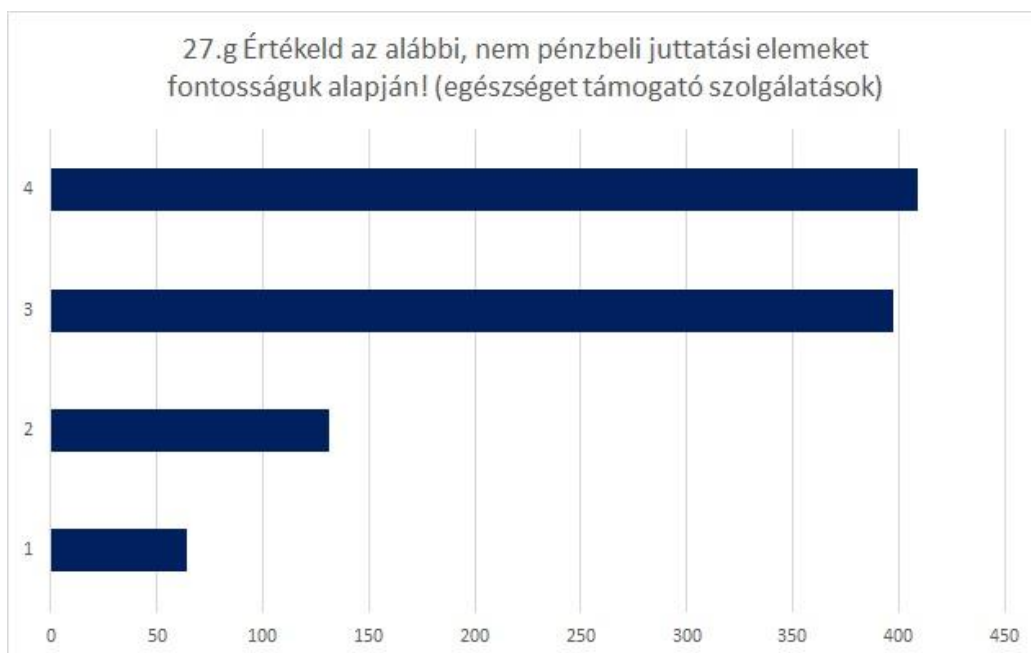


Napjainkban munkaerőpiacra felcsatlakozó fiatal generáció tagjai első ránézésre mintha csak pénzre hajtanának. Elsősorban a pénzügyi megbecsülés számít nekik, viszont a vállalati kultúra, annak sokszínűsége is lényeg számukra, amit sok más kutatás feltárt. Kutatásunk alapján a megkérdezettek kb. 85-90%-a tartja fontosnak a munkáért kapott bér nagyságát, egyéb juttatások alkalmazását, a teljesítmény alapú kifizetés, illetve jutalmak alkalmazását. Mindezek nemcsak a biztos megélhetést jelentik, hanem motiváló szerepük van az elvégzett munka mennyiségében és minőségében is.

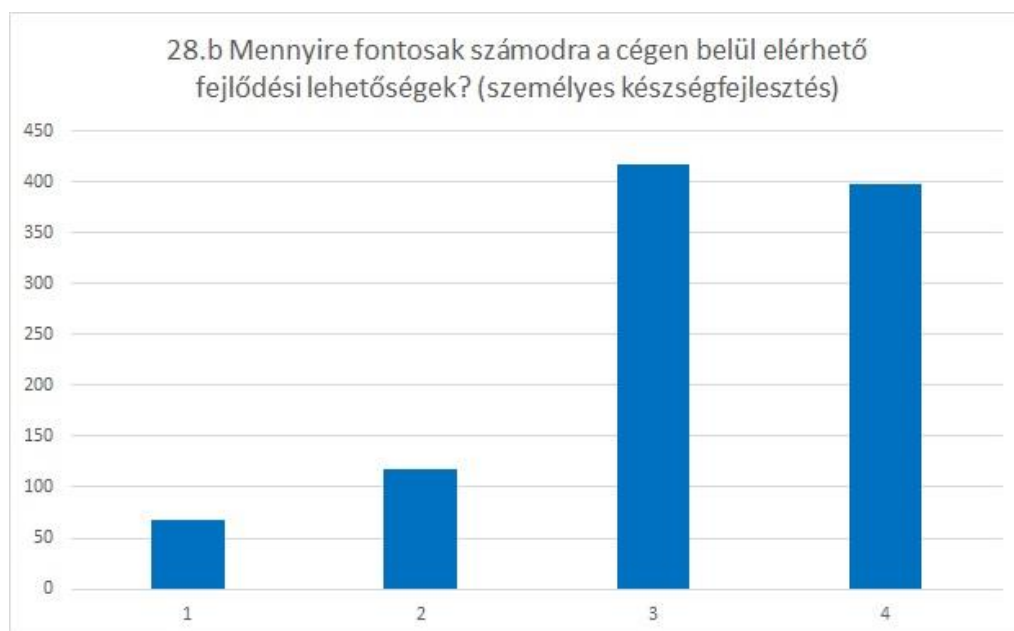
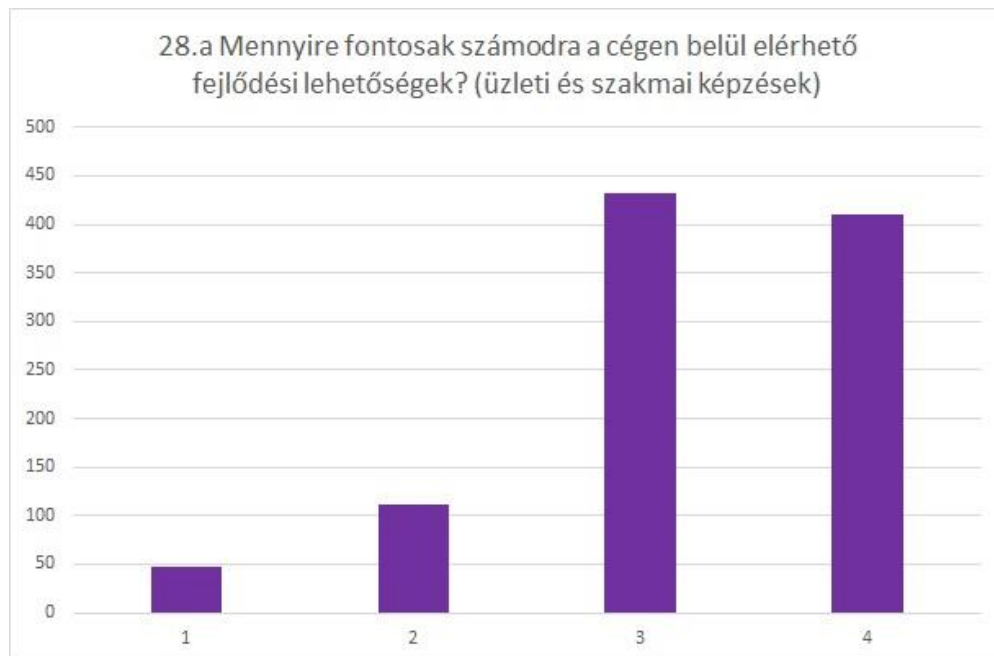


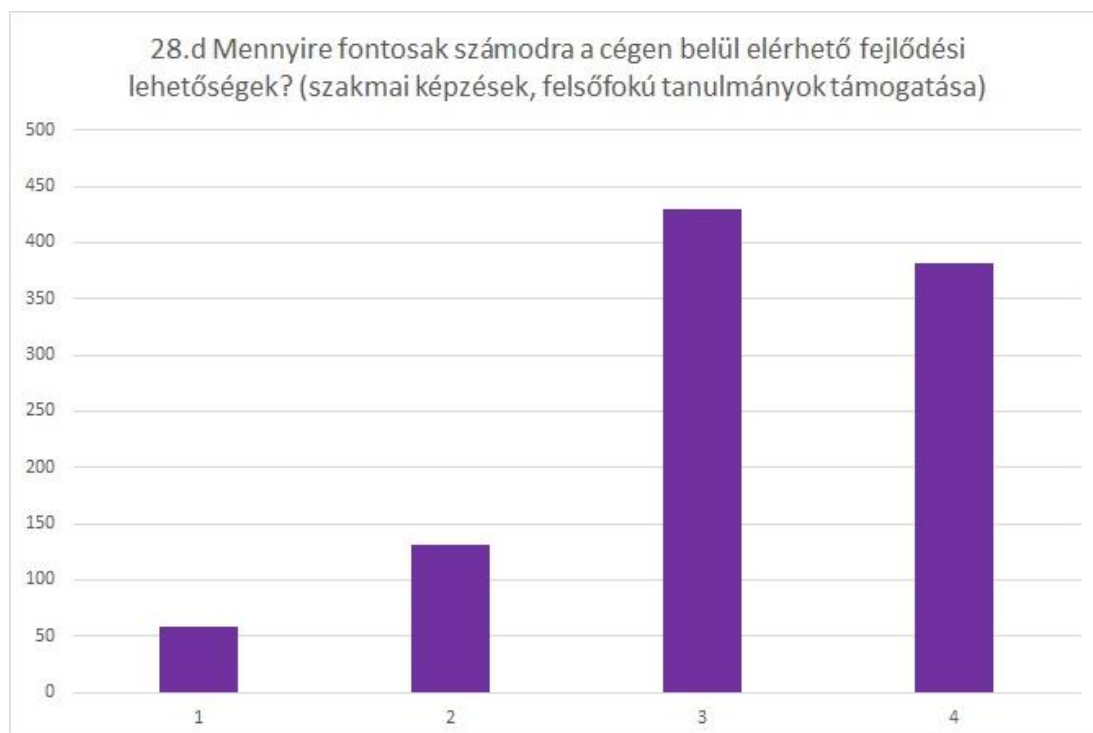
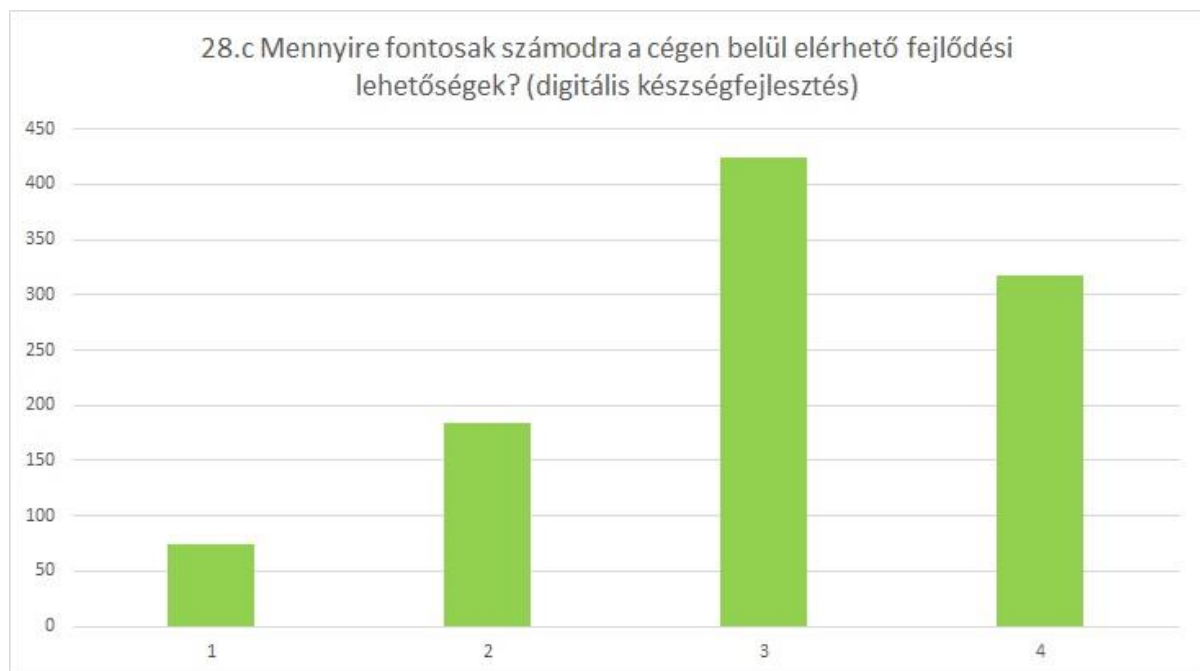






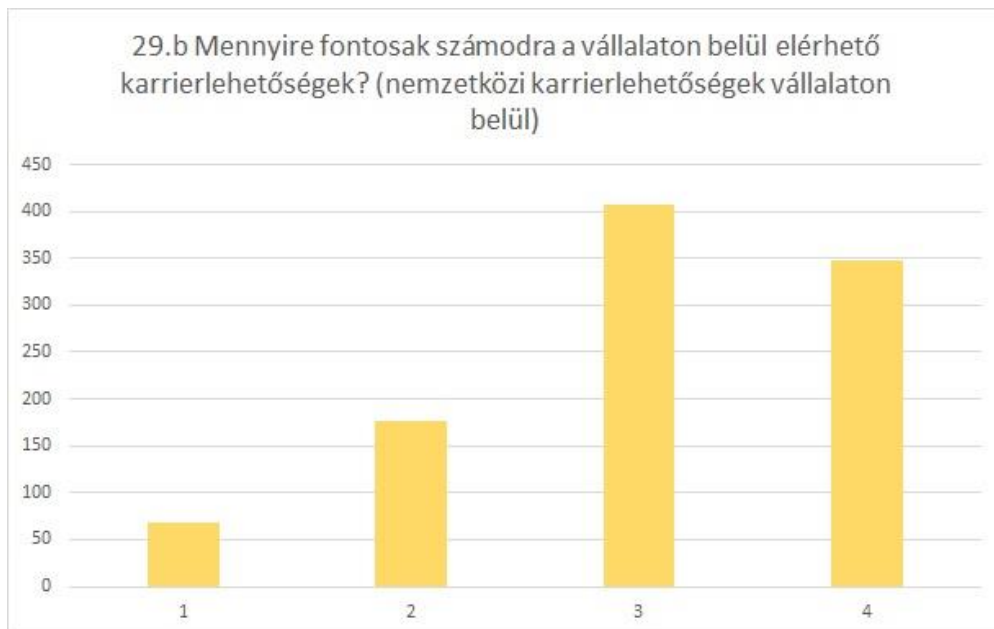
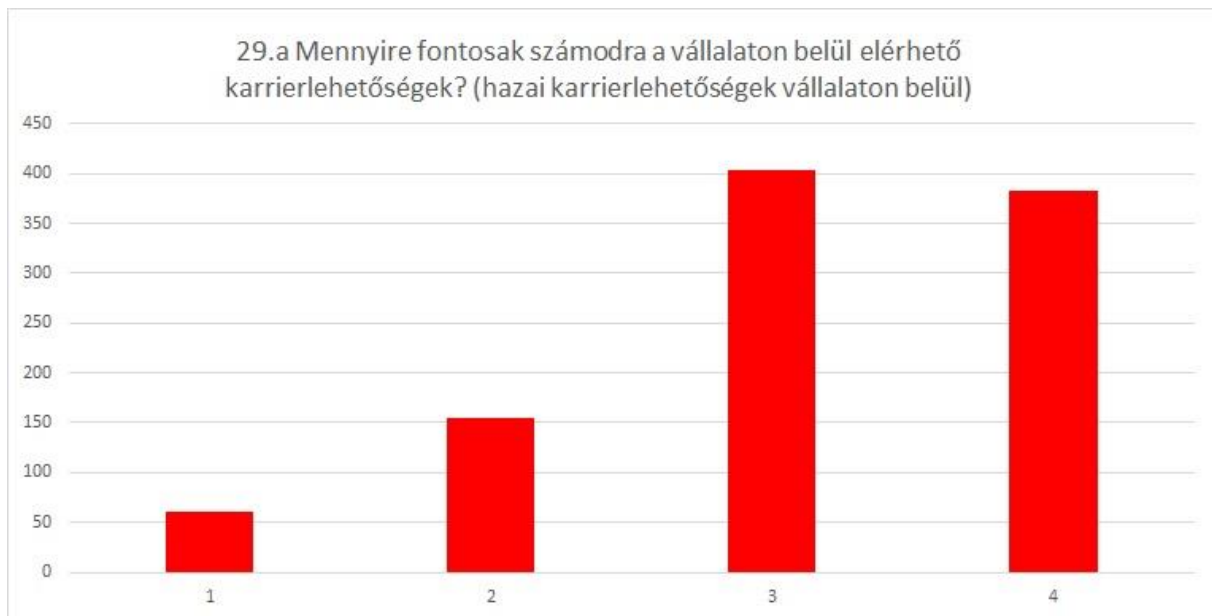
Az ipar 4.0 alapvetően változtatja meg mindazt, amit korábban a munkáról, béren kívüli nem pénzbeli juttatások esetében is gondoltunk. Hasonlóan fontos a társadalomra és helyi közösségre gyakorolt pozitív hatás a munkahely kiválasztásánál is, mivel azokhoz a munkáltatókhoz, akik befogadóak, támogatják a sokszínűséget és ahol motiváló a környezet, sokkal hűségesebbek lehetnek a fiatalok. Az Z generáció tagjai ugyanolyan ambiciózusak, mint elődiek. A válaszadók kb. 80%-a magas juttatást szeretne elérni, fontosnak tartja a munkahely által nyújtott béren kívüli nem pénzbeli juttatásokat.

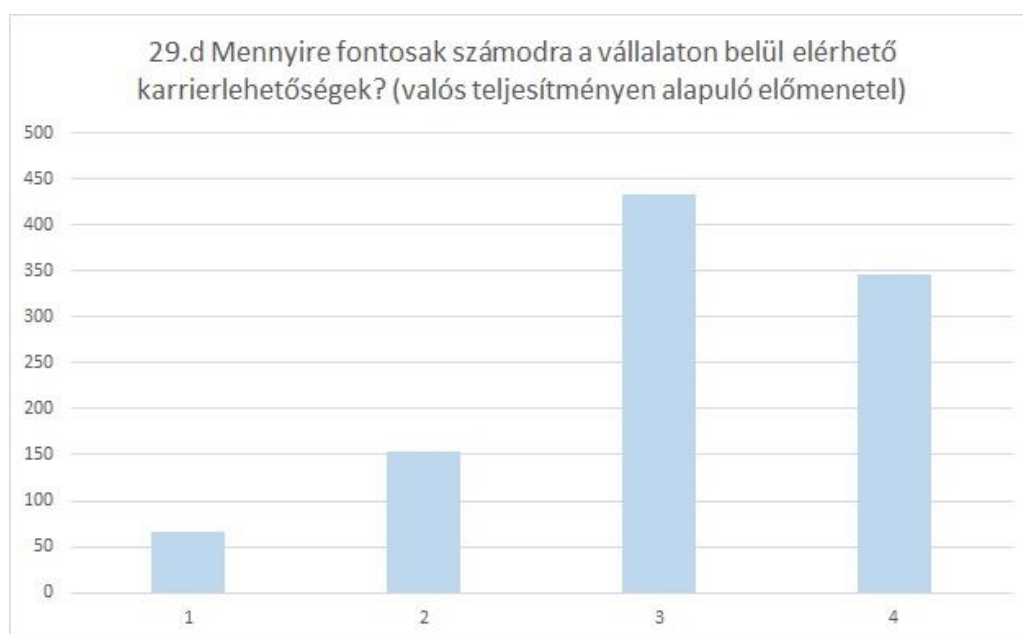
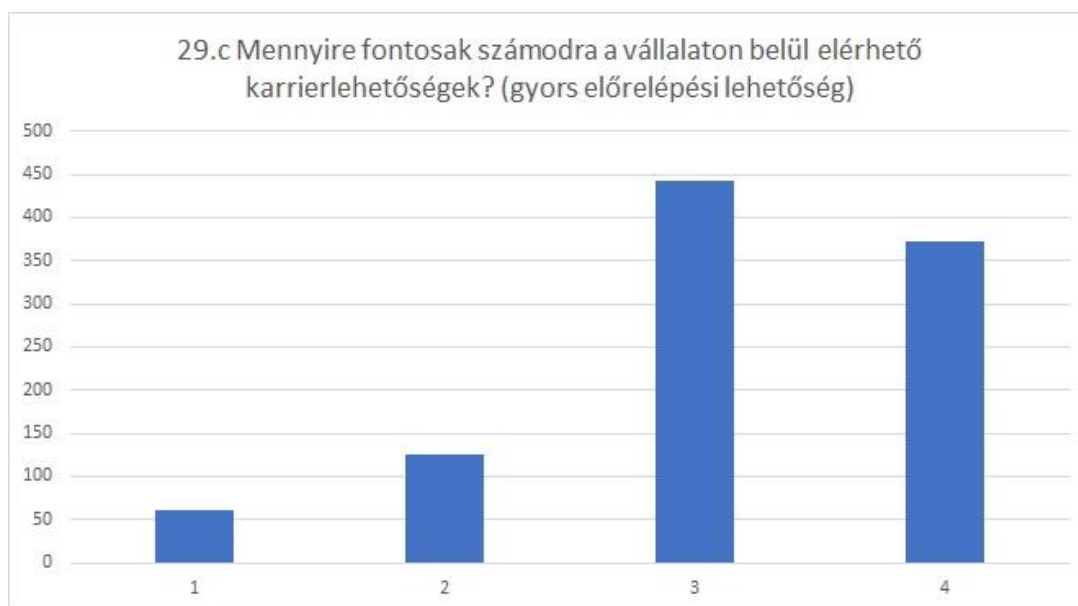




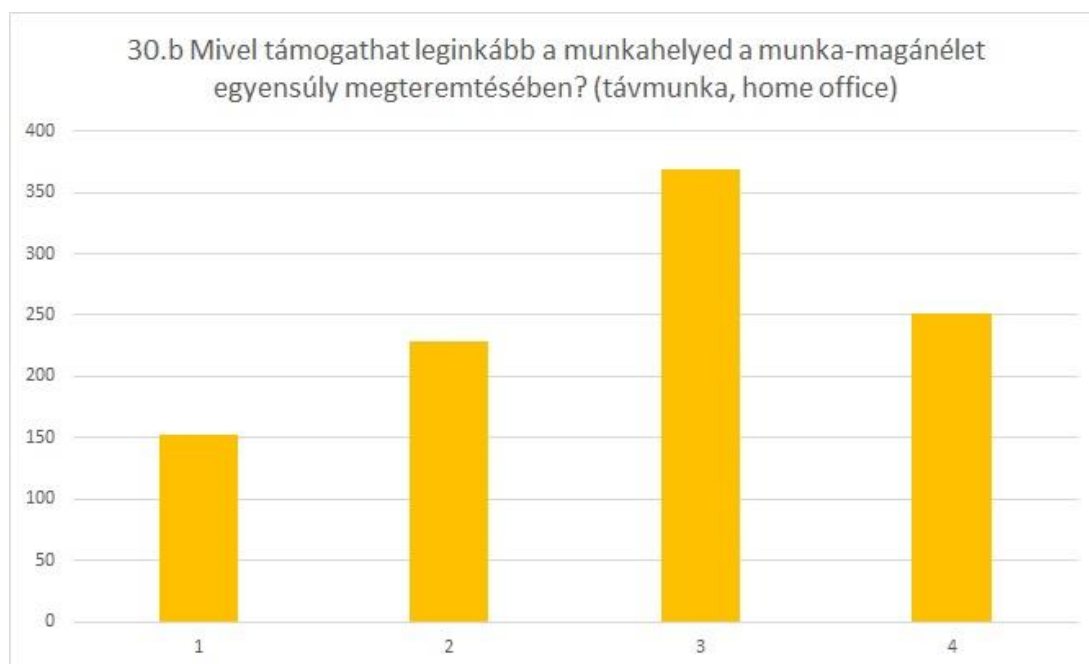
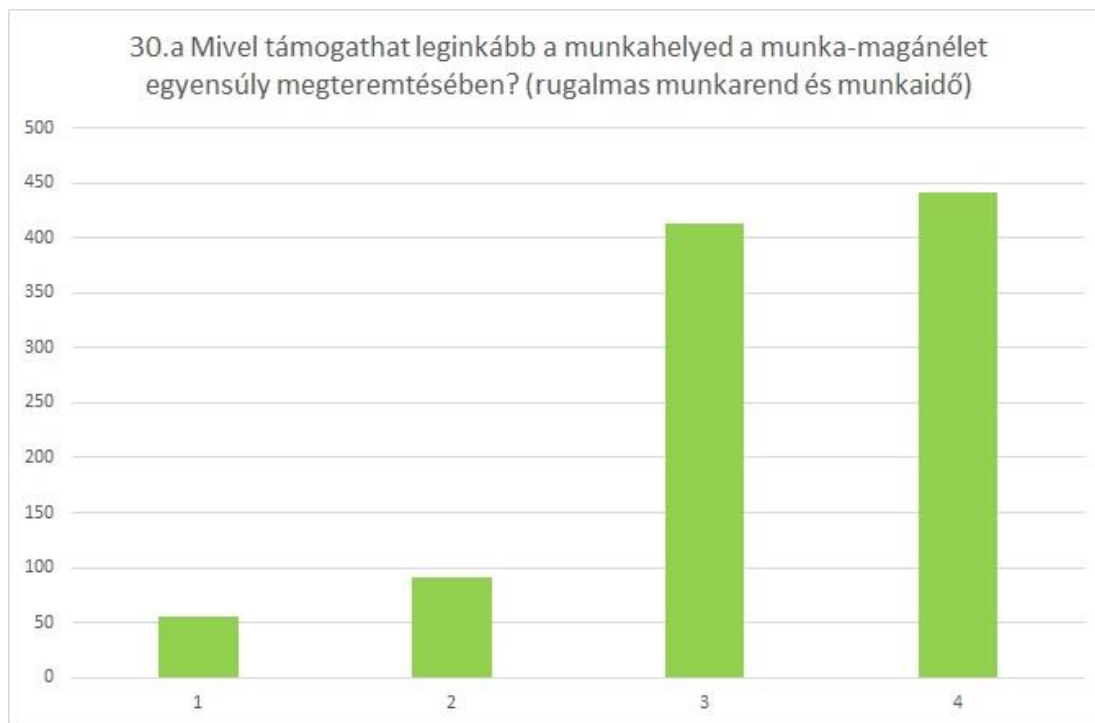
Mivel az Y generáció korában több munkanélküliségi hullám is volt, a Z generáció tagjai jogosan aggódnak előre a munkanélküliség miatt. Tévhit az, hogy a Z-k a “dolgozz, hogy élj” elvet követik, ahelyett, hogy az “élj, hogy dolgozz”-t követnék. Fordítva: egy Z generációs munkavállaló rendkívül szenvedélyesen tudja űzni hivatását, ha abban meg tudja valósítani önmagát, megkapja a kellő sikerélményeket, és mind vizualításban, mind szellemben szimpatizál a céggel. Habár a generációk tökélet tükörképet adnak, hogy egy horizontális képet adjanak az aktív életkorú munkavállalókról, ugyanakkor ilyen kevés számú csoportra ennyi embert felosztani sztereotipizáló is, ezért nem szabad megfeledkezni arról a tényről, miszerint egy generáció tulajdonságai mellett nagy szerepet játszanak az egyén saját jellemvonásai is.⁶

6 Munkahelyen az X, Y és Z generáció <https://blog.cvonline.hu/2018/karriertanacsok/munkahelyen-az-x-y-es-z-generacio/15271> Letöltve: 2021. január 15





Akár több munkahelyen is dolgozhatnak osztott munkaidőben, a stabil pozíció miatti aggodás eltűnik. A lényeg az önmegvalósítás, ebből kifolyólag a céghez is kevésbé fognak kötődni. Amellett, hogy szimpatikus profilú céget keresnek, elvárás számukra, hogy a vállalat által követett és a kívül állók számára mutatott értékek semmiképp se térjenek el egymástól.



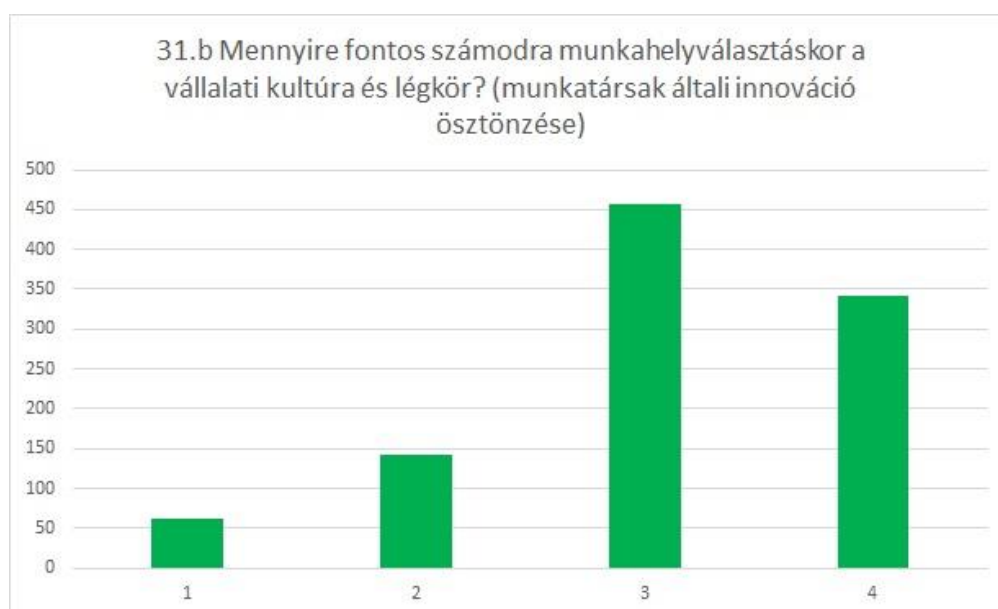


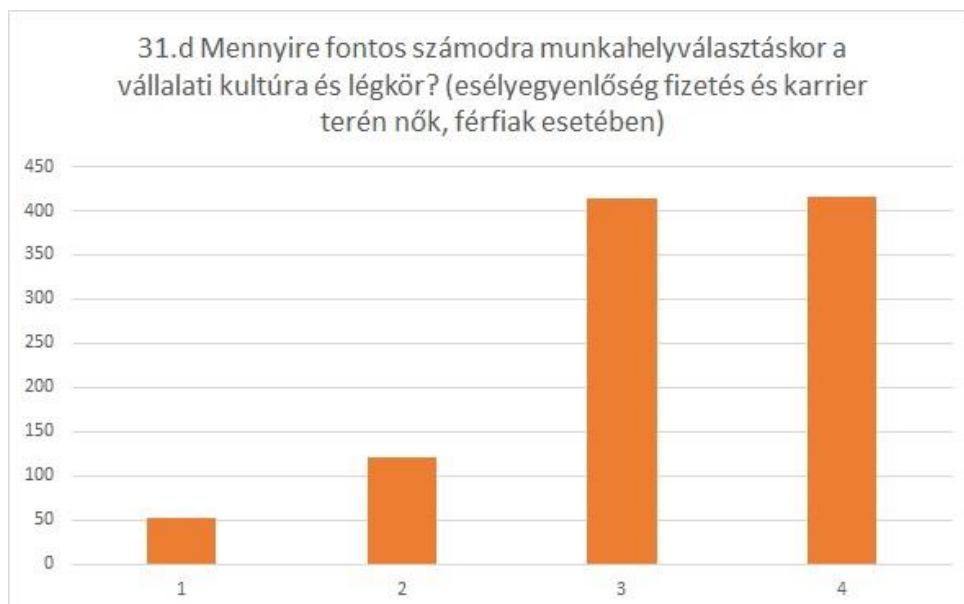


Törőcsik Mária (2011)⁷ kutatása során a generációk asszociációit kutatta olyan különböző fogalmakra, mint egészség, tanulás vagy a munka. A vizsgálat során azt az eredményt kapta, hogy ennek a generációnak a „munka” fogalmáról az önmegvalósítás, a munkahelyváltás, a nemzetközi munkavállalás és a multinacionális cégek alkalmazottai jutottak eszébe. Egyértelműen látszik a grafikonokból, hogy a generációt ért hatások erősen befolyásolták munkavállalói habitusuk kialakulását. A munkahellyel szemben támasztott legfőbb elvárás a magánélet és a beosztás közötti egyensúly. (Pál, Törőcsik 2013)⁸

⁷ Törőcsik Mária - Fogyasztói magatartás --- insigh, trendek, vásárlók, Akadémiai Kiadó, Budapest 2016

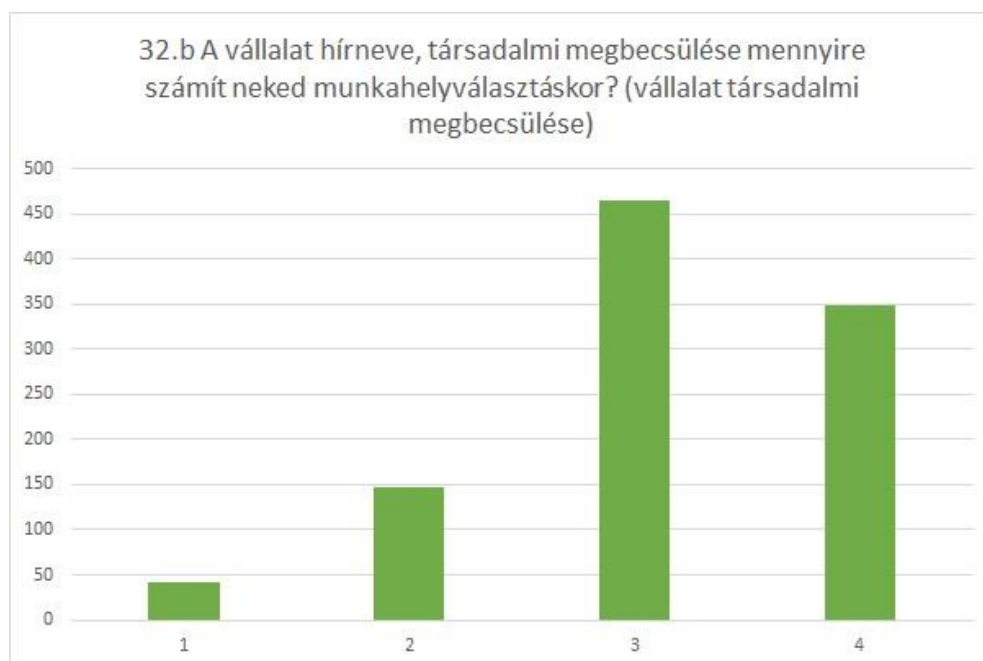
⁸ Pál Eszter, dr. Törőcsik Mária – a Z generációról... irodalmi áttekintés <http://www.zgeneracio.hu/tanulmanyok>





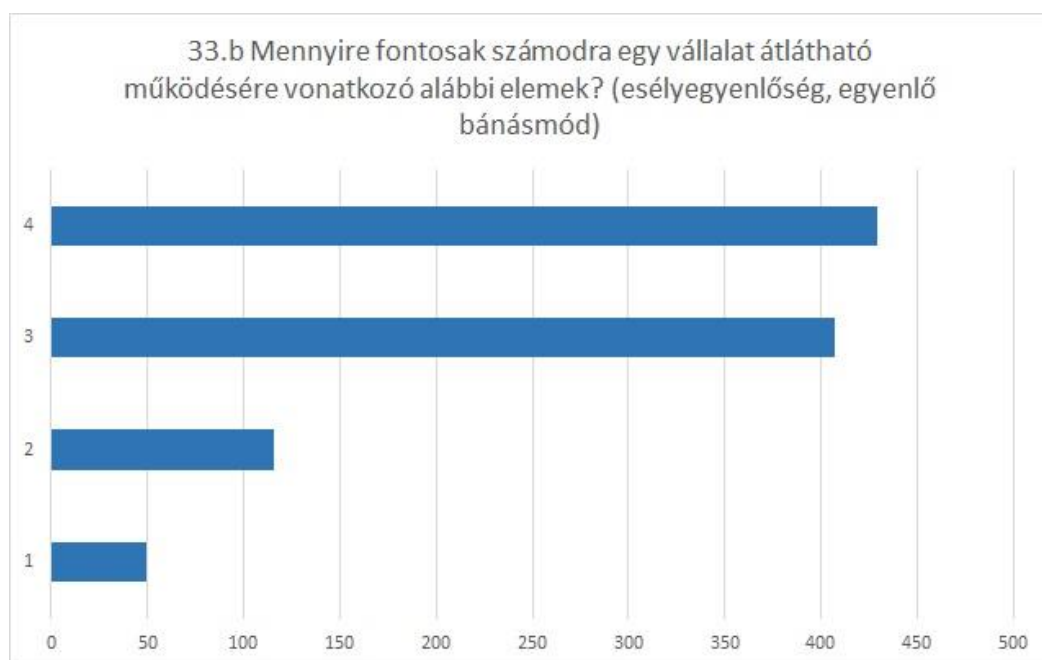


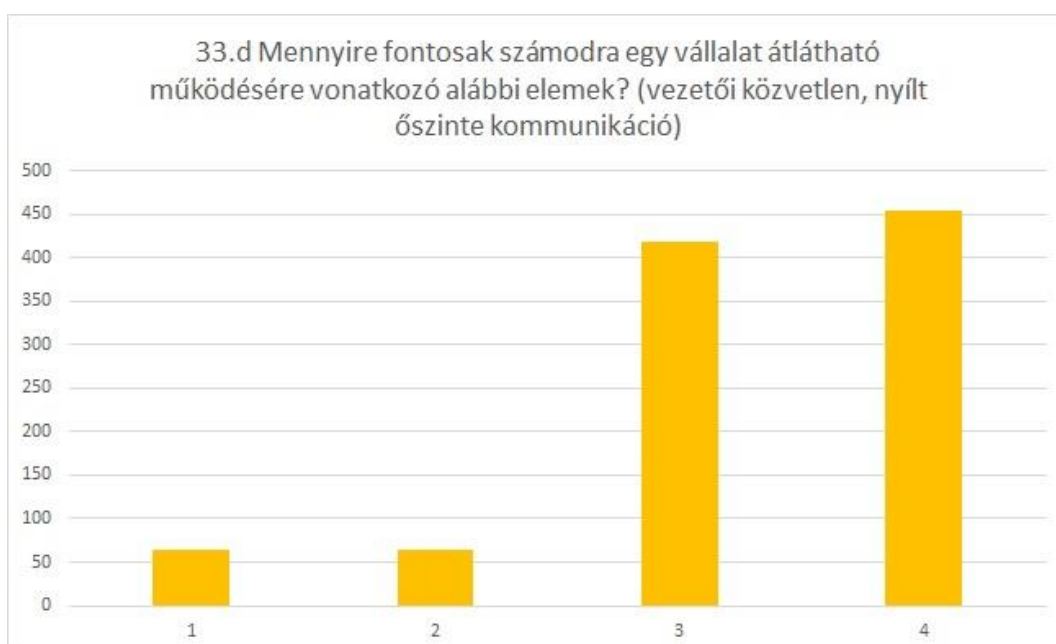
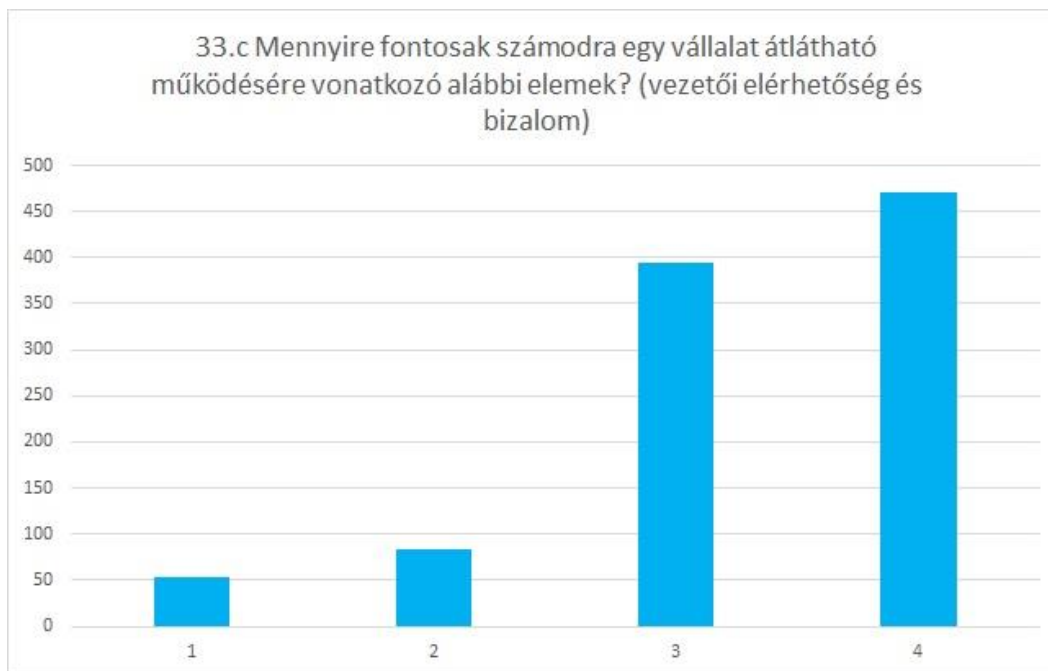
A grafikonokon jól látható, miszerint a kutatásba bevont fiatalok számára a vállalati kultúra egy munkaközösség egységesen elfogadott viszonyulása a közös célok, értékek mentén jól meghatározva kiemelten fontos. A vállalati értékek stratégiai közvetítésének, elmélyítésének meghatározó szerepe van a vállalati siker és a vállalati célok elérése szempontjából.

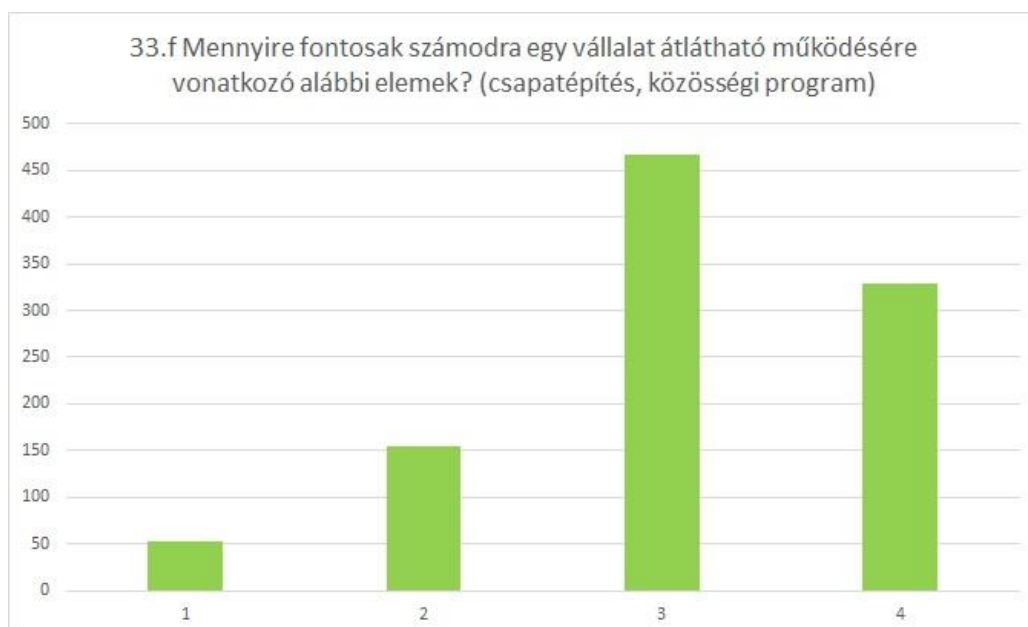




A nemzeti kultúrák heterogenitásából fakadó korlátok és azok kezelése nem akadályozzák az együttműködés gördülékenységét, így például a munkavégzés során fellépő hibák, problémák megközelítését és azok kezelését sem, ezért a kulturális különbségek aspektusainak figyelembevétele magától értetődő projektmunka során a Z generáció számára.

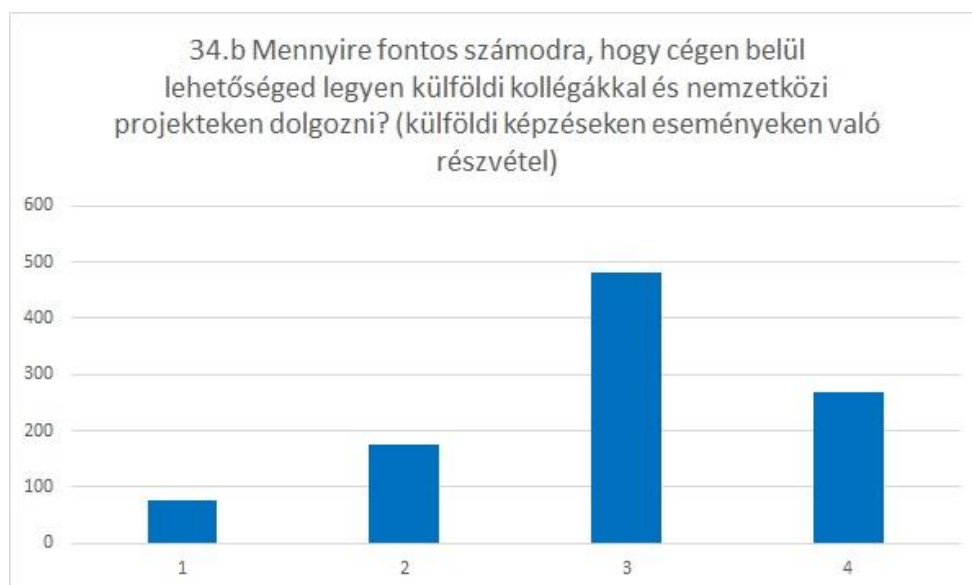
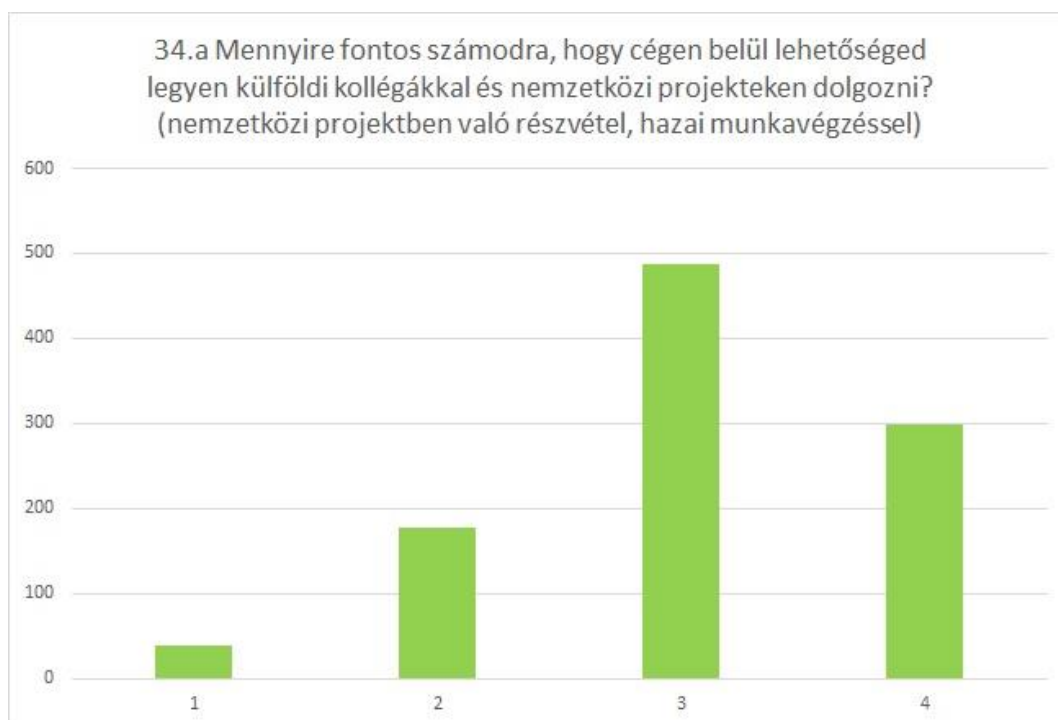


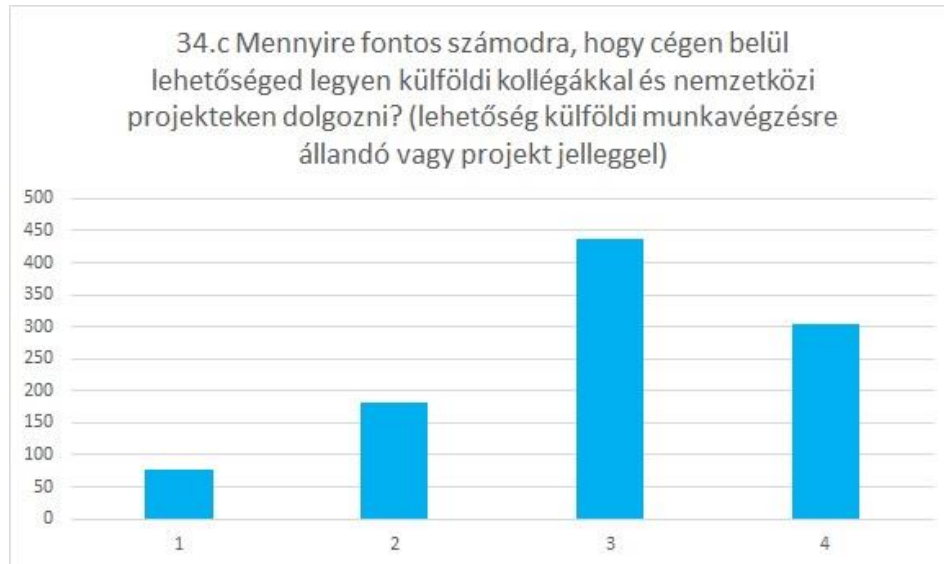




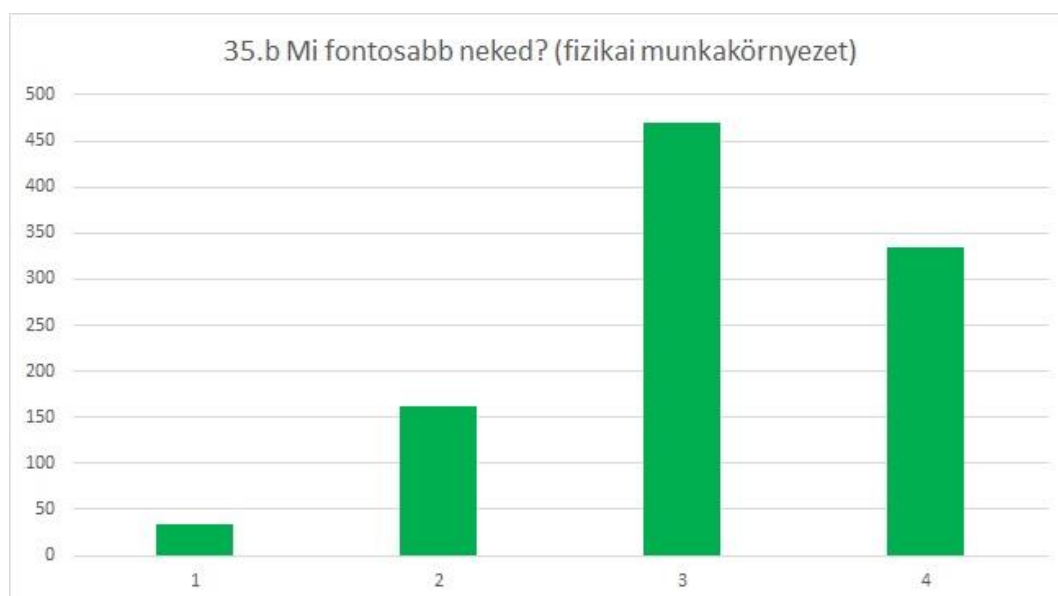
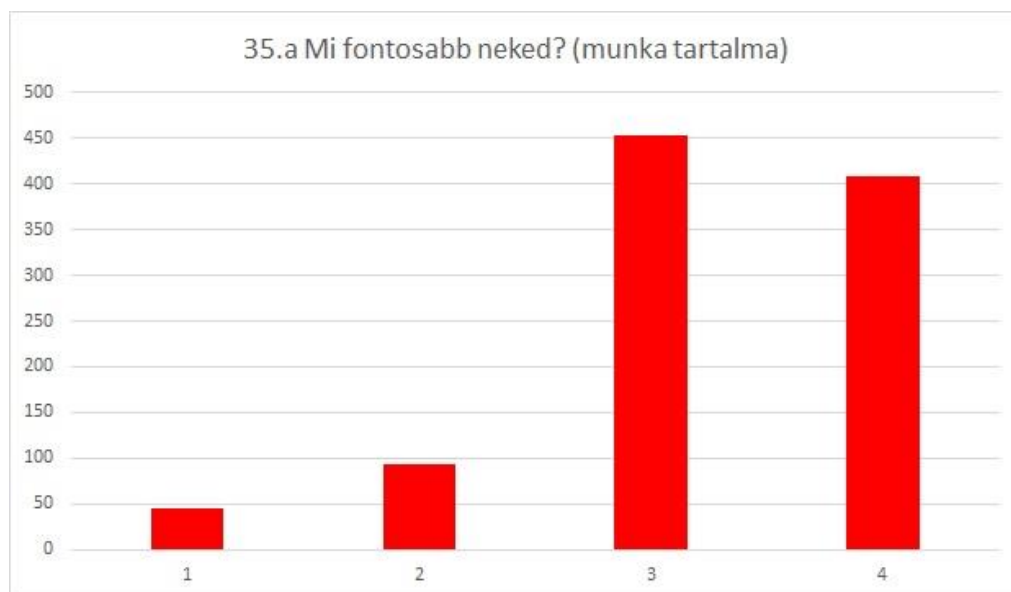
Egy szervezet kultúrája lehet tudatosan, központilag meghatározott, tudatosan közvetített a munkavállalók felé. Sőt szükséges és kívánatos a közös vállalati értékek meghatározása és követése. Egy szervezet értékrendje akkor válik életképessé a szervezet egészében, ha a munkatársak ezeket az értékeket ismerik, értik, azonosulni tudnak vele, és a hétköznapijaikba is be tudják építeni. Ettől lesz hiteles, egyedi, vonzó. (Czechmeister 2016)⁹

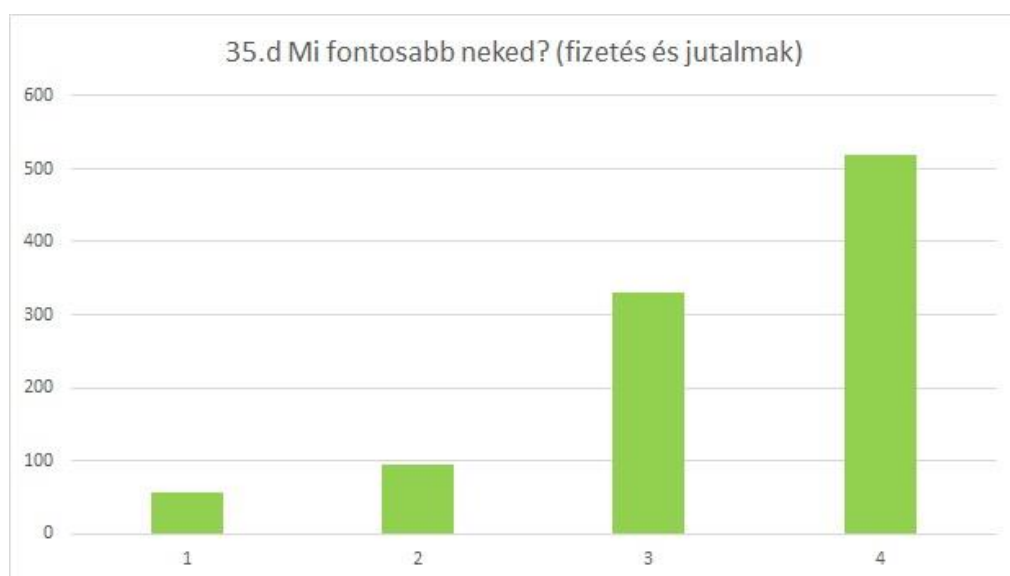
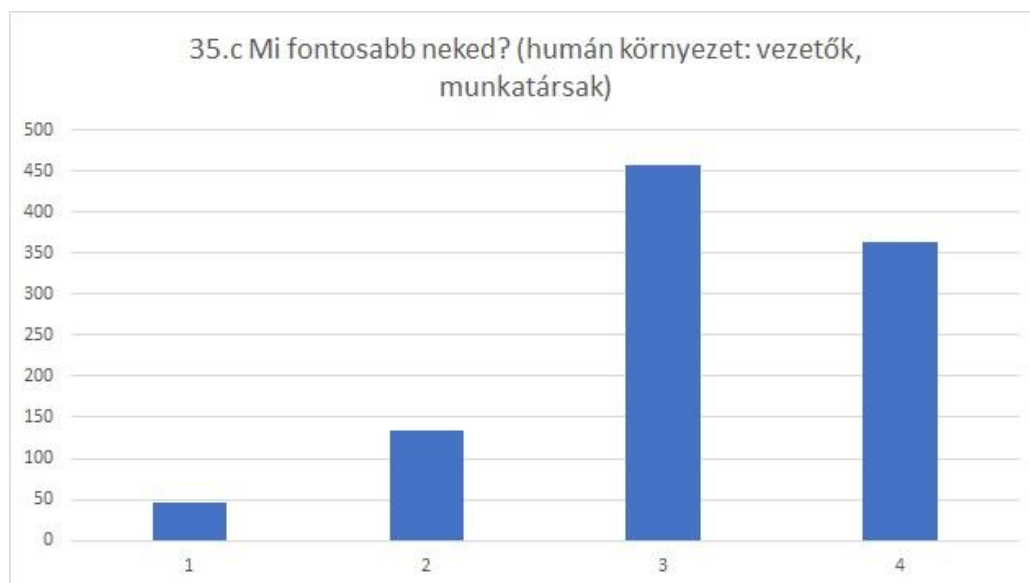
⁹ Czechmeister Mónika – Vállalati értékrend és generációs kihívások
<https://kgk.sze.hu/images/dokumentumok/kautzkiadvany2016/CzechmeisterM.pdf> Letöltve: 2021. január 28.

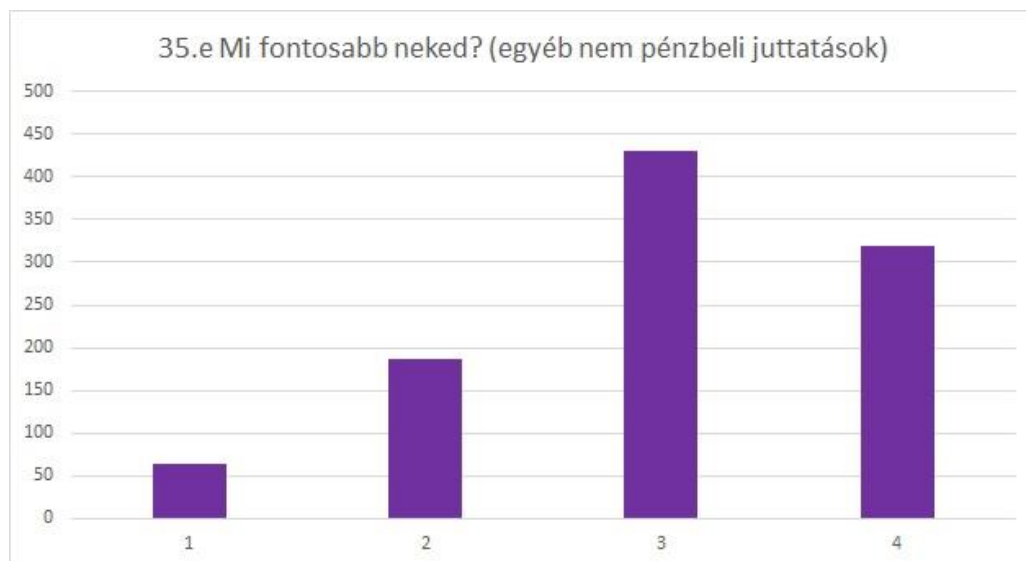


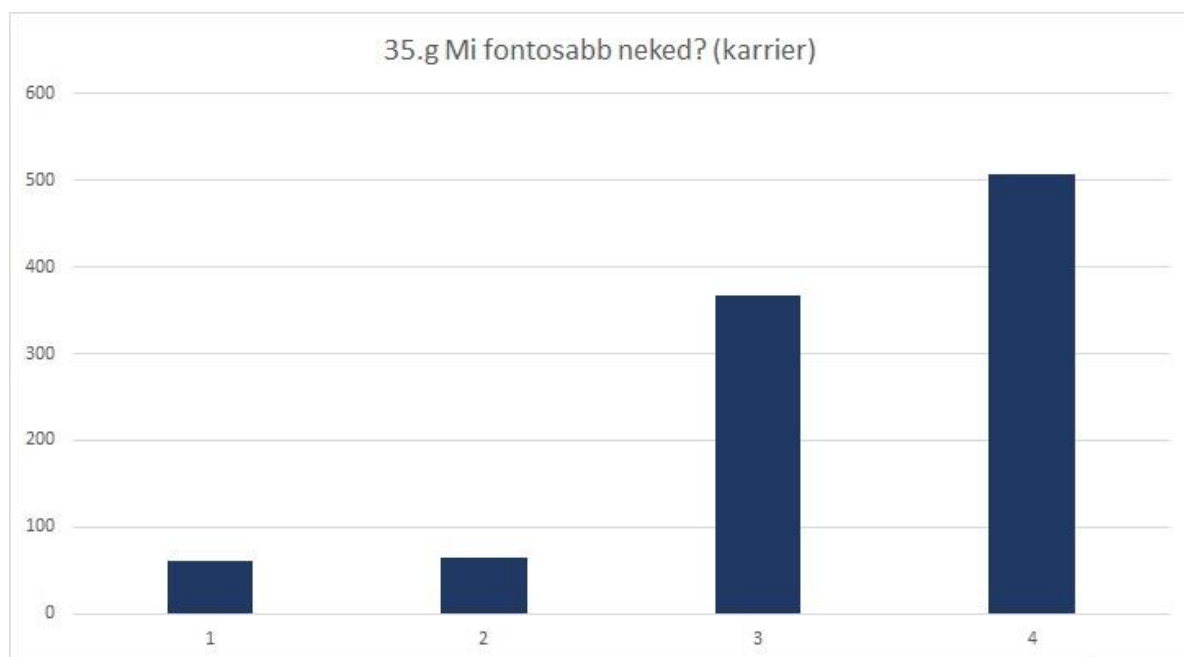


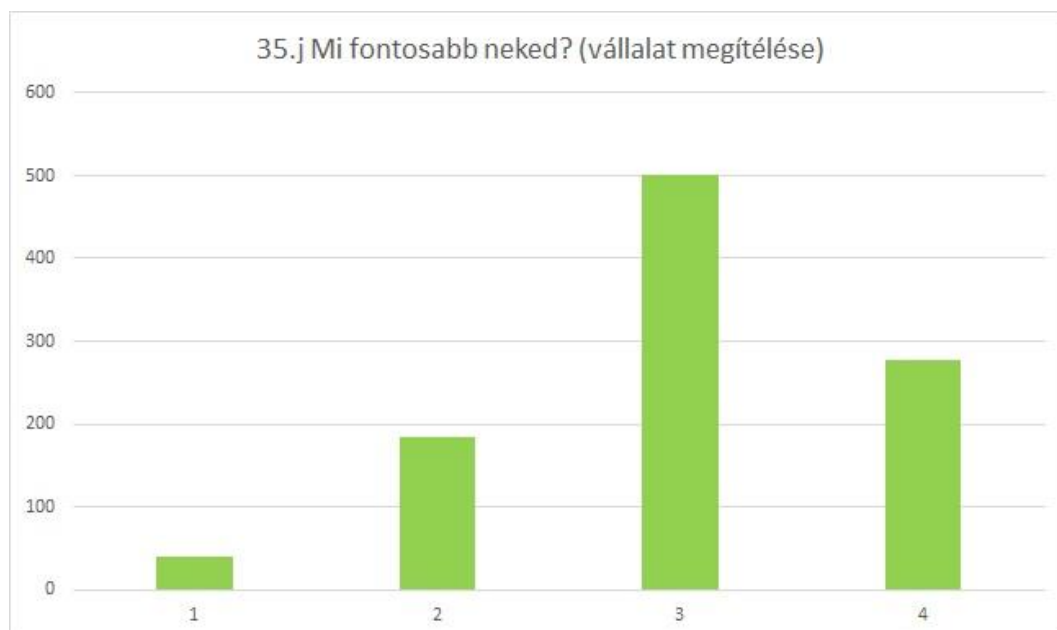
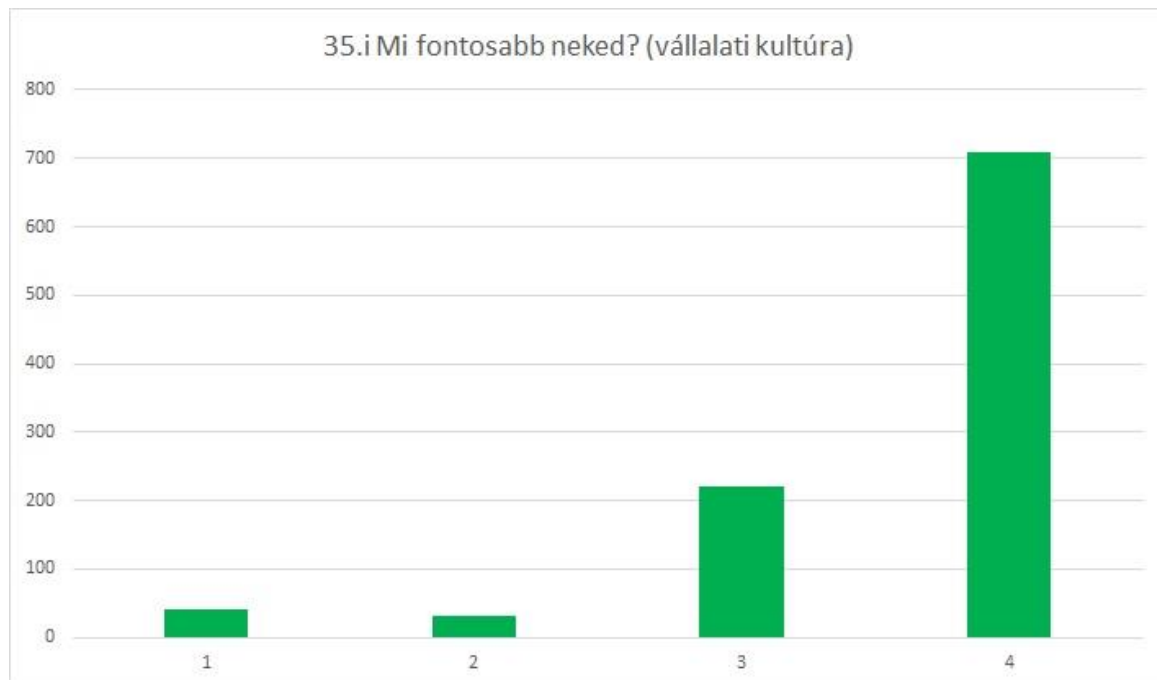
A Z generációknak nagy az újdonság iránti igénye, illetve a gyakorlati, tapasztalati élményszerzést részesítik előnyben. Nemzedéküket a pénz és a hatalom motiválja, s ezt szem előtt tartva kell változtatnia a gazdálkodó szervezet álláspontján és nyitni feléjük. Ha nem pénzzel motiválják őket, akkor valami pluszt kell nyújtaniuk, amit a „konkurencia” nem nyújthat. Mivel könnyen váltanak, ezért a munkáltatónak kell megelőzni azt, hogy elgondolkodjanak azon, váltani szeretnének.

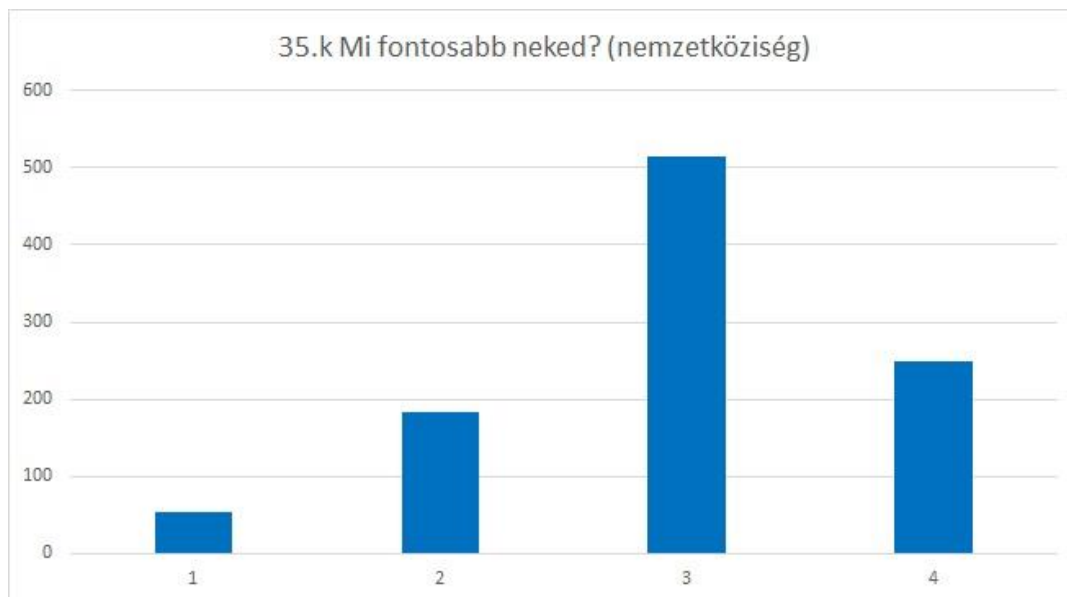




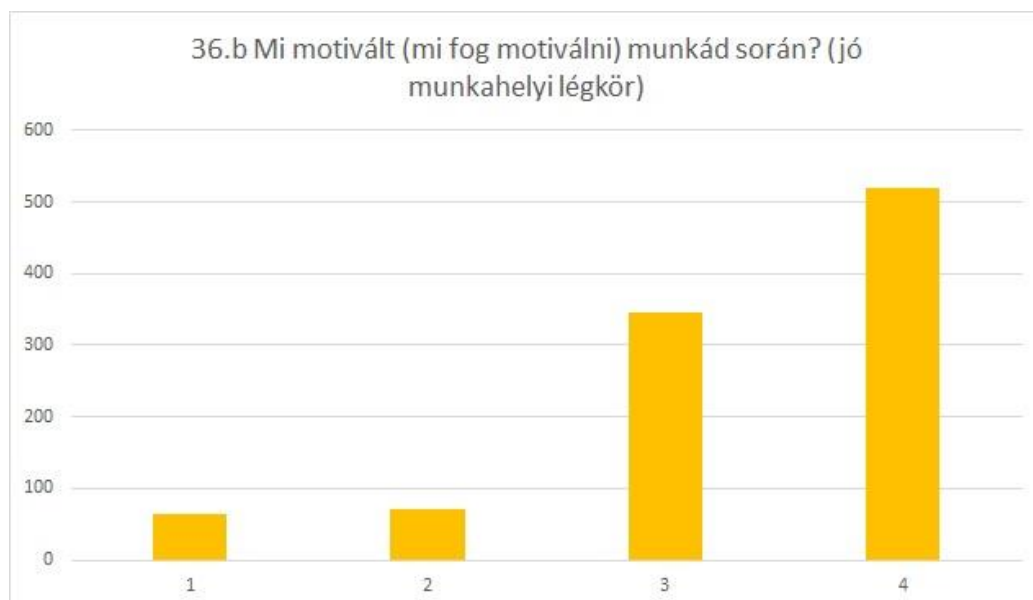
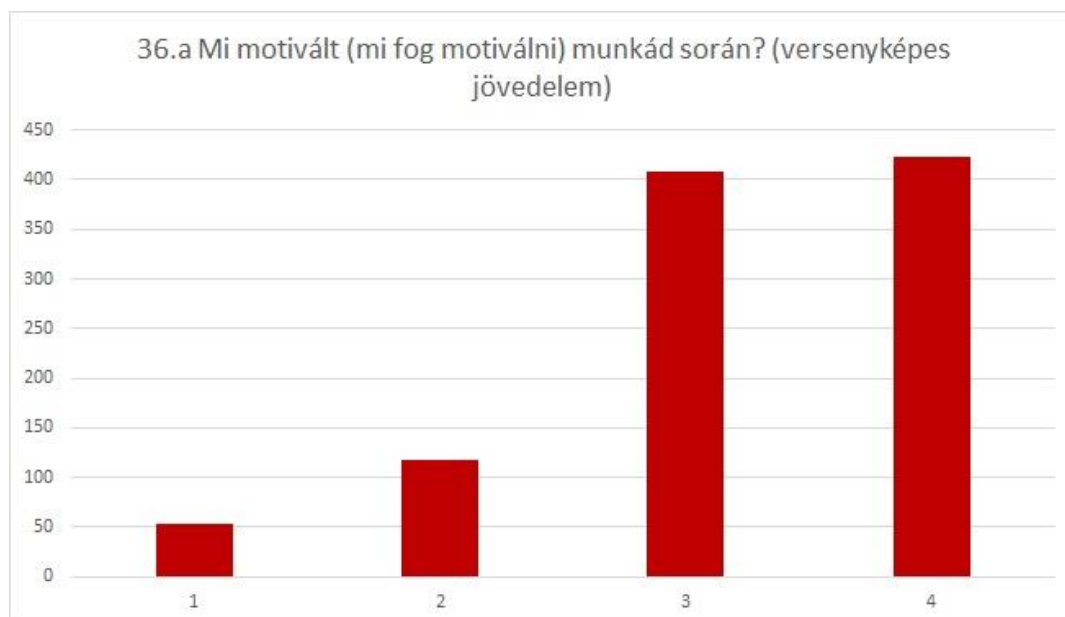


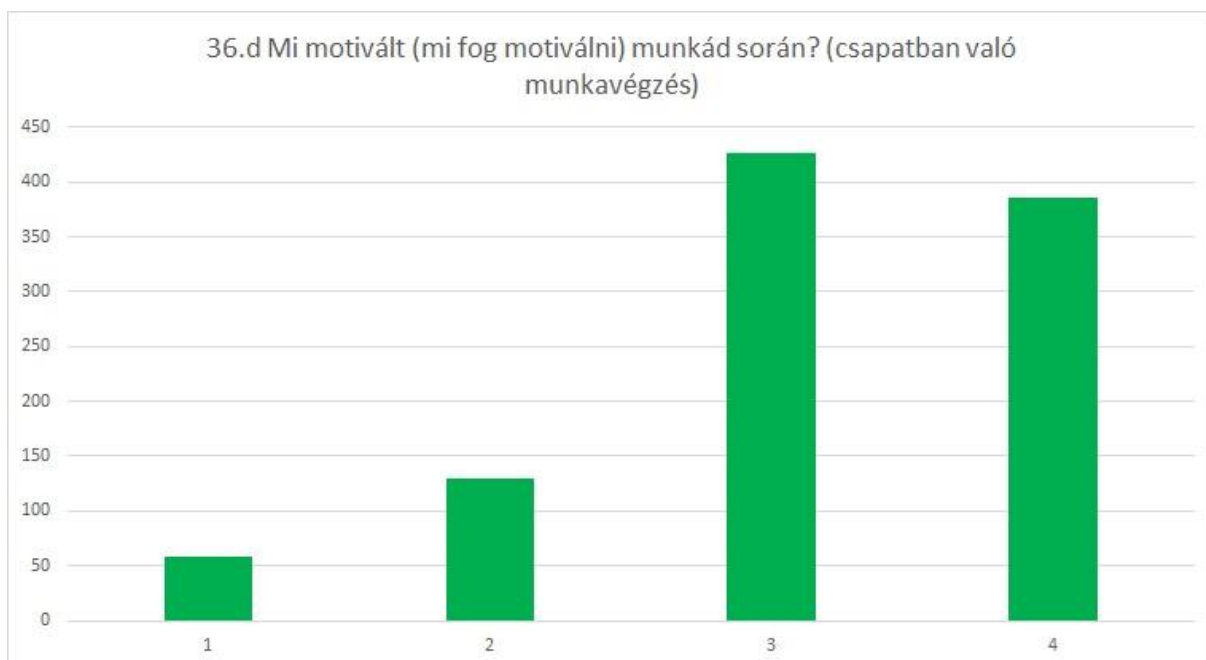
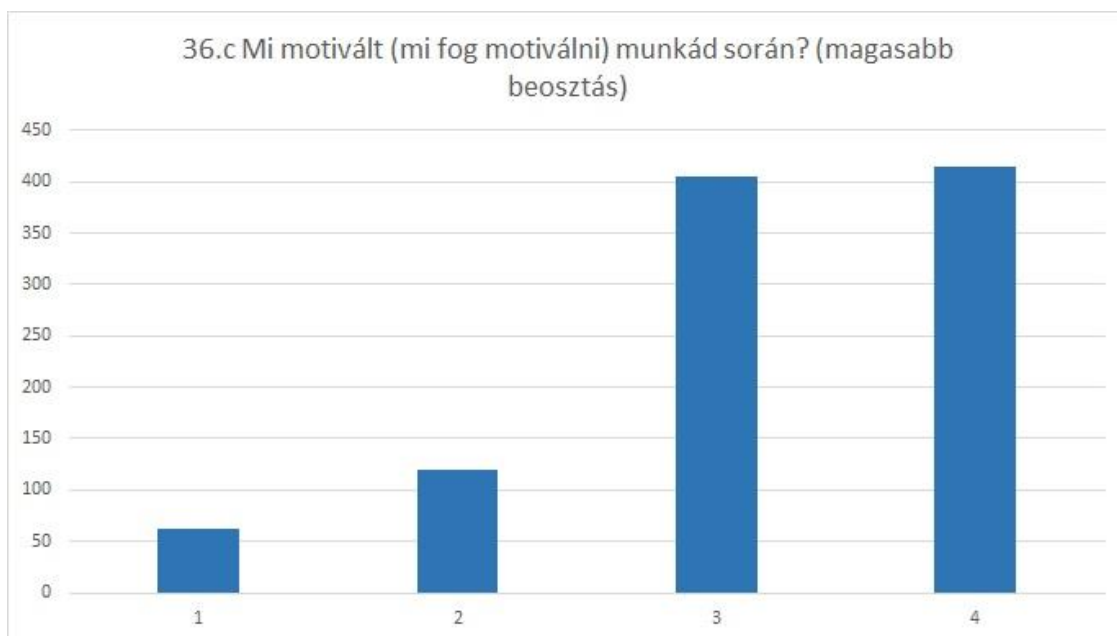




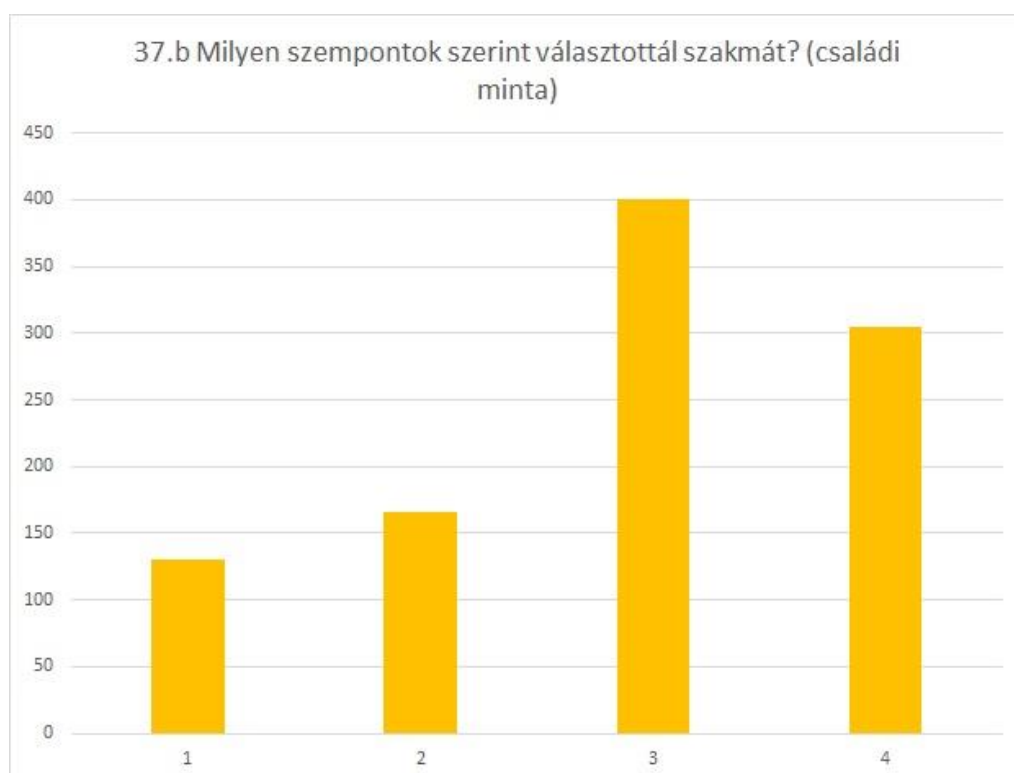


A kutatásba bevont fiatalok számára felmérésünk szerint kulcsfontosságú a kommunikáció, jutalmazás, előre mutató elérhető perspektívák kérdése. Mivel ők kevésbé kételkednek saját képességükben, korlátjaikban, ezért magabiztosak, bátorak, kezdeményezők. Szemléletük praktikusabb az őket megelőző aktív korú generáció tagjainál (X, Y).





A digitális bennszülöttnek nevezett Z generáció saját igényei szerint formálja át a munkahelyi környezetet. A kommunikációs környezet folyamatos és gyors változásával együtt e generáció kommunikációja állandó változásban van. Mindemellett a viselkedésük, életfelfogásuk a környezeti ingerekre adott válaszuk is jelentősen megváltozott. Nem meglepő tehát, ha az üzleti életben megszokott kommunikációs stratégiák új irányba mozdulnak el, amit erősen befolyásol kommunikációjuk általános digitalizációja, amely már anyanyelvi szintű. Munkájuk során motivációjuk hasonló a korábbi nemzedékekéhez, mégis tartalmilag és formailag eltérő, amihez a vállalati kultúrának igazodnia kell.



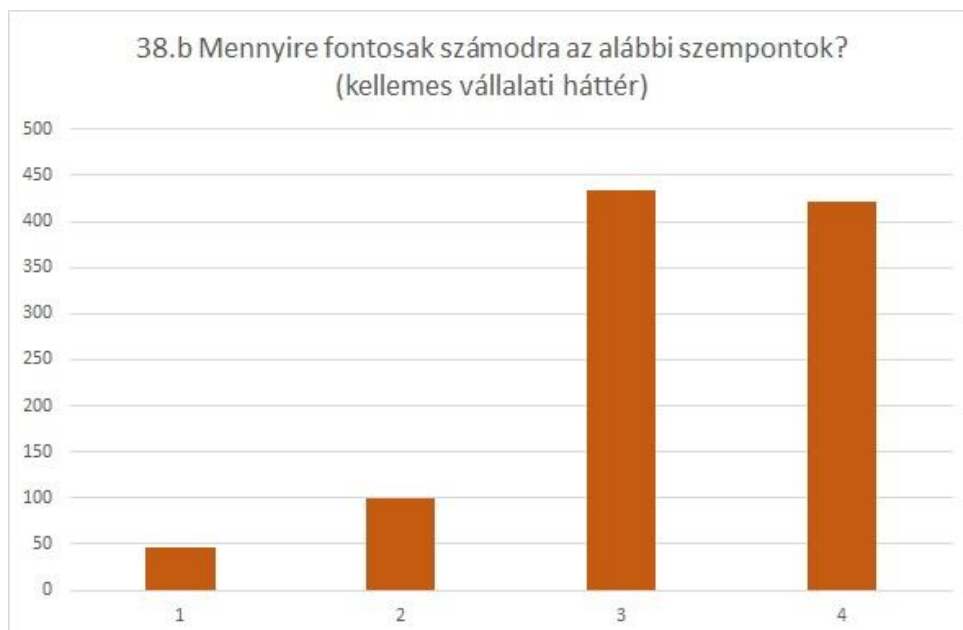
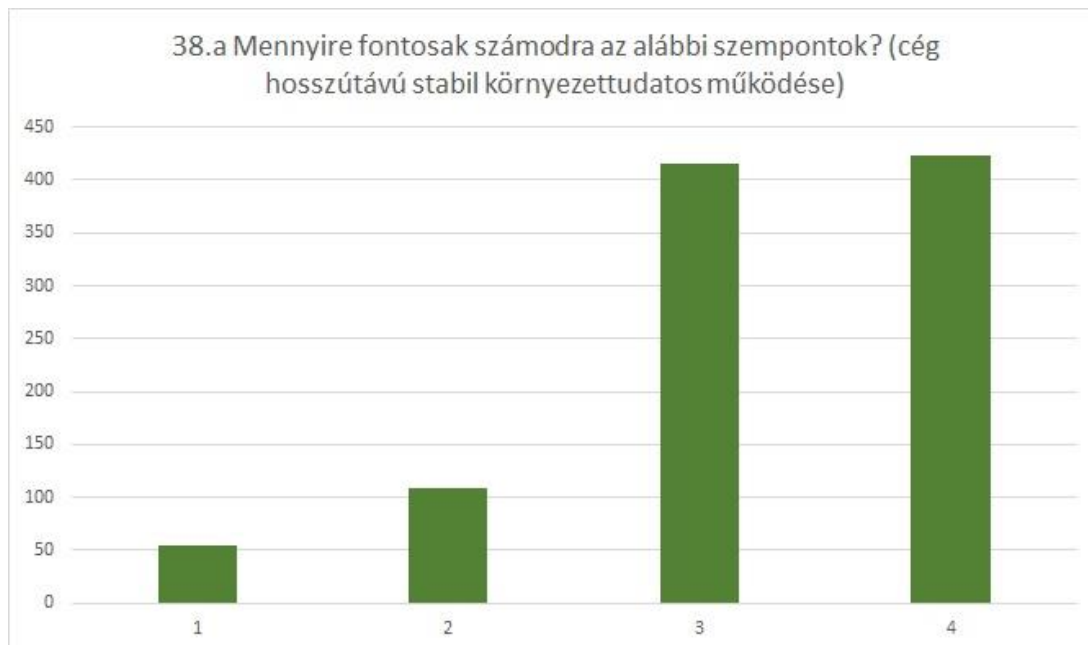


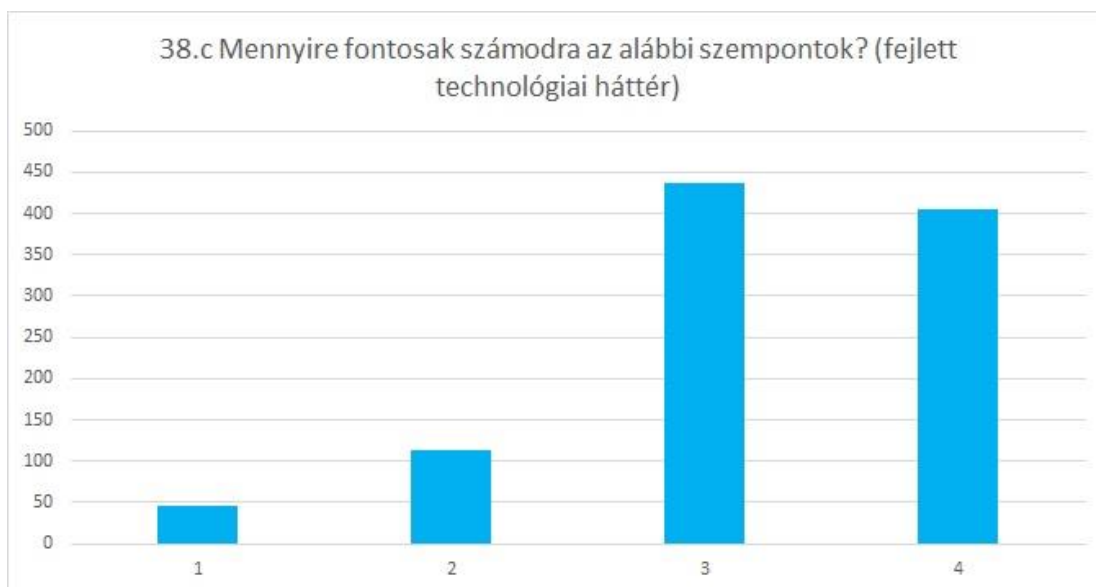




Teljesítményorientált kultúrákban nagyra értékelik a hatékony munkavégzést és annak eredményeit, ami egyúttal az egyén közösségben elfoglalt helyét megerősíti. Az üzleti életben a siker mértékét a megszerzett profit nagysága határozza meg, háttérbe szoríthatva az emberi kapcsolatok értékét. Ezzel ellentétben azok a minták, amelyek egyéb körülmények felé orientálódnak, sokkal nagyobb jelentőséget tulajdonítanak a család, a gyermekkori álm, kortárs hatásnak és a szakmai tapasztalat tiszteletének. (Garai A – Nádaí J. 2016)¹⁰

¹⁰ Garai Anna, Nádaí Julianna – A szervezeti kultúra-kutatás és ifjúság-kutatás érintkezési pontjai
https://kgk.sze.hu/images/dokumentumok/kautzkiadvany2016/GaraiA_NadaiJ.pdf Letöltve: 2021. január 28.





A válaszadók 80-85%-a tartja fontosnak a cég hosszútávú stabil környezettudatos működését, a kellemes vállalati háttérrel és a fejlett technológiai háttér meglétét.

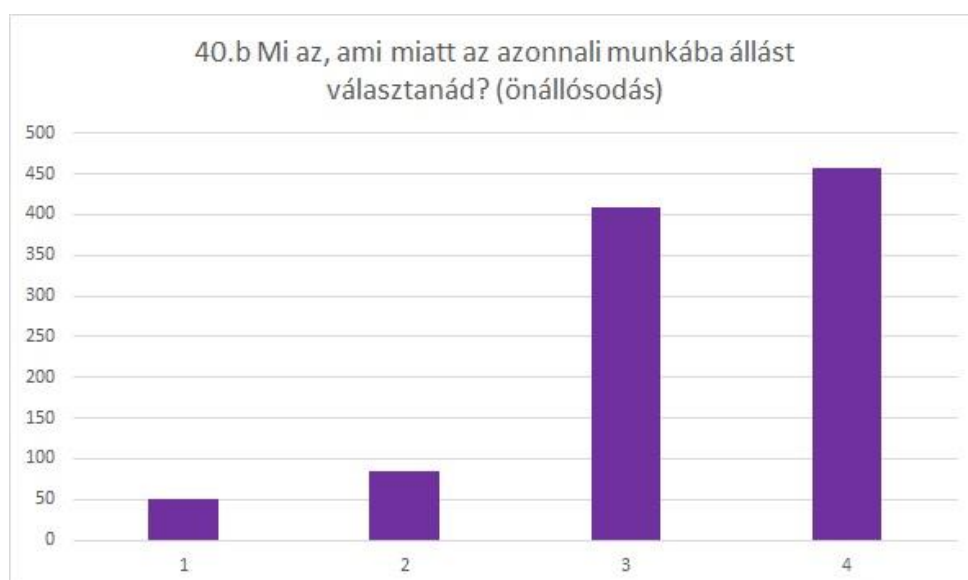
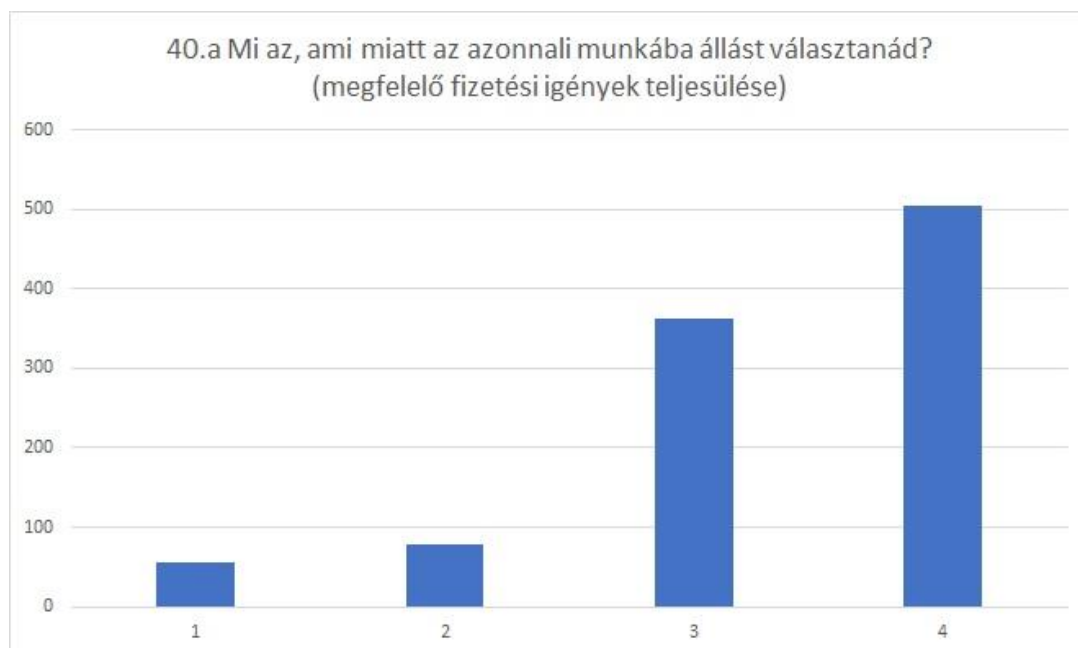
Egyre több cég, vállalkozás gondolkodik, hogyan tehetné a munkahelyét fenntarthatóvá és használja környezettudatosan. Az újrahasznosítás, az energiatakarékosság, a papír mentes iroda, a tudatos és környezetbarát felhasználás mind-mind hozzájárul a megfelelő munkahelyi környezet és kellemes vállalati háttér kialakításához.

Az elmúlt évtizedek digitális fejlődése óriási adatmennyiségek kezelését tette lehetővé. A papíralapú információáramlást felváltották az infokommunikációs eszközök. A Z generáció születési ebben a közegben szocializálódnak és válnak a munkaerőpiac hasznos tagjaivá. Ebben a közegben érzik otthonosan magukat, ami teljesítménynövelő hatású lehet munkájuk során.



A válaszokból láthatjuk, hogy 80%-os arányban tartják fontosnak az idősebb kollégák véleményét, szakmai tapasztalatait. A kellemes munkahelyi légkör elengedhetetlen feltétele a kollégák közötti kialakult jó munkakapcsolat, hangulat. Ez mellett szem előtt kell tartani a kialakult munkahelyi hierarchiát a tapasztalat, életkor és beosztás mentén. Ha a fiatalabb munkavállaló tiszteli és elismeri tapasztaltabb kollégája tudását, munkáját, kamatoztathatja saját szakmai fejlődésében.

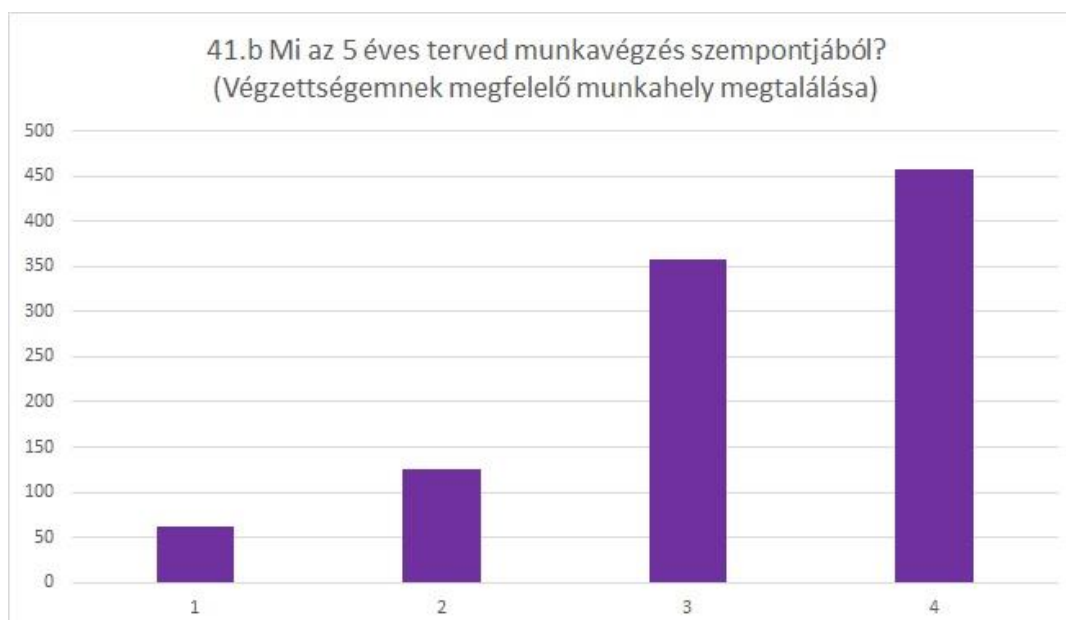
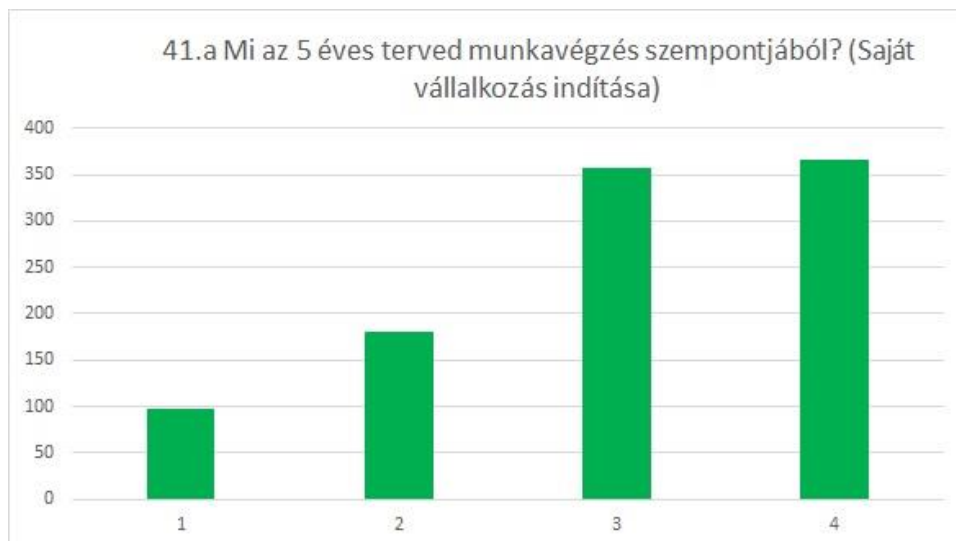
A munkahelyi kollektíva által kialakított munkahelyi légkör, a jó hangulatú munkakörnyezet elősegíti a kitűzött feladatokat, célok elérését. Az optimális egyensúly megtalálása segíti a feszült helyzetek megelőzését, kezelését, a stressz feldolgozását.





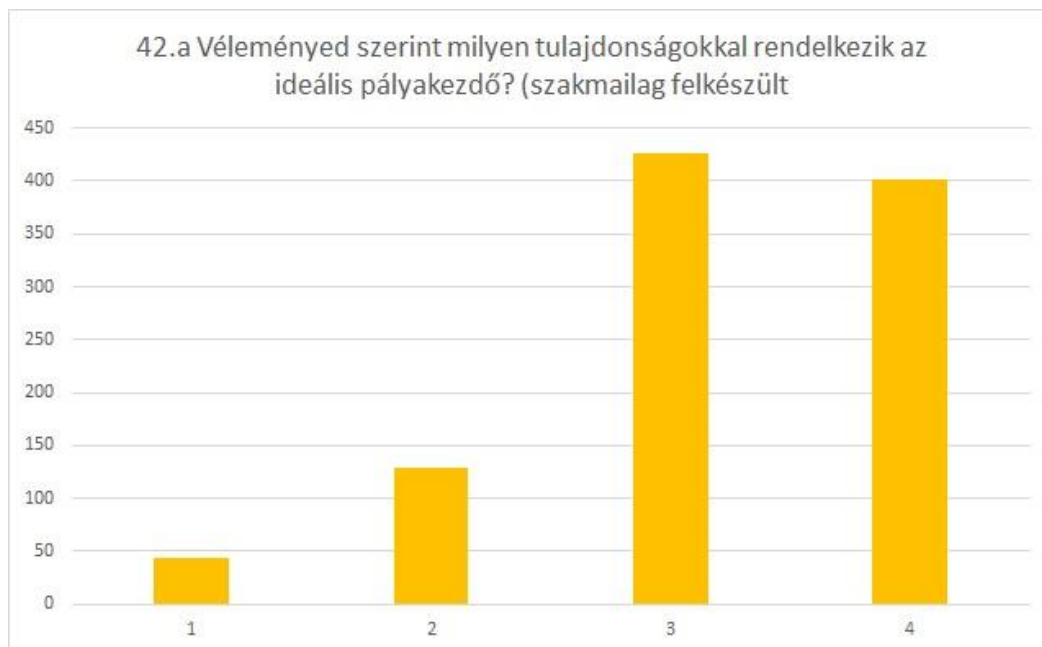
Az iskolából a munka világába történő zökkenőmentes átmenet a társadalmi beilleszkedés egyik legfontosabb feltétele. Gyakran hosszú távon meghatározza az egyén társadalmi és munkaerőpiaci-helyzetét, ezért gazdasági és szociális szempontból egyaránt fontos. Kérdésünkkel arra kerestük a választ, hogy a megfelelő fizetési igények teljesülése, az önállósodás, a szülőktől történő külön költözés, vagy a tanulmányok finanszírozása mennyiben befolyásolja a Z generáció azonnali munkába állását. A grafikonokból jól láthatjuk, hogy ebben a kérdésben a megfelelő fizetés, az önállósodási igény és a további tanulmányok finanszírozása 80-85%-os arányban döntő elem.

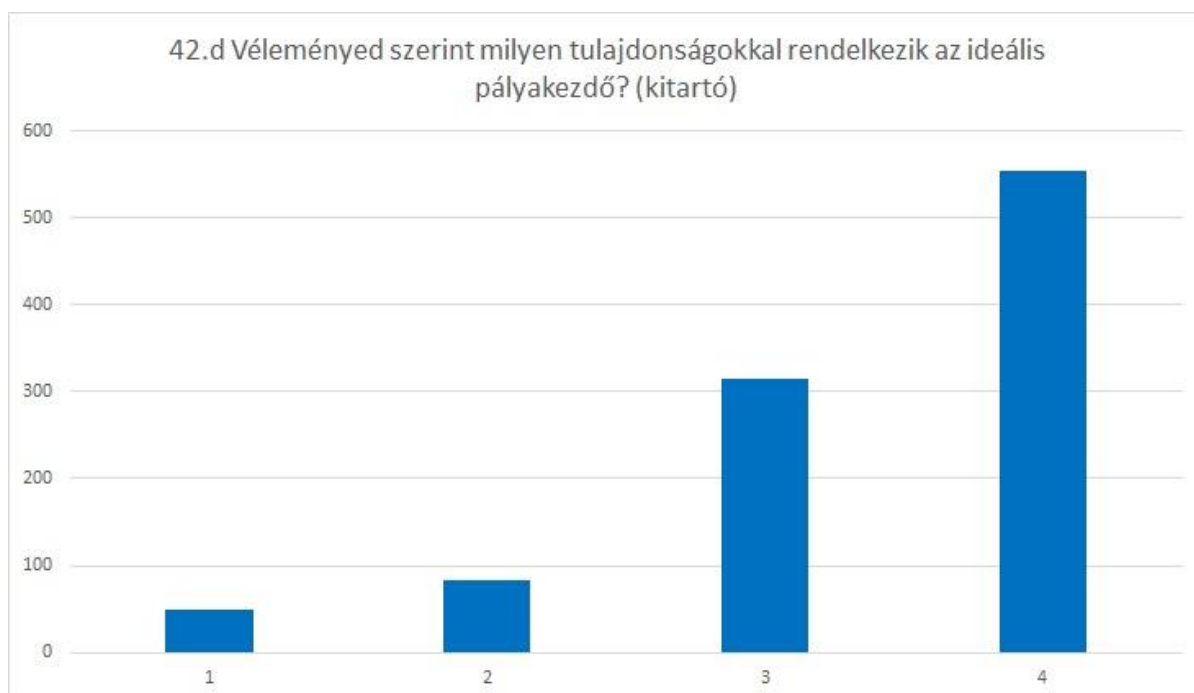
Napjaink fiataljaira jellemző, hogy felértékelődött számukra a tanulás, egyre inkább iskolai végzettségi szintjük folyamatos növelésével igyekeznek lépést tartani a munkaerőpiac növekvő elvárásaival. A magasabb képzettségi szint általában javítja az elhelyezkedési esélyeket és ha szükséges, a később bekövetkező pályamódosítások számára is megfelelő alapot biztosít.





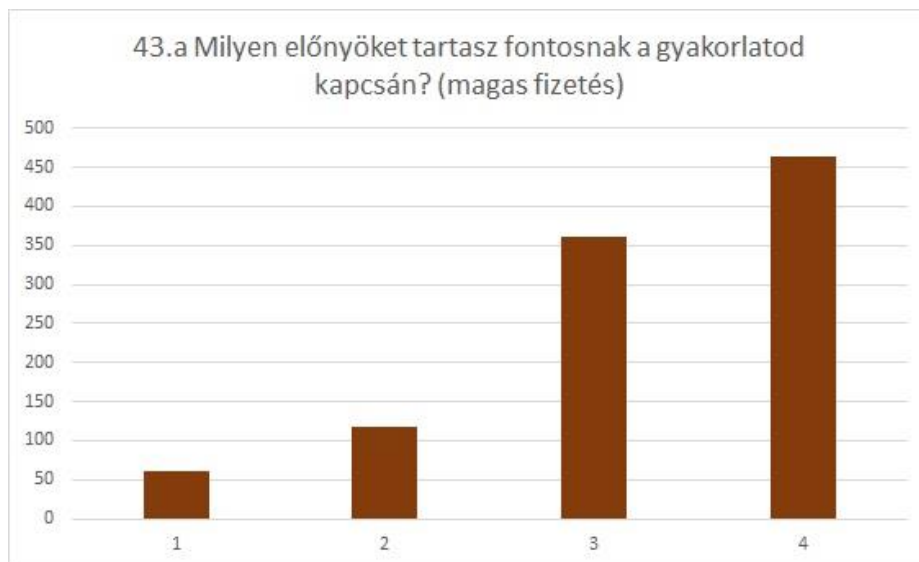
Kijelenthetjük, hogy a Z generáció vágyai és elvárásai merészebbek, mint az Y generációé voltak. A GKI kutatásából kiderül, hogy nagy százalékuk mindösszesen egy évig marad ugyanazon a munkahelyen. Ennek több oka lehet. Nem tudni, hogy ez egy egyszerű útkeresés, vagy több mindent ki szeretnének próbálni, vagy később sem szándékoznak majd megállapodni és évtizedeket eltölteni egy munkahelyen. Hiszen tudjuk róluk, hogy ha nem érzik jól magukat egy munkahelyen, gondolkodás nélkül tovább állnak. Úgy vélik, hogy a maguk elé kitűzött célok elérése nagymértékben, vagy teljes egészében csak rajtuk múlik. A grafikonokból jól látszik, hogy a fiatalok jövőbeni terveit tekintve a saját vállalkozás indítása, a végzettségnek megfelelő munkahely megtalálása, vagy a külföldi munkavégzés is irányt jelenthet.

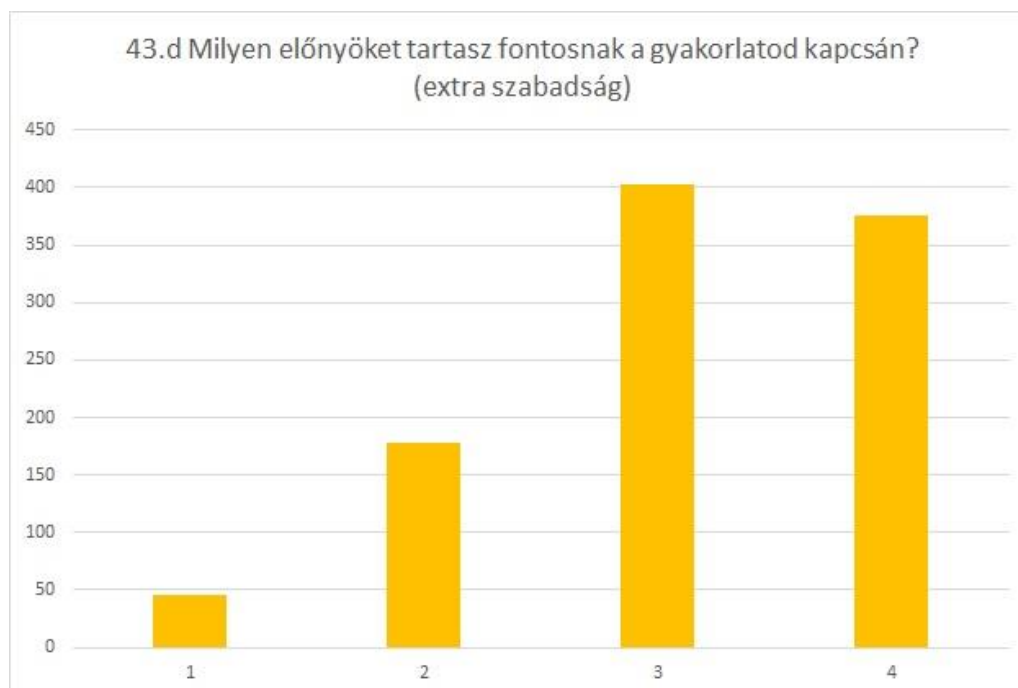


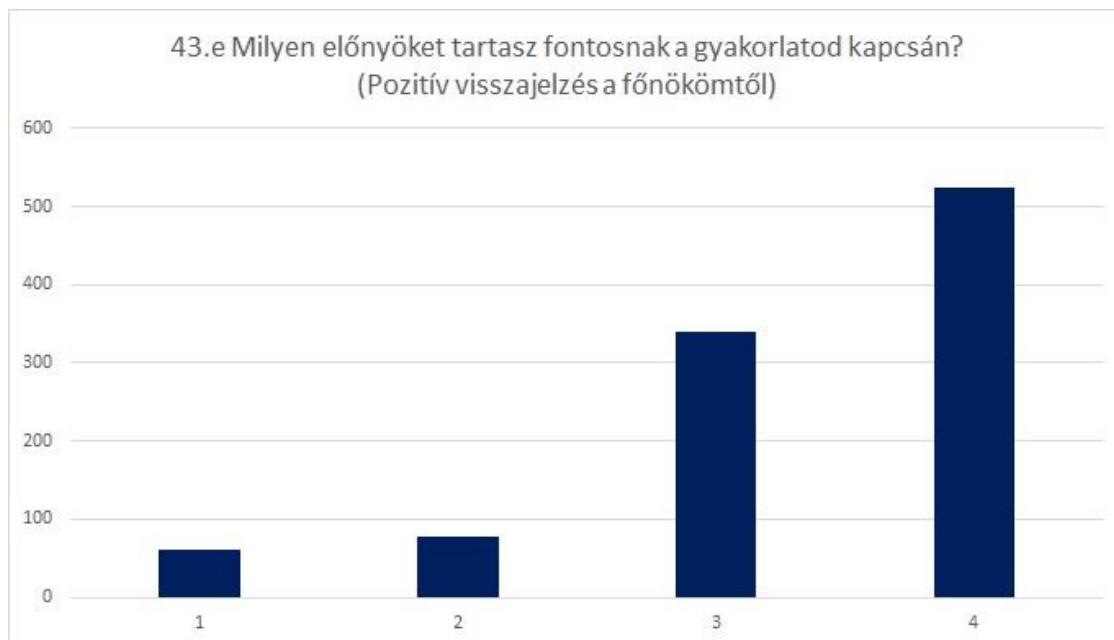


A fenti kérdésre a választ máshogy gondolja a pályakezdő és máshogy a munkaadó. A fiatalok szerint egy ideális pályakezdő legyen szakmailag felkészült, munkájában pedig türelmes, alázatos és kitartó. A munkavállalók éppen ezek az személyes kompetenciákat hiányolják, a szakmai felkészültséget pedig másodlagos helyre teszik. Az innovációra és az új generációra nyitott cégek keresik az egyéniségeket. A szakmai tudást másodlagos tényezőnek tekintik, hiszen véleményük szerint az a munka során elsajátítható.

A vizsgált Z generáció tagjai tisztában vannak azzal, miszerint fontos elvárás lenne a türelem, az alázat és a kitartás, ám mindent sokkal gyorsabban akarnak elérni, megkapni, mint az előző generációk. Tisztában vannak saját elvárásaikkal és nem félnek ezeket kinyilvánítani.













A fiatalokat arról kérdeztük, melyek azok a tényezők, amelyeket előnyben részesítenek gyakorlati helyükön szakmai képzésük során. A válaszadók 75-85%-a részesíti előnyben a magas fizetést, az előléptetést, a pénzjutalom lehetőségét, extra szabadság biztosítását és a pozitív visszajelzést főnökétől, illetve kollégáktól. A felsoroltakból kiemelném a magas fizetést és pénzjutalmat, illetve a pozitív visszajelzést, hisz már korábban is kérdeztük ezeket a területeket. Minden esetben magasan értékelték a kérdőív kitöltői.

A Z generációra jellemző, hogy a megszerezhető anyagi juttatásokat nem a megélhetés szempontjából tartják fontosnak, hanem a pénz által kialakítható életstílus izgatja őket. Bár sok esetben maguk válnak családfenntartóvá. A pozitív visszajelzések által pedig nő önbizalmuk, kezdeményezőbbekké válnak, nyitottabbak lesznek a kommunikációban és elősegíti szakmai tudásuk gyarapodását, szakmai fejlődésüket.

A kutatás eredményeinek összegzése

„... egy tizenéves okostelefon nélkül, olyan, mint egy jedi lézerkard nélkül...”

1. Mit tekint a Z generáció értéknek, mintának, követendő példának a munkavállalás tükrében?

A Z generációt gyökeresen megkülönbözteti az előtte lévő összes generációtól az online világ folyamatos, valósnak megélt jelenléte. Az webes világ számukra a realitás, hiszen az ébren töltött idejük jelentős részében ez a jelen számukra. Online világ alatt értjük az internet világát, offline világ a világhálótól független, személyes kapcsolatok tere. A való életben nagy a kockázata, hogyan tükrözi vissza őket egy másik, az online világban nincs olyan fokú reflexió. Offline gyakran szótlanok, online ömlik belőlük az információ. A közösségi oldalakat inkább tükörnek használják, ami az állandó kapcsolat illúzióját adja egy offline magányosnak mondható generációnak. Nem csoda, hogy ebben a világban ezen nemzedék legfontosabb eszköze az állandó wlan-kapcsolatra képes okostelefon, ami mindig náluk kell legyen – akár egyedül vannak, akár közösségben – ez számukra ablak a világra, kulcs a szociális kapcsolatokhoz, álláskereséshez. Kutatásunk rávilágított arra, hogy a szakmák oktatását követő munkába álláskor prioritást jelent számukra a karrierlehetőség, rugalmas munkaidő, környezetbarát, ergonomikus, az éppen aktuális trend szerint kialakított iroda.

Elmondható a digitális bennszülöttként is jellemezhető Z generációról, hogy tagjai nagyon ügyesen bánnak a technikai eszközökkel. Ahogy a Lovell Corporate kimutatta egy felmérésük során, a Z-k „75%-ának már van, vagy fontolgatja a

saját vállalkozás indítását”. Rájuk is jellemző a nagy szabadság-igény és a mobilitás. Ahogy az Y-okat, úgy a Z-ket is kreatívként és innovatívként lehetne továbbá még jellemezni. Ami még kiemelendő ezen generáció esetében, hogy nagyban igénylik, hogy ténylegesen olyannal foglalkozzanak a munkájuk során, amely érdekli őket.¹¹

A korosztály nyomós része még csak tanuló vagy friss pályakezdő. Ergo kevesebb a tapasztalatuk és az elköteleződési vágyuk, mint a Y generációs munkavállalóknak. Ezt egyensúlyozza a rugalmasság és nyitottság a tanulásra - hiszen nagy részük nemrég szabadult az iskolapadból. A Z-generáció további sajátossága az, hogy rengeteg lehetőségük van. Ha tanulni akarnak, tanulnak, ha dolgozni akarnak, elmennek dolgozni, de még külföldet is megjárhatják, ha épp olyan kedvük van. A lehetőségek tárháza pozitívan és negatívan is érinti a Z generáció szülöttjeit. Egyrészt a lehetőségeknek hála azt csinálhatnak az életükkel, amit csak szeretnének. Másrészt a rengeteg opció miatt sokszor el vannak veszve. A Z generáció elvárásai hasonlóak az Y generációéhoz. A jó munkahelyi környezet, a mentorszerű főnök, a rugalmasság és a kiszámítható munkaidő mindkét csoport igényeiben megjelenik. Talán annyi lehet az eltérés, hogy a fiatalabb korcsoport előrébb helyezi a fejlődést, mint a munkahely stabilitását. Emellett nagyra értékeli azt, ha az általuk végzendő feladat érdekes és fenntartja a motivációjukat.¹²

¹¹ Generációs különbségek a munka világában <http://www.coachingteam.hu/blog/generacios-kulonbsegek-munka-vilagaban/> Letöltve: 2021. január 15.

¹² Így köteleződik el egy Y vagy Z generációs munkavállaló <https://penzugyeinkbiztonsagban.hu/vallalkozoknak/igy-kotelezodik-el-egy-y-vagy-z-generacios-munkavallalo/183> Letöltve: 2021. január. 15.

Munkavállalói attitűdjük az önmegvalósítás főként. Akár több munkahelyen is dolgozhatnak osztott munkaidőben, a stabil pozíció miatti aggodás eltűnik mert a lényeg, hogy ki tudjanak teljesedni. Ezek által magához a céghez is kevésbé fognak kötődni. Amellett, hogy szimpatikus profilú céget keresnek, elvárás számukra, hogy a vállalat által követett és a kívül állók számára mutatott értékek semmiképp se térjenek el egymástól. Ez a generáció még sikerorientáltabb, mint az Y. Hogy ez ne jelentsen veszélyt nekik, és ne ütközzenek emiatt problémákba az első munkahelyükön, ha esetleg nem tudják kielégíteni sikeréhségüket, érdemes lehet először inkább “kipróbálni” a munkát önkéntesként, diákmunkával, vagy gyakornoki állással.

Mivel az Y generáció korában több nagyobb munkanélküliségi hullám is volt, a Z generáció tagjai jogosan aggodnak előre a munkanélküliség veszélye miatt.

Tévhit az, hogy a Z-k a “dolgozz, hogy élj” elvet követik, ahelyett, hogy az “élj, hogy dolgozz”-t követnék. Igazából épp ellenkezőleg: egy Z generációs munkavállaló rendkívül szenvedélyesen tudja űzni hivatását, ha abban meg tudja valósítani önmagát, megkapja a kellő sikerélményeket, és mind vizualításban, mind szellemben szimpatizál a céggel.¹³

2. Miként vélekedik ez a korosztály a karrierről, a sikerekről?

A világ megváltozott, nemcsak az számít, mi kit ismerünk, hanem ki ismer bennünket. A munkaerő világa átalakult, egy új típusú munkavállalói bázis kezdett el kibontakozni. Akik természetesnek veszik az önmenedzselést, az ilyen munkavállaló képes és nem fél megmutatni önmagát. Tisztában van azzal, mit szeretne elérni és tesz is érte. Kész arra, hogy képességeit feltárja, minden előnyét

¹³Munkahelyen az X, Y és Z generáció <https://blog.cvonline.hu/2018/karriertanacsok/munkahelyen-az-x-y-es-z-generacio/15271> Letöltve: 2021. január 15.

és erősségét kihasználja, megismerje és befolyásolja környezete alakulását. Kellőképpen elhivatott, hogy meghatározza a céljait és tudatosan felépítse a személyes márkáját.

Technikai tudásuk miatt kiváló munkaerővé válnak. Motiváló számukra a szabadság, az önmegvalósítás. Nemcsak a magánéletben, de a munkában is gyorsak, elvárásaik magasak, fizetésemelésre sem várnak sokáig. Ha nem megfelelően kielégítő számukra az adott munkahely, lehetőség szerint azonnal tovább állnak. A rugalmasság még egyik generációnak sem volt ennyire fontos, mint számukra. Időben és térben is szabadok akarnak lenni.

A munkáért fizetett bér és egyéb juttatások számukra is fontosak, de ők a legérzékenyebbek arra, hogy a munkahelyükön ne csak fizetést, hanem identitást is kapjanak. A munkáltatóknak figyelniük kell arra, hogy vonzó jövőképet, megfelelő, reális karriercélokat állítsanak a fiatal munkavállalók elé, amit kreatív és változatos munkával érhetnek el.

A generációs különbségek tettenérésének egyik legjobb területe a munkahelyi lojalitás kérdésköre, és ebben lényeges különbségek láthatók. Míg az X-ek esetében nagy hangsúlyt kap a kereset, azaz megfelelő anyagi juttatások mentén tudnak jobban elköteleződni, addig az Y generációnál sokkal inkább az emberi kapcsolatok számítanak. A Z nemzedék inkább köti a lojalitást egy adott munkahelyhez mint személyes viszonyhoz. Ugyanakkor a csapatszellem fontos számukra, akárcsak a fejlődési lehetőség. Tény, a digitális világ kínálta folyamatos információáradatban az állandó fejlődés már alapkövetelmény.

A GKI és a Jofogas tanulmánya szerint a 18-24 évesek 68 százaléka elsősorban a pénzkereseti lehetőség miatt kezdett el dolgozni, míg egyharmaduknál az önállósodás és a családtól való külön költözés is az indokok között szerepelt. Minden nyolcadik fiatal pedig azért áll munkába, hogy tanulmányait

finanszírozza. Jelenlegi munkahelyük kiválasztása során a megfelelő fizetési igények teljesülése mellett elsősorban rugalmas munkaidőt keresik, biztosítva ezáltal, hogy egyéb elfoglaltságaikra is maradjon megfelelő szabadidő.

Akárcsak az Y, úgy a Z generáció tagjainak több mint harmada csupán néhány hónapot tölt munkahelyén, de összességében 70 százalékukat egy évnél tovább nem tudja megtartani a munkahely. Ezek az adatok is jól szemléltetik a fiatalok útkeresését, és azt is, hogy ha nem érzik jól magukat, akkor bátrabban mernek tovább állni.

A fiatalok jövőbeli terveit tekintve a saját vállalkozás indítása, valamint a végzettségnek megfelelő munkahely megtalálása jelenti a legfőbb irányokat. A korosztály 13 százaléka ugyanakkor egyelőre semmilyen hosszú távú tervvel nem rendelkezik, és bár 10 százalékuk szeretne külföldön munkát vállalni, közülük 20 százalék egyáltalán nem beszél idegen nyelvet.¹⁴

3. Mi motiválja őket, mit várnak el egy jó gyakorlati képzőhelytől, munkahelytől?

A szülők rendszerszemléletével szembeni lázadás kevésbé jellemző a Z generációra. Inkább egyfajta passzív-agresszív ellenállás a jellemző, ahol nem a célok, hanem az eszközök ellen láznak. Ők is meg akarják szerezni azokat az anyagi javakat és magas minőségű életszínvonalat, amire a szüleik is vágynak, de nem a szüleik eszközeivel – nem gürcöléssel, nem az idő nagy részét felemésztő, kimerülten végzett munkával.

¹⁴Akik már nem akarnak belehalni a munkába – a Z generáció a munkaerőpiacon https://hvg.hu/vallalat_vezeto/20160711_Akik_mar_nem_akarnak_belehalni_a_munkaba_a_Z_generacio_a_munkaeropiacon Letöltve: 2021. január 18.

Ha a felnőtt és fiatal viszonyt nézzük, korábbi évtizedekben a felnőttnek - legyen szó tanárról, szülőről - két vonatkozásban fölénye volt egy fiatallal szemben. Az egyik, hogy tárgyyszerűen többet tudott a világról (fizika tanár jobban tudta a fizikát, kémia tanár a kémiát stb.), ez adott neki egy helyzeti fölényt. Ezt az angolszász iskola booklearningnek nevezi, a tananyag, könyvből való ismeretét. Előnye volt az idősebb generációnak abban is, amit az angolszász irodalom lifelearningnek nevez, az élet dolgainak az ismeretében. Életbölcsség, életvezetés, tapasztalat. Mindez megváltozott mára, a booklearning megmaradt, a lifelearning eltűnt. Ha egy mai fiatallal, középiskolással leülünk beszélni, kiderül, megvan arról győződve, az életről igazabbat, többet, jobban tud, mint amit a tanár a katedráról kötelező szöveggént elmond, vagy a szülőnél, aki az erkölcs nevében prédikál. Az előző generációk sem szolgálékúek voltak, csupán a világ változott meg. Bukásról nem beszélhetünk, csupán változásról.

A tanulmányból egyértelműen látható, hogy mik azok a kritériumok, amelyeket a Z generáció fontosnak tart duális képzőhelyen gyakorlati képzése során, később a megfelelő munkahely választásánál. Szakmai tanulmányaik során fontosnak tartják a szakmailag felkészült oktatót, aki visszacsatolással megerősíti őket munkájukban, segíti önbizalmuk növelését és fejlődésüket, előrehaladásukat a szakmatanulásban. Ez a visszajelzés minden esetben segítő, építő, megerősítő, ha szükséges, korrigáló legyen, hisz ez által válhatnak a diákok szakmailag felkészült, hasznos tagjaivá a munkaerő-piacnak. Fontos szempont számukra a munkahelyi légkör, a közvetlen kollégákkal, szakmai oktatóval, felettessel kialakított kapcsolat. Minél több pozitív hatás éri a diákokat gyakorlatuk során, annál szívesebben vesznek részt a munkában, nyitottabbak lesznek az új ismeretek megszerzésére, munkájuk során bátrabban alkalmazzák megszerzett tudásukat.

Mindezek mellett kiemelték a duális képzőhely, illetve munkahely tárgyi felszereltségének fontosságát, az infokommunikációs eszközök rendelkezésre állását. Hiszen ők az a generáció, akik online térben élik életüket.

„A Z generációnak nem vonzó 18 évesnél idősebbnek lenni, mert úgy érzik, most vannak életük virágkorában. Régen a felnőtt kép mitikus vonzereje tűnt el kamaszkorban, most maga a felnőtt kép tűnik el, válik homályosabbá.”¹⁵

A legtöbb fiatal már középiskolai évei alatt vállal diákmunkát, ezáltal megismerik lehetőségeiket a munkaerőpiacon, valamint önálló keresetre tesznek szert. Számukra érdekes, izgalmas és plusz értéket adó munkát szeretnének végezni.

A diákok munkavállalási hajlandóságát az is növeli, hogy jelenleg a munkaadók 1-3 éves szakmai tapasztalatot várnak el a munkavállalóktól, ez a diákmunka keretein belül már megszerezhető, evvel növelve a diákok munkavállalási kedvét tanulmányaik mellett.

A mai fiatalok már teljesen új kommunikációs csatornán érhetőek el, mint az 5-10 évvel ezelőtti munkavállalók. Álláshirdetéseket mobilon böngészik, ahol azonnal tudnak is jelentkezni az adott pozícióra. Álláskeresésnél fontos szempont számukra a work-life balance, a munka és a magánélet egyensúlyának megtartása, a fiatalos munkakörnyezet, a rugalmas időbeosztás és természetesen a megfelelő díjazás. Ezért is kecsesítő a diákok számára az otthonról végezhető munka, a modern irodai környezet. A gyors jelentkezésre gyors reagálást várnak ennek elmulasztása szarvashiba. Fontos, hogy ne érezzék merevnek és görcsösnek a munkaidőt, mert ez elrettenti őket.¹⁶

¹⁵ Nógrádi Szabó Zoltán – Neulinger Ágnes – Értékek és életmód generációs megközelítésben: a Z generáció Budapesti Corvinus Egyetem, Marketing és Média Intézet 2017

¹⁶ Y és Z generáció - új szemlélet a munkavállalásban <https://www.hrportal.hu/hr/y-es-z-generacio---uj-szemlelet-a-munkavallalasban-20170530.html> Letöltve: 2021. január 18.

4. A Z generációra a folyamatos versengés és én központúság, vagy inkább a kooperatív csapatjáték jellemző?

A szakértők véleménye megoszlik, miszerint a Z generáció tagjai individualisták, éncentrikusak, nem csapatjátékosok. Kapcsolataikra kevésbé jellemző a kasztosodás, a különböző szubkultúrákhoz való tartozás vágya. Mivel minden „azonnal” létezik, mindenki mindenkor elérhető és kikapcsolható. Tinédzserkoruk az átélésről, az élmények intenzív megéléséről szól, a gyors ingerek miatt azonban nincs idő a feldolgozásra, a kötődés kialakulására. Ez az egyik alapvető oka a frusztrációjuknak és bizonytalanságuknak. Kutatásunk azt mutatja, képes a megkérdezett Z generáció akár csapatban, akár egyénileg is dolgozni, ha az elérendő célok főként az ő személyes érdekeit, szándékait támogatja. A jövőben ezek a munkavállalók nem ragaszkodnak majd egy vállalathoz. Sokkal nagyobb kihívás lesz őket integrálni egy vállalati felépítésbe, hisz a fő céljuk saját álmaik megvalósítása és a kötöttségeket sem szeretik túlságosan. Új munkavállalási formák kialakulása is várható, hisz a generáció önmegvalósítási szándéka erőteljesebben jelenik meg a munkaerőpiacon, mint korábban.

Twenge és munkatársai meta-elemzései azt mutatják (Fenyvesi, Vágány 2016), hogy az elmúlt évtizedekben folyamatosan nőtt az egyén fontossága. Az 1960-as évektől fokozatosan felértékelődött az egyéniség, megjelentek és gombamód elszaporodtak az önismeret fejlesztő csoportok és tréningek, gyökeret vert a köztudatban az önmegvalósítás korábban ismeretlen fogalma, a munka egyre inkább a látványos egyéni karriert jelenti. Ezzel összefüggésben megnőtt az emberek önbecsülése, a nárcisztikus személyiségjegyek gyakorisága, nőtték az emberek elvárásai, miközben csökkent a motiváció arra, hogy megfeleljünk a társadalmi elvárásoknak. Megfelelési vágya meta-elemzések azt mutatják, hogy

egyre kevésbé igyekeznek az emberek azon, hogy beálljanak a sorba, hogy megfeleljenek a hagyományos társadalmi elvárásoknak. A Marlow és Crown féle Társadalmi Kíváncsiság Skálán az 1950-es Generációs különbségek a munka és az iskola világában és az 1970-es években jelentősen csökkentek az átlagok, és az 1980-as évek óta alacsony értéken stagnálnak. A skálán az ér el magas pontszámot, aki jó benyomást szeretne kelteni másokban, igyekszik beilleszkedni, követi az öltözködési és viselkedési szabályokat. Ahogy az „én” felértékelődik, csökken a kedv az önkorlátozásra, nő a lazaság, a szabadság, de egyben a tolerancia is. Például a Pew Research 2015-ös kutatása szerint összességében az amerikai lakosságban nőtt azoknak a száma, akik megengednék az azonos neműek házasságát, és csökkent az ezt ellenzők aránya. A tolerancia emelkedése minden generációban megfigyelhető, együtt azzal a tendenciával, hogy minden fiatalabb generáció elfogadóbb a nála idősebb korcsoporthoz képest. Meg kell jegyezni, hogy hazánkban is jellemzően a fiatalok toleránsabbak az idősebbekhez képest, de összességében jelentősen elmaradunk a nyugati gondolkodástól. Ahogy nőtt az individualizmus és csökkent a társadalmi elvárásoknak való megfelelésvágya, fellazultak az addigi szigorú formális társadalmi-viselkedési szabályok. A családban a nevelés egyre inkább gyermekközpontúvá vált, rengeteg a játék, egyre kevesebb a korlátozás, minden a gyerekek szórakoztatását szolgálja, és a nevelés alapelve, hogy hagyjuk kibontakozni a gyermek egyéniségét. Demokratizálódtak az emberi kapcsolatok. A magázásról lassan átváltottunk a tegezésre a családban és a munkahelyen, valamint a tömegkommunikációban és a reklámokban. A fesztelenség megjelent az öltözködésben is. Egyre kevésbé öltöznek ki a fiatalok például az egyetemi vizsgákra, az előadásokon strandpapucsban, rövidnadrágban és atlétatrikóban jelennek meg. A munkahelyekre is egyre inkább lezser, kényelmes ruhában szeretnek járni a dolgozók, ami bizonyos körülmények között akár a szakmai hitelességüket rontja.

Ennélfogva idővel a cégek öltözködési kódexet voltak kénytelenek bevezetni, hogy a dolgozók a szakmától elvárt benyomást keltsék. A nagy ellenállás miatt azonban számos multinacionális cégnél bevezették a „lezszer péntek” rendszert, amikor is a dolgozók úgy öltözhetnek fel, ahogy nekik tetszik. A fiatalos, innovatív image érdekében sok cég még messzebb megy a fesztelenség iránti igény kielégítésében. A Google-nél például, amelyet rendszeresen a világ 10 legjobb munkahelye közé választanak, minden nap lezszer öltözetben járhatnak a munkatársak, van pihenőszoba, bevihetik a házi kedvenceiket, játszhatnak, zenélhetnek, a munkát ott végzik, ahol kedvük van. Ezzel a trenddel és az új igényekkel összhangban már régebben sok vállalkozásnál bevezették a rugalmas munkaidőt, hogy növeljék a személyes szabadságot a munkavégzésben. Ennek az iránynak a továbbfejlesztése az eredmény-orientált munkakörnyezet (ROWE, results-only working environment), ahol az igazán kreatív, tehetséges, alkotómunkát végző emberek teljesen szabadon döntenek abban, hogy hol és mikor, illetve kikkel végzik el a munkát, csak az eredmény és a határidő számít. A tapasztalatok szerint az eredményorientált munkakörnyezet csökkenti a stresszt és növeli a produktivitást, bár nem minden munkavállalónál válik be.¹⁷

Dr. Törőcsik Mária és kutatócsoportja a „Tudománykommunikáció a Z generációnak” elnevezésű kutatási projektjük részeként megkérdeztek kétezer 15-24 éves fiataalt (Bittner, 2013). A válaszokból az látszik, hogy 64%-uk sikeresnek tartja magát abban, amit csinál, és 62%-uk úgy gondolja, hogy amit igazán szeretne, azt mindig megkapja. A magas önbecsülésre utal az az eredmény, hogy 83%-uk számára kiemelten fontos, hogy munkájáért magas bért kapjon.

¹⁷ [http://publikaciotar.repozitorium.uni-bge.hu/1155/1/10_Thuma_Generacios_kulonbsegek-\(1\).pdf](http://publikaciotar.repozitorium.uni-bge.hu/1155/1/10_Thuma_Generacios_kulonbsegek-(1).pdf) Letöltve:

2021. január 18.

Ugyanakkor nem szeretnék, hogy a munka álljon az életük középpontjában, 80 %-uk számára az is nagyon fontos, hogy sok szabadidővel rendelkezzenek a munka/tanulás mellett. Fontos számukra a szabadság, mint életérzés, hogy önállóan dönthessenek (38%), hogy jól érezzék magukat (46%), és hogy örömeiket leljék abban, amit tesznek (57%), valamint, hogy biztonságos körülmények között tudjanak élni (55%). Saját bevallásuk alapján 70 %-uk teljes mértékben tudatosan készül a jövőjére. Legtöbb problémát számukra a hatékony időbeosztás (57%) és a karrier/tanulás/életpálya tervezés (48%) okoz. Összességében elégedettek saját magukkal, 69 %-uk az akaraterejével is elégedett.

A fiatalok egyre jelentősebb fizetést várnak el, gyorsabb és magasabbra ívelő karriert, érdekes és változatos, élmény gazdag munkát. A munkamotiváció eltolódni látszik abba az irányba, hogy nem a munkavállaló fáradozik azon, hogy mindenképpen megfeleljen a munkaadó elvárásainak, hanem a munkaadótól várja, hogy igyekezzon mindent megtenni, hogy őt támogassa a saját vágyainak a megvalósításában. Az Y generáció tagjaira jellemző, hogy átlagosan másfél-két évet töltenek egy munkahelyen, a cég irányában mutatott hűség kevésbé jellemző. Az elvárások azonban nem csupán magasak, gyakorta irreálisak.

„A csökkenő kontroll érzet magyarázhatja részben azt a szintén újszerű jelenséget, hogy kitolódik a felnőtté válás ideje, sokan a harmincas éveik elején is még a „mama-hotel” lakói, halogatják a sorsfordító döntések meghozatalát (lásd kapunyitási pánik). A külső kontrollos emberek általában passzívabbak, inkább a külső tényezőket okolják, mint saját magukat, több támogatást igényelnek a szervezet részéről, és visszajelzést a munkájukkal kapcsolatban, valamint jobban szeretnek csoportban dolgozni, mert az együttműködés növeli a siker lehetőségét és csökkenti az egyéni felelősséget. Az Y és majd a Z generáció számára fontos,

hogyan támogassák őket, érdeklődjenek irántuk, csapatban dolgozhassanak, és sok visszajelzést kapjanak a munkájukról.”

Tim Kasser (2005) óriási nemzetközi kutatási anyagot összegezve azt állítja, hogy minden kultúrában azok a személyek, akiket külsődleges célok vezérelnek elsősorban (mint például vagyon, pénz, siker, népszerűség), azok szignifikánsan nagyobb arányban küzdenek testi és lelki problémákkal, mint akiknek a belső motivációk irányítják az életét (például értelmes élet, jó kapcsolatok, személyes fejlődés). Amennyiben a változások iránya nem módosul, várhatóan egyre több ember szenved majd valamilyen pszichés zavartól.¹⁸”

5. Mi jellemzi a Z generáció leendő munkavállalói habitusát Tolna megyében?

A Z generációhoz tartozó munkavállalók hajlamosak félresöpörni a korábbi generációk által kidolgozott, általuk könnyűszerrel körülményesnek megítélt eljárásokat és technikákat. Kockázat keresők, gyorsreakció idővel rendelkeznek, kísérletezők. A Z generáció az Y generációhoz képest **versengőbb, egyénközpontúbb** értékrendet vall magáénak. **Önértékelésük reálisabb**, nagyobb rugalmasságot tanúsítanak a munkahely megszerzéséért folytatott küzdelemben. Az automatizáció és az algoritmusok robbanásszerű fejlődése és terjedése miatt e **képességeik felértékelődnek a** munkaadók szemében. Szorgalmas munkavállalónak bizonyulhatnak. Ugyanakkor a munkavégzésük célja saját szakértelmük, tudásuk gyarapítása. Ezért a munkaadónak gondoskodnia kell a Z generációs munkavállaló előrelépési, fejlődési

¹⁸ Fenyvesi Éva – Vágány Judit - Körkép XXI. századi kihívások, Budapest Gazdasági Egyetem, 2016 ISBN:978-615-5607-20-2 <http://publikaciotar.repositorium.uni-bge.hu/1155/1/10> Thuma Generacios kulonbsegek-(1).pdf
Letöltve: 2021. január 18.

lehetőségeiről is. A Z generáció tagjai proaktív, innovatív és értékes munkavállalóvá válhatnak.

Forrásjegyzék

- [1] Akik már nem akarnak belehalni a munkába – a Z generáció a munkaerőpiacon
https://hvg.hu/vallalat_vezeto/20160711_Akik_mar_nem_akarnak_belehalni_a_munkaba_a_Z_generacio_a_munkaeropiacon Letöltve: 2021. január 18.
- [2] Bereczki Enikő, <https://panpeterstop.blog.hu> Letöltve: 2021. január 11.
- [3] Czechmesiter Mónika – Vállalati értékrend és generációs kihívások
<https://kgk.sze.hu/images/dokumentumok/kautzkiadvany2016/CzechmeisterM.pdf> Letöltve: 2021. január 28.
- [4] Garai Anna, Náday Julianna – A szervezeti kultúra-kutatás és ifjúság-kutatás érintkezési pontjai
https://kgk.sze.hu/images/dokumentumok/kautzkiadvany2016/GaraiA_NadaiJ.pdf Letöltve: 2021. január 28.
- [5] Generációs különbségek a munka világában
<http://www.coachingteam.hu/blog/generacios-kulonbsegek-munka-vilagaban/> Letöltve: 2021. január 15
- [6] Így kötelezőik el egy Y vagy Z generációs munkavállaló
<https://penzugyeinkbiztonsagban.hu/vallalkozoknak/igy-kotelezodik-el-egy-y-vagy-z-generacios-munkavallalo/183> Letöltve: 2021. január. 15.
- [7] Fenyvesi Éva – Vágány Judit - Körkép XXI. századi kihívások, Budapest Gazdasági Egyetem, 2016 ISBN:978-615-5607-20-2
[http://publikaciotar.repozitorium.uni-bge.hu/1155/1/10_Thuma_Generacios_kulonbsegek-\(1\).pdf](http://publikaciotar.repozitorium.uni-bge.hu/1155/1/10_Thuma_Generacios_kulonbsegek-(1).pdf) Letöltve: 2021. január 18.

- [8] Lesz-e karanténgeneráció? – Így hatott a járvány az oktatásra
<https://szakmaverzum.hu/2020/10/lesz-e-karantengeneracio-igy-hatott-a-jarvany-az-oktatásra/> Letöltve: 2021. január 11.
- [9] Magyar Kereskedelmi és Iparkamara - Duális képzéssel a szakma világában, Budapest 2020.
- [10] Munkahelyen az X, Y és Z generáció
<https://blog.cvonline.hu/2018/karriertanacsok/munkahelyen-az-x-y-es-z-generacio/15271> Letöltve: 2021. január 15.
- [11] Négy generáció munkahelyi viselkedése [Boomerek, X, Y, Z] – Generációk a munkahelyen 1. rész <https://jobgroup.hu/blog/generaciok-a-munkahelyen-1> Letöltve: 2021. január 8.
- [12] Nógrádi Szabó Zoltán – Neulinger Ágnes – Értékek és életmód generációs megközelítésben: a Z generáció Budapesti Corvinus Egyetem, Marketing és Média Intézet 2017
- [13] Pais Ella Regina dr. - Y és Z generáció, mint a jövő munkavállalói
<https://www.kormanyhivatal.hu/download/2/18/60000/Y%20%C3%A9s%20Z%20gener%C3%A1ci%C3%B3%20mint%20a%20j%C3%B3%20munkav%C3%A1llal%C3%B3i.pdf> Letöltve: 2021. január 13.
- [15] Pál Eszter, dr. Törőcsik Mária – a Z generációról... irodalmi áttekintés
<http://www.zgeneracio.hu/tanulmanyok> Letöltve: 2021. január 30.
- [16] Pintér Dániel Gergő – Nem a Z generáció butább, csak az oktatás ragadt a 20. században https://media20.blog.hu/2015/10/09/a_z-generacio_szamara_alkalmatlan_a_jelenlegi_oktatas Letöltve: 2021. január 7.

- [17] Rumpf Nikoletta: Hogyan használja a médiát a Zgeneráció?
http://media20.blog.hu/2014/11/22/hogyan_hasznalja_a_mediat_a_z-generacio Letöltve: 2021. január 7.
- [18] Törőcsik Mária - Fogyasztói magatartás --- insigh, trendek, vásárlók,
Akadémiai Kiadó, Budapest 2016
- [19] Y és Z generáció - új szemlélet a munkavállalásban
<https://www.hrportal.hu/hr/y-es-z-generacio---uj-szemlelet-a-munkavallalasban-20170530.html> Letöltve: 2021. január 18.

A Tolna megyei gazdálkodó szervezetek elvárásai a munkaerőpiacra felcsatlakozó Z generációval szemben



Szekszárd, 2021

A duális képzőhely

A szakképzés rendszerében a szakirányú oktatás megvalósításának munkaerőpiaci szereplője a duális képzőhely. A képzést biztosító gazdálkodó szervezetek a 2020 szeptemberében indult új képzési rendszerben is meghatározó szerepet töltenek be a tanulók oktatásában. A duális képzőhelyek kamarai nyilvántartásba vételével, illetve hatósági ellenőrzésével kapcsolatos kamarai feladatellátás fő célkitűzése a munkaerőpiaci igényekre reagáló, olyan minőségi duális képzőhelyek megtartása, új képzőhelyek bevonása, illetve a meglévők kapacitásbővítése, ahol a tanuló megfelelő gyakorlatot szerezhet, megismerheti a vállalati kultúrát és versenyképes tudással, gyakorlattal léphet ki a munkaerőpiacra a tanulmányai befejezése után.

Duális képzőhelyek nyilvántartása

A duális képzőhelyek nyilvántartását a területileg illetékes gazdasági kamara vezeti. Szakirányú oktatást folytatni szándékozó gazdálkodó szervezetek vagy képzőközpontok nyilvántartásba vételi eljárását kérelem benyújtásával kezdődik. Nyilvántartásba felvétel kapcsán induló ellenőrzés célja annak a megállapítása, hogy a kérelmező megfelel-e jogszabályban előírt követelményeknek, vállalja-e a programtervben meghatározott szakirányú oktatás megvalósítását, telephelye alkalmas-e az adott szakma gyakorlati oktatására, továbbá tudja-e biztosítani a szakirányú képzés folytatásához szükséges, törvényben meghatározott személyi- és tárgyi feltételeket az adott szakmában. A nyilvántartásba vételnek szükséges megelőznie a szakképzési munkaszerződés megkötését, leg hamarabb egyidejűleg kerülhet sor erre és a szakképzési munkaszerződés megkötésére.

Duális képzőhelyként az a gazdálkodó szervezet vagy képzőközpont vehető jegyzékbe, amelynél biztosítottak a szakirányú képzés folytatásának feltételei, amely a jogszabályban meghatározott végzettséggel és szakképesítéssel rendelkező személyt foglalkoztat, amely rendelkezik a duális képzőhely által vállalt szakirányú oktatáshoz szükséges eszközzel és felszereléssel, valamint minőségirányítási rendszert működtet, vagy a gazdasági kamara által kidolgozott szempontrendszerben meghatározott minőségi követelményeknek megfelel.

A szakirányú képzés folytatásának feltétele, hogy a duális képzőhely rendelkezzen az adott szakma szakirányú oktatására vonatkozó képzési programmal, amely az adott szakma programtantervéhez igazodóan tartalmazza a duális képzőhely által oktatott tananyagelemeket és ehhez kapcsolódóan az elméleti ismereteket, a felügyelet mellett és az önállóan végezhető gyakorlati feladatokat, továbbá a kompetencia- és készségfejlesztés feladatait. Kidolgozza a tanuló értékelésére és minősítésére vonatkozó értékelési és minősítési kritériumokat. A duális képzőnek meg kell terveznie a tanulási eredmények eléréséhez vezető utat és ezen az úton a tanulót különböző megoldásokkal kell segítenie. a Képzési programban meg kell határozni a szakirányú oktatás előkészítésére, szervezésére és lebonyolítására vonatkozó szabályokat.

A duális képzést folytató szervezetnél oktatóként olyan személy vehet részt, aki cselekvőképes, nem áll a szakirányú oktatási tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt. A duális képzőhely által vállalt szakmának megfelelő, államilag elismert, legalább középfokú szakirányú szakképzettséggel és legalább ötéves, az érintett szakképzettségnek megfelelő szakmai gyakorlattal

rendelkezik és kamarai gyakorlati oktatói vizsgával, vagy szakirányú mestervizsgával rendelkezik.¹⁹

A szakirányú oktatás hatósági ellenőrzése a duális képzőhelyen

A szakirányú oktatás szakmai és hatósági ellenőrzését a területi kamara végzi, amelyre a duális képzőhelyek körében, a szakirányú oktatás időszaka alatt, a képzésre vonatkozó jogszabályi feltételek betartásának vizsgálata céljából kerül sor. Az ellenőrzésnek és az ennek keretében tartott szemlének ki kell terjednie arra, hogy a nyilvántartásba vételkor fennálló minőségirányítási rendszer még mindig megfelel-e a feltételeknek és azt a duális képzőhely ténylegesen működteti-e.

Rendelkezik-e a szakirányú oktatás folytatására meghatározott személyi és tárgyi feltételekkel, az oktatást a szakmára kiadott programtanterv szerint folytatja-e.

Az ellenőrzés során a szakértők vizsgálják, hogy a duális képzőhely a szakképzési munkaszerződésben vállalt kötelezettségeinek maradéktalanul eleget tesz-e.

Továbbá az ellenőrzés kiterjed a duális képzőhely oktatójának alkalmazási feltételeire, az egy időben maximálisan oktatható tanulói létszámra, az összesen oktatható tanulói létszámra, a tanulói terhelésre, a tanulói kedvezmények és juttatások biztosítására, az adott képzésre jellemző tanulói munka- és balesetvédelemre, a foglalkozási napló vezetésére és az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezésekben foglaltak betartására.²⁰

¹⁹ Magyar Kereskedelmi és Iparkamara - Duális képzéssel a szakma világában, Budapest 2020.

²⁰ Magyar Kereskedelmi és Iparkamara - Duális képzéssel a szakma világában, Budapest 2020.

Duális képzés előnyei

A duális képzés az elméleti oktatással karöltve a kereskedelmi és ipari, termelő vállalatok gyakorlati képzésben való részvételén alapul, Németországban régebb óta működő minta alapján. A szakmai gyakorlat mellett az elméleti képzés megtartása esetén több időt tölt a tanuló a gyakorlati helyén, ezáltal biztosabb, mélyebb tudást szerez. Könnyebben alkalmazkodik a cég arculatához, üzletpolitikájához. A munka alapú gyakorlati tudás az oktatás és az üzleti világ közötti együttműködést segíti elő. A szakképzési rendszer a munkaerőpiaci változásokhoz igazodik. A tanulók piacképes szaktudást szerezhhetnek a képzés ideje alatt, ezáltal hasznos szereplői válva a cégek mindennapjaiban. A munkaerőpiacon elvárt készségek fejlesztése már a képzés során, a tanulmányi eredmények és az oktatás színvonalának javításával megvalósul. Új, megfelelően szakképzett munkaerő könnyebb toborzása, megtartása a munkaadók számára. A gazdálkodó szervezetnek lehetőségük nyílik saját munkaerő képzésére a munkáltatói protokoll szerint professzionális szinten, a cég üzletpolitikájához igazítva. A cégek társadalmi felelősségvállalása is nagy, hiszen önként tesznek lépéseket az őket körülvevő társadalom életszínvonalának javítása céljából, ezzel is megakadályozva a szakmából való elvándorlást, fenntartva a szakember utánpótlást.

Kutatás háttere és célja

Jelen tanulmány a tolna megyei vállalkozók munkaerő kiválasztási gyakorlatát járja körül. Főképp arra voltunk kíváncsiak, konvergencia régiókban a vállalkozók milyen szempontokat vesznek figyelembe, amikor új munkavállalót keresnek, valamint arra, miként toboroznak. A kutatás a munkaadók megkérdezése mellett, véleményük feltérképezését is célul tűzte ki. Ennek köszönhetően az adatok feldolgozásakor, illetve az eredmények értelmezésekor lehetőségünk nyílt a gazdálkodó szervezetek vezetőinek szempontrendszerét is megismerni. Elemzésünkben felhasználtuk a kvantitatív módszerrel készült adatelemzés eredményeit.

A kutatásunk főbb témakörei és kérdései a 2021-ben készült empirikus tanulmány során, a munkáltatók kiválasztási gyakorlatának témájában: 1. A munkáltatók toborzási gyakorlata. Melyek a legfontosabb informális és formális csatornák? 2. A munkavállaló kiválasztásával kapcsolatos szempontok. Milyen perspektívát vesznek figyelembe a munkáltatók az előre rögzített, standard feltételrendszer kidolgozásánál, amelynek alapján a jelentkezőket interjúztatják?

A kérdőív formai és tartalmi jellemzői

A minél nagyobb válaszolási hajlandóság és a válaszok őszinteségének, így valódiságának fokozása érdekében a kérdezett részére teljes anonimitást biztosítottunk. A kérdőív kérdéssorának összeállításakor törekedtünk az egyértelmű fogalmazásra és a gyors kitölthetőségre. Ennek megfelelően valamennyi kérdés kapcsán 1-4 osztályozást alkalmaztunk.

A kérdőív tartalmilag alapvetően három nagy blokkra osztható kérdéssort tartalmazott:

- A fiatal, pályakezdő munkavállalók felkutatása.
- Munkavállalók lojalitásának, elköteleződésének erősítése.
- Célcsoport megtartására irányuló sajátosságok.

Általános vizsgálati szempont volt, hogy a résztvevők mind tolna megyei székhellyel rendelkezzenek. Településtípust; foglalkoztatottak számát; jogi formát; tevékenység jellege; gazdálkodási eredményességet nem vettük figyelembe. Felmérésünket 237-en töltötték ki.

A kutatás célkitűzése

A megyénkben működő gazdálkodó szervek toborzási, munkaerő kiválasztási attitűdjének és a munkáltató által felkínált vonzó kvalitások értékelő elemzése.

Kutatási kérdések

1. Mit tekint prioritásnak a munkáltató kiválasztás során?
2. Milyen eszközökkel próbálja megtartani a Z generációs munkavállalókat?
3. Milyen foglalkoztatási formát tart leginkább relevánsnak a dél-dunántúli konvergencia régió tolna megyei kkv szektorba sorolt gazdálkodó szervek?

Hipotézisek

H1: Érvényesülnie kell a 3T modellnek. Technológia (csúcstechnológiai központok, amelyek vonzzák a tehetséges munkavállalókat). Tehetség (kreatív emberek, befektetők, szakemberek, művészek = használható tudás, gondolkodás).

Tolerancia (befogadó társadalmi-kulturális környezet, multikulturalizmus elfogadása).

H2: A negyedik „T” jelenléte. Távlatok, megfelelő perspektívában való gondolkodás. 3T csak akkor működhet, ha a munkaadók hosszú távon vonzzák a kreatívokat. A kreativitás kibontakozásához ösztönző közösségekre van szükség, amelyekben hosszú távon létrejön a bizalom és a tolerancia.

H3: A munkaerőpiacra bekapcsolódó Z generáció felzárkóztatása akkor lehetséges, ha fejlesztjük bennük az önismeretet, önbizalmat (reális célok meghatározását), asszertivitást (belső hatékonyságot). Meg kell tanítani számukra a stressz- és konfliktuskezelést. Továbbá a rugalmas munkaidőkeret (home office, digitális munkaeszközök, versenyképes munkabér).

Z generáció jelmondata: *„Nem munkaidő van, csak elvégzendő feladat.”*

Munkáltatói kérdőív

Tisztelt Munkáltató! A Tolna Megyei Kereskedelmi és Iparkamara arra keresi a választ, hogy milyen elvárásokat támaszt, milyen feltételeket biztosít a napjainkban nyílt munkaerőpiacra belépő Z generációval szemben. Kérem, válaszait 1-től 4-ig értékelje!

4 – határozottan elvárom

3 – inkább elvárom

2 – inkább nem várom el

1 – egyáltalán nem várom el

1 a. Ön szerint mi okozza a legnagyobb nehézséget a munkaerő kiválasztásában / felvételében?

Megfelelően motivált munkaerő hiánya

1

2

3

4

1 b. Ön szerint mi okozza a legnagyobb nehézséget a munkaerő kiválasztásában / felvételében?

Kellően tapasztalt munkaerő hiánya

- 1
- 2
- 3
- 4

1 c. Ön szerint mi okozza a legnagyobb nehézséget a munkaerő kiválasztásában / felvételében?

Általános munkaerőhiány

- 1
- 2
- 3
- 4

1 d. Ön szerint mi okozza a legnagyobb nehézséget a munkaerő kiválasztásában / felvételében?

Megfelelően képzett munkaerő hiánya

- 1
- 2
- 3
- 4

2 a. Tevékenységük eredményessége szempontjából a jelenlegi és leendő munkavállalók milyen jellegű képzéseit tartja fontosnak?

Betanító jellegű képzés

- 1
- 2
- 3
- 4

2 b. Tevékenységük eredményessége szempontjából a jelenlegi és leendő munkavállalók milyen jellegű képzéseit tartja fontosnak?

Szakmai alapképzés

- 1
- 2
- 3
- 4

2 c. Tevékenységük eredményessége szempontjából a jelenlegi és leendő munkavállalók milyen jellegű képzéseit tartja fontosnak?

Nyelvi képzés

- 1
- 2
- 3
- 4

2 d. Tevékenységük eredményessége szempontjából a jelenlegi és leendő munkavállalók milyen jellegű képzéseit tartja fontosnak?

Számítástechnikai képzés

- 1
- 2
- 3
- 4

2 e. Tevékenységük eredményessége szempontjából a jelenlegi és leendő munkavállalók milyen jellegű képzéseit tartja fontosnak?

Szakmai továbbképzés

- 1
- 2
- 3
- 4

3. Szeretne-e részt venni az igényelt munkakereső gyakorlati képzésében?

Igen

Nem

4 a. Milyen szolgáltatásokra lenne szüksége ahhoz, hogy csökkenjen a fiatal munkavállalók elvándorlása?

Jó gyakorlatok megismerése

- 1
- 2
- 3
- 4

4 b. Milyen szolgáltatásokra lenne szüksége ahhoz, hogy csökkenjen a fiatal munkavállalók elvándorlása?

Munkavállalói motivációs eszközök megismerése rendezvényen, workshopon

1

2

3

4

4 c. Milyen szolgáltatásokra lenne szüksége ahhoz, hogy csökkenjen a fiatal munkavállalók elvándorlása?

HR klub (Munkáltatói Kerekasztal)

1

2

3

4

4 d. Milyen szolgáltatásokra lenne szüksége ahhoz, hogy csökkenjen a fiatal munkavállalók elvándorlása?

Pályázati lehetőségek megismerése a munka-család egyensúly kialakításához kapcsolódóan (pl. munkahelyi bölcsődék, óvodák, rugalmas foglalkoztatás bevezetése, közösségépítési programok, stb.)

1

2

3

4

4 e. Milyen szolgáltatásokra lenne szüksége ahhoz, hogy csökkenjen a fiatal munkavállalók elvándorlása?

Szakmai képzések szervezése a hiányszakmákban

- 1
- 2
- 3
- 4

4 f. Milyen szolgáltatásokra lenne szüksége ahhoz, hogy csökkenjen a fiatal munkavállalók elvándorlása?

Kompetencia-fejlesztő (kommunikációs, stresszkezelő, együttműködés-fejlesztő, konfliktuskezelő, stb.) tréningek biztosítása az álláskeresőknél és a munkavállalóknak

- 1
- 2
- 3
- 4

5 a. Alkalmazna-e munkavállalókat az alábbi foglalkoztatási formákban?

Részmunkaidő

- 1
- 2
- 3
- 4

5 b. Alkalmazna-e munkavállalókat az alábbi foglalkoztatási formákban?

Munkaidőkeret

1

2

3

4

5 c. Alkalmazna-e munkavállalókat az alábbi foglalkoztatási formákban?

Kötetlen munkarend

1

2

3

4

5 d. Alkalmazna-e munkavállalókat az alábbi foglalkoztatási formákban?

Csúsztatott munkakezdés

1

2

3

4

5 e. Alkalmazna-e munkavállalókat az alábbi foglalkoztatási formákban?

Távmunka

1

2

3

4

5 f. Alkalmazna-e munkavállalókat az alábbi foglalkoztatási formákban?

Munkakör megosztás

- 1
- 2
- 3
- 4

5 g. Alkalmazna-e munkavállalókat az alábbi foglalkoztatási formákban?

Egyszerűsített és alkalmi foglalkoztatás

- 1
- 2
- 3
- 4

5 e. Alkalmazna-e munkavállalókat az alábbi foglalkoztatási formákban?

Diákmunka

- 1
- 2
- 3
- 4

6 a. Munkaerőigényüket jellemzően milyen forrásokból elégítik ki?

Hirdetés útján

- 1
- 2
- 3
- 4

6 b. Munkaerőigényüket jellemzően milyen forrásokból elégítik ki?

Pályázatokkal

- 1
- 2
- 3
- 4

6 c. Munkaerőigényüket jellemzően milyen forrásokból elégítik ki?

Kormányhivatal segítségével

- 1
- 2
- 3
- 4

6 d. Munkaerőigényüket jellemzően milyen forrásokból elégítik ki?

Informális csatornákon keresztül

- 1
- 2
- 3
- 4

6 e. Munkaerőigényüket jellemzően milyen forrásokból elégítik ki?

Munkaközvetítőkön keresztül

- 1
- 2
- 3
- 4

6 f. Munkaerőigényüket jellemzően milyen forrásokból elégítik ki?

Munkaerő kölcsönző cégeken keresztül

- 1
- 2
- 3
- 4

6 g. Munkaerőigényüket jellemzően milyen forrásokból elégítik ki?

Külső szolgáltatók (személyzeti tanácsadók, fejvadászok) útján

- 1
- 2
- 3
- 4

6 h. Munkaerőigényüket jellemzően milyen forrásokból elégítik ki?

Gyakorlatot a cégnél teljesített tanuló továbbfoglalkoztatása

- 1
- 2
- 3
- 4

7. Szívesen venne részt az igényelt munkakereső kiválasztásában és felkészítésében?

- 1
- 2
- 3
- 4

8 a. Milyen az ideális munkavállaló?

Becsület

1

2

3

4

8 b. Milyen az ideális munkavállaló?

Pontosan érkezik

1

2

3

4

8 c. Milyen az ideális munkavállaló?

Szorgalmas

1

2

3

4

8 d. Milyen az ideális munkavállaló?

Hatékony

1

2

3

4

8 e. Milyen az ideális munkavállaló?

Rugalmas

1

2

3

4

8 f. Milyen az ideális munkavállaló?

Energikus

1

2

3

4

8 g. Milyen az ideális munkavállaló?

Önálló

1

2

3

4

8 h. Milyen az ideális munkavállaló?

Nyugodt

1

2

3

4

8 i. Milyen az ideális munkavállaló?

Határozott

1

2

3

4

8 j. Milyen az ideális munkavállaló?

Informatikai ismeretekkel rendelkezik

1

2

3

4

8 k. Milyen az ideális munkavállaló?

Okos eszközök használatában jártas

1

2

3

4

Jelölje meg az Ön szerint megfelelő választ!

9. Ön szerint mekkora szerepe van a képzőhelynek a tanuló tanulmányi/ szakmai sikereiben?

0- 20 %

21 – 40 %

41 – 60 %

61 – 80 %

81 – 100 %

10. Ön szerint mekkora szerepe van a képzőhelynek a tanuló tanulmányi/ szakmai kudarcaiban?

0- 20 %

21 – 40 %

41 – 60 %

61 – 80 %

81 – 100 %

11 a. Milyen megoldásokkal /módszerekkel tartaná meg munkavállalóit?

Béremelés

1

2

3

4

11 b. Milyen megoldásokkal /módszerekkel tartaná meg munkavállalóit?

Cafeteria rendszer bevezetése

1

2

3

4

11 c. Milyen megoldásokkal /módszerekkel tartaná meg munkavállalóit?

Egyéb jutalmazási rendszerek

1

2

3

4

11 d. Milyen megoldásokkal /módszerekkel tartaná meg munkavállalóit?

Munkakörülményekben való javulás/javítás

1

2

3

4

11 e. Milyen megoldásokkal /módszerekkel tartaná meg munkavállalóit?

Csapatépítő összejövetelek

1

2

3

4

11 f. Milyen megoldásokkal /módszerekkel tartaná meg munkavállalóit?

Rugalmas munkaidő

1

2

3

4

12 a. Ön szerint mi az oka, ha betöltetlen álláshellyel rendelkezik

Megfelelő mennyiségű munkaerő hiánya

1

2

3

4

12 b. Ön szerint mi az oka, ha betöltetlen álláshellyel rendelkezik

Megfelelő szakképzettségű munkaerő hiánya

1

2

3

4

12 c. Ön szerint mi az oka, ha betöltetlen álláshellyel rendelkezik

Megfelelő minőségű munkaerő hiánya

1

2

3

4

12 d. Ön szerint mi az oka, ha betöltetlen álláshellyel rendelkezik

Felkínált bér mértéke

1

2

3

4

12 e. Ön szerint mi az oka, ha betöltetlen álláshellyel rendelkezik

Munkakörülmények jellege

1

2

3

4

12 f. Ön szerint mi az oka, ha betöltetlen álláshellyel rendelkezik

Munkarend, munkaidő beosztás

1

2

3

4

12 g. Ön szerint mi az oka, ha betöltetlen álláshellyel rendelkezik

Közlekedési nehézségek

1

2

3

4

13 a. Ön szerint milyen foglalkoztatási formában lenne hatékonyabb a munkavégzés?

Hagyományos 8 órás munkarendben, fizikai megjelenés mellett

- 1
- 2
- 3
- 4

13 b. Ön szerint milyen foglalkoztatási formában lenne hatékonyabb a munkavégzés?

Hagyományos 6 órás munkarendben, fizikai megjelenés mellett, 2 óra home office kombinált

- 1
- 2
- 3
- 4

13 c. Ön szerint milyen foglalkoztatási formában lenne hatékonyabb a munkavégzés?

Hagyományos 4 órás munkarendben fizikai megjelenés mellett, 4 órás home office kombinált

- 1
- 2
- 3
- 4

13 d. Ön szerint milyen foglalkoztatási formában lenne hatékonyabb a munkavégzés?

Kizárólag távmunkavégzéssel, home office munkavégzéssel

1

2

3

4

14 a. Ön szerint mi okozza a legnagyobb nehézséget a munkaerő megtartásában?

Motiváció hiánya

1

2

3

4

14 b. Ön szerint mi okozza a legnagyobb nehézséget a munkaerő megtartásában?

Munkahelyi környezet (technikai háttér) elavult színvonala

1

2

3

4

14 c. Ön szerint mi okozza a legnagyobb nehézséget a munkaerő megtartásában?

Vállalati kultúra hiánya

1

2

3

4

14 d. Ön szerint mi okozza a legnagyobb nehézséget a munkaerő megtartásában?

Munkaerő tapasztalat hiánya

1

2

3

4

14 e. Ön szerint mi okozza a legnagyobb nehézséget a munkaerő megtartásában?

Munkaerő képzettségi hiányai

1

2

3

4

14 f. Ön szerint mi okozza a legnagyobb nehézséget a munkaerő megtartásában?

Igényelt munkabér

1

2

3

4

Kérem, rangsoroljon 1-től 4-ig!

15 a. Ön szerint melyek a jó munkahely ismérvei?

Érdekes és kihívást jelentő munka

1

2

3

4

5

15 b. Ön szerint melyek a jó munkahely ismérvei?

Modern technológia/technika alkalmazása

1

2

3

4

15 c. Ön szerint melyek a jó munkahely ismérvei?

Megközelíthetőség

1

2

3

4

15 d. Ön szerint melyek a jó munkahely ismérvei?

Jólétet, kényelmet támogató fizikai környezet

1

2

3

4

15 e. Ön szerint melyek a jó munkahely ismérvei?

Inspiráló munkahelyi környezet

1

2

3

4

15 f. Ön szerint melyek a jó munkahely ismérvei?

Karrierlehetőségek cégen belül

1

2

3

4

15 g. Ön szerint melyek a jó munkahely ismérvei?

Közvetlen felettséssel való jó kapcsolat

1

2

3

4

15 h. Ön szerint melyek a jó munkahely ismérvei?

Közvetlen munkatársakkal való jó kapcsolat

1

2

3

4

15 i. Ön szerint melyek a jó munkahely ismérvei?

Megfelelő/elvárt bérezés

1

2

3

4

15 j. Ön szerint melyek a jó munkahely ismérvei?

Bónuszok lehetősége

1

2

3

4

15 k. Ön szerint melyek a jó munkahely ismérvei?

Bónuszok lehetősége

1

2

3

4

15 l. Ön szerint melyek a jó munkahely ismérvei?

Céges telefon, laptop, autó

1

2

3

4

15 m. Ön szerint melyek a jó munkahely ismérvei?

Szakmai képzési lehetőségek (belső, külső képzés)

1

2

3

4

15 n. Ön szerint melyek a jó munkahely ismérvei?

Rugalmas munkarend és munkaidő

1

2

3

4

15 o. Ön szerint melyek a jó munkahely ismérvei?

Csapatban való munkavégzés

1

2

3

4

15 p. Ön szerint melyek a jó munkahely ismérvei?

Folyamatosan fejlődő vállalkultúra/ismertség és elismertség (cég brand – cég márkanev)

1

2

3

4

Kutatás eredményeinek értékelése, elemzése



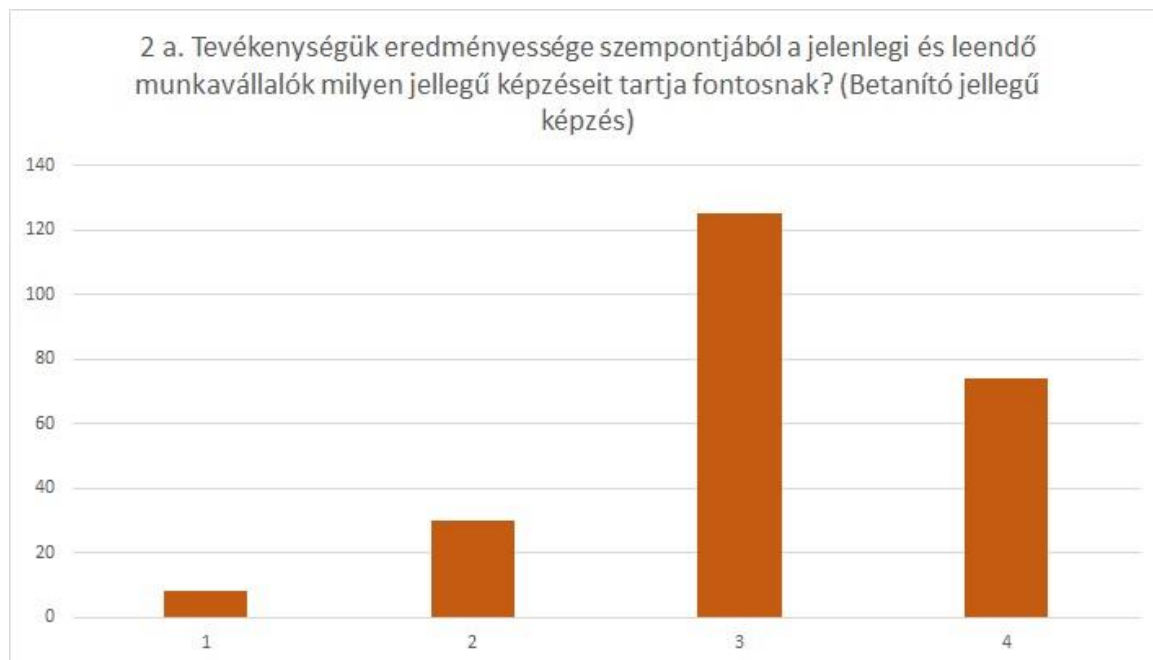


Az elmúlt 10 évben jelentősen megváltozott a fiatalok munkába való integrációja. Posztadoleszcencia, a késleltetett felnőtt korba lépés hatása, mama-hotel effektus, mind-mind nehezíti a munkáltatók megfelelő, célirányos munkaerő toborzását. Sok munkahely előzetes munkatapasztalathoz kötött. 2008-as globális pénzügyi krízis után a gazdasági folyamatok átalakultak, a magyar gazdaság teljesítőképessége megváltozott, a fiatalok társadalmi helyzetének átalakulását eredményezte.

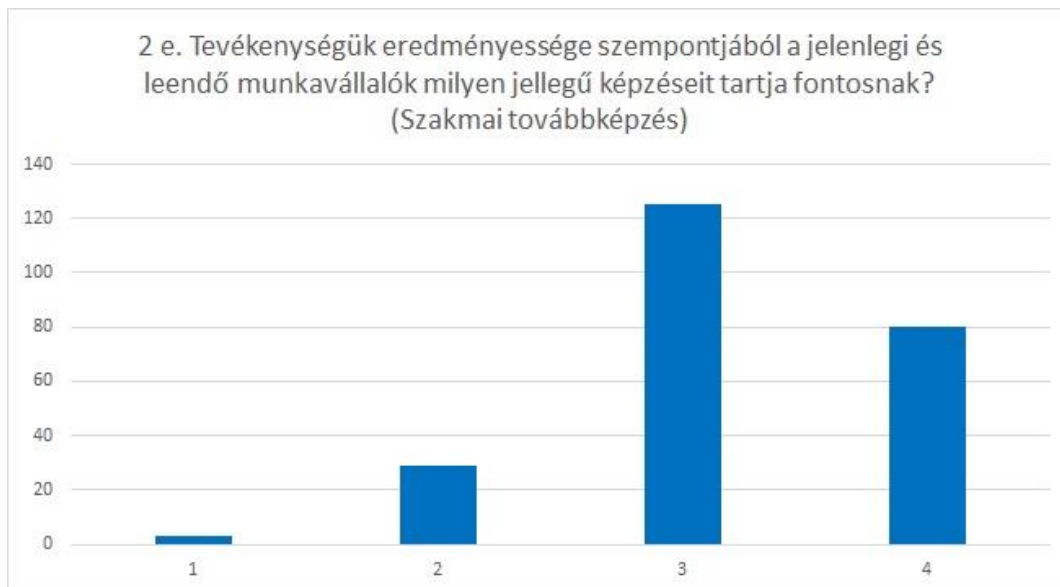
Jelenleg Magyarországon strukturális munkanélküliség van, megvan ugyan a megfelelő kereslet és kínálat, azonban ez elhelyezkedést vagy kompetenciát tekintve nem találkozik egymással. Ezen okból, jelentkeznek kevesebben a meghirdetett pozíciókra. Most már a toborzási módszerek kiválasztásánál figyelembe kell venni azt, hogy a munkavállalók alkupozíciója erősödött. Ha nem tud a munkáltató kollégáinak megfelelő munkakörülményeket biztosítani, bármikor tovább állhatnak akár a konkurenciához is.

Főleg a fiatalabb – Y és Z generációkra – jellemző a jobhopper viselkedés, ők azok, akik könnyebben munkahelyet váltanak, amint kapnak egy jobb lehetőséget. Kevésbé lojálisak és olyan munkahelyet keresnek, ahol fejlődési és előrelépési lehetőségeket kapnak, rugalmas munkaidőt, home office lehetőséget és korrekt fizetést. A social média platformjain akkor is találnak állásajánlatokat, ha aktívan nem keresnek állást, így sokkal nagyobb odafigyelést igényel a megtartásuk is.²¹

²¹ Munkaerő toborzás módszerei – Mit tegyünk, ha a megszokott eszközök már nem működnek?
<http://brandma.hu/egyeb/munkaero-toborzas-modszerei/> Letöltve: 2021. február 8.







Az iskola olyan szakmában szeretne képezni, amiben a tanuló továbbtanuláskor önmagát a legjobbnak gondolja, jövőképeben potenciális esélyként szerepel. A munkáltató jól felkészült, magasan képzett új munkaerőt szeretne. A jövő munkavállalóival kapcsolatban gyakran fogalmaznak cégvezetők azt a tényt, miszerint a képzésbe bekerülő tanuló, „legyen elhivatott”, utalva a szakképzésbe kerülő tanulók hiányos alapismereteire és motivációs hiányosságaira.

A munkáltatók az iskola felé a következőket fogalmazták: „Az iskola alapozza meg a gyakorlati képzést, illetve az életpályaépítést”. Valójában ez nem kisebb feladatot jelent, mint a szakmai alapoknak az iskolában történő élményszerű elsajátítását, valamint felkészülést az átképzésekre, a változásokra. (Sós, 2018)²²

²² Sós Tamás - A kompetenciaigények vizsgálata a szakképzés és a munkaerőpiac összefüggéseiben, az észak-magyarországi régióban https://szie.hu/sites/default/files/sos_tamas_tezis.pdf Letöltve: 2021. február 8.



Jelen korunkban a munkaadók már számtalan lehetőség közül választhatnak humán erőforrás kiválasztás során. Több mint húsz éve a huszonegyedik századba léptünk, ami azért lényeges, mert a csúcstechnika vívmányai már a hr-szakma fegyverarzenáljába is mélyen beágyazódott, és ezen eszközök ismerete, hatékony alkalmazása nem egyedülállónak, hanem a kiválasztásban aránylag függetlenítette a gazdálkodó szervezeteket.

A közösségi média idestova tíz éve hegemon szereppel bír a munkaerő bevonzásában. A hírfolyamba feltöltött, boldog munkatársakat bemutató képek, videók imponálóak lesznek a majdani jelentkezők számára. Sőt, ha kollégák tényleg jól érzik magukat a cégnél, őket sem szükséges ösztönözni arra, hogy megosszanak egy-egy örömteli vagy felszabadult pillanatot.²³

²³ Mit keres a munkaerő, hogyan keres a munkáltató 2019-ben? <https://www.profession.hu/blog/mit-keres-munkaero-hogyan-keres-munkaltato-2019-ben/> Letöltve: 2021. február 8.





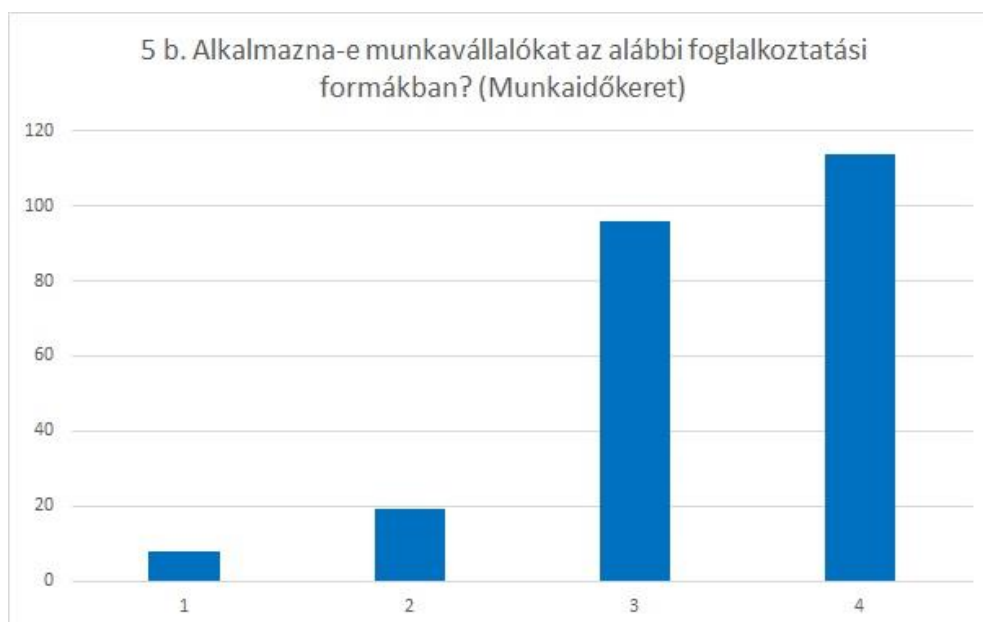
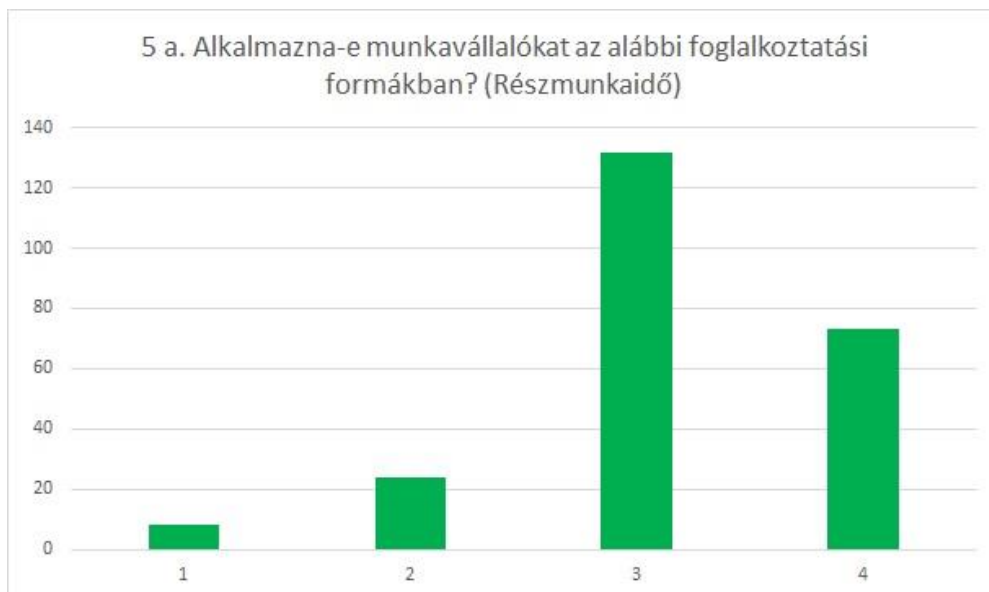


Az elvándorlás okai között viszont a Tárki 2019-ben végzett kutatása szerint nem politikai okokat kell keresni, hanem sokkal inkább a megélhetési gondokat: munkahelyi környezet, a lehetőségek és a kilátások gyengesége, a megélhetés, de megjelenik a devizahitel és a lakhatás problémája is.

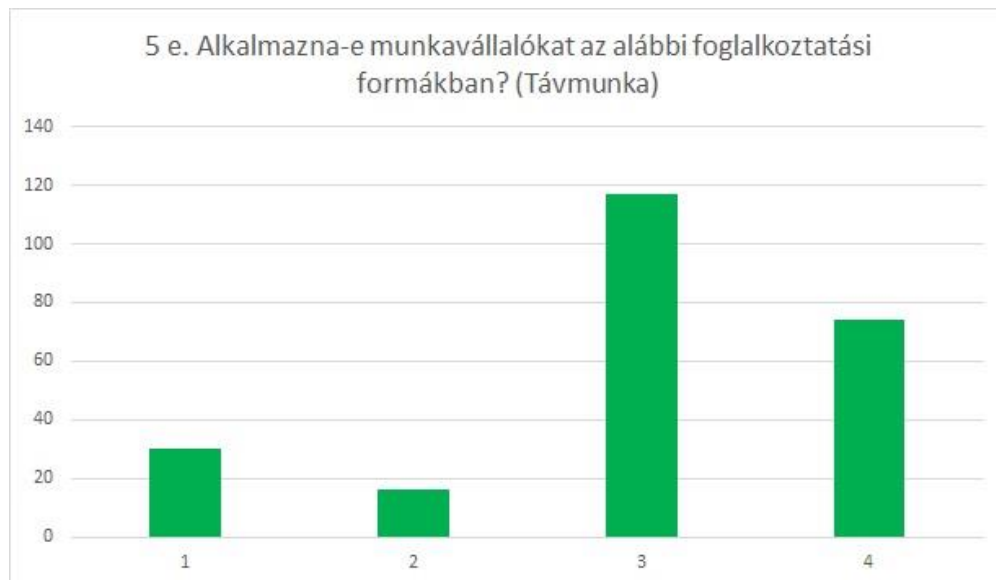
Az elvándorlást szokás a munkaerőhiány okaként is emlegetni, ugyanakkor a szakemberek több kutatás eredményére utalva rámutattak: az okok nagy része nem az elvándorlásban, hanem sokkal inkább a hazai gazdaság működésében keresendőek, Magyarországon a munkaerő-piaci helyzethez kifejezetten lassú volt a béralkalmazkodás. Bár a munkaerő elvándorlása súlyosbítja a helyzetet, de a pályaelhagyás ennél nagyobb problémát jelent, aminek az oka a bérstruktúra, munkakörnyezet, bánásmód. A folyamatos elvándorlás, lemorzsolódás minden ágazatot egyaránt érint.

A diplomások és a szakmunkások hiánya bizonyos szakmákban meg is jelenik, ez azonban nem jelenti azt, hogy ne lenne visszaáramlás.²⁴

²⁴ Mi az oka a nagy elvándorlásnak Magyarországról? https://www.napi.hu/magyar_gazdasag/hars-agnes-tarki-elvandorlas-podcast-millennium.683225.html Letöltve: 2021. február 8.







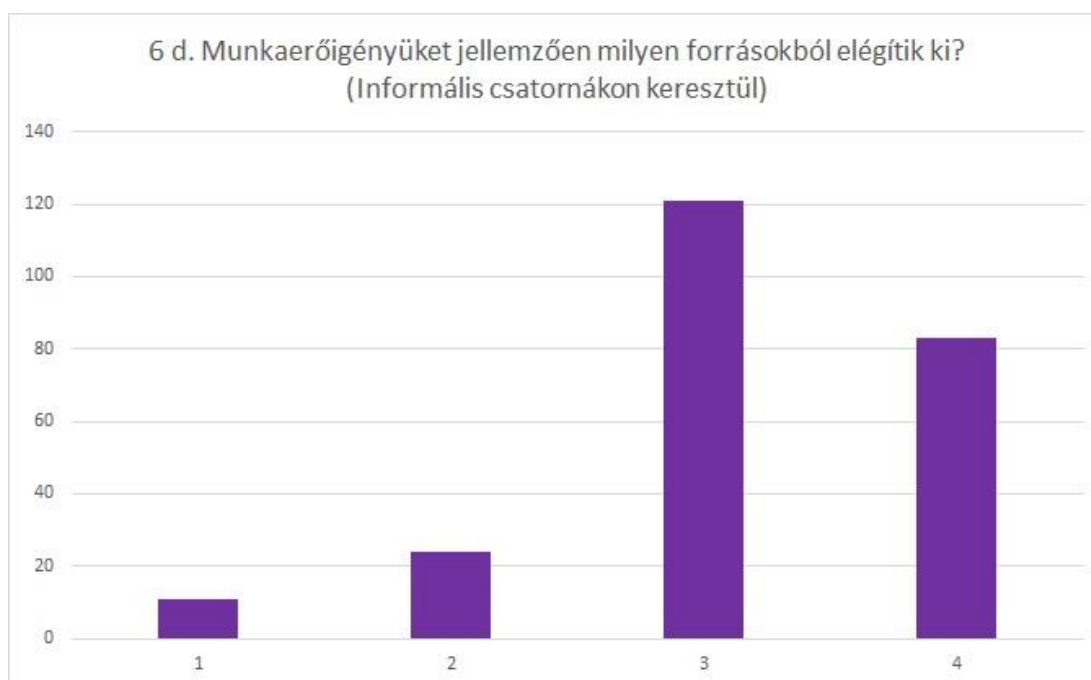


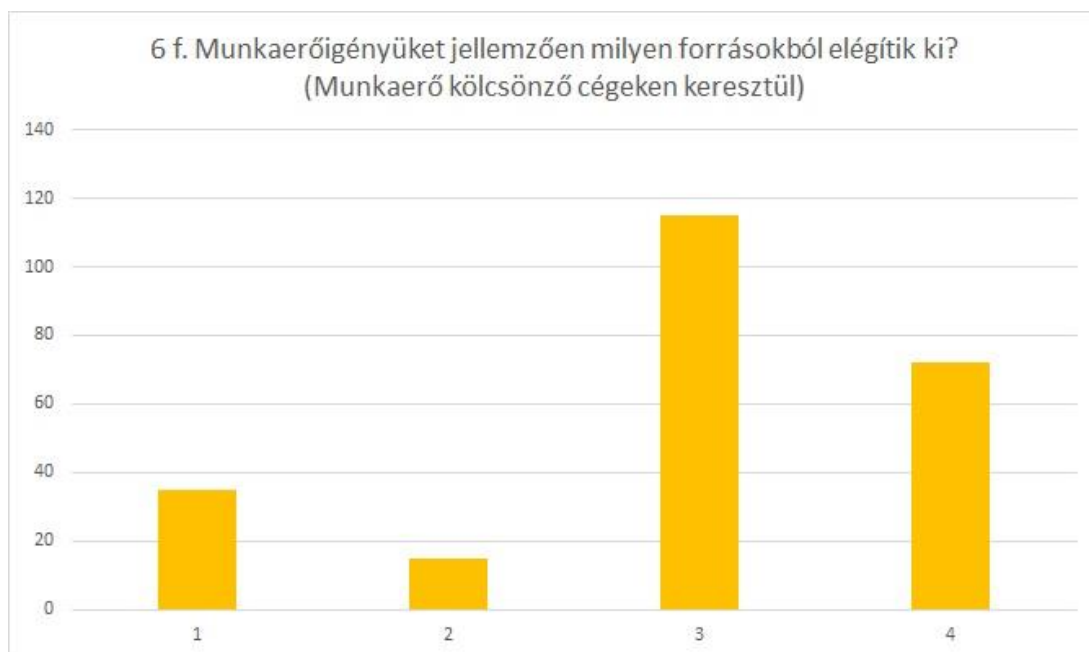
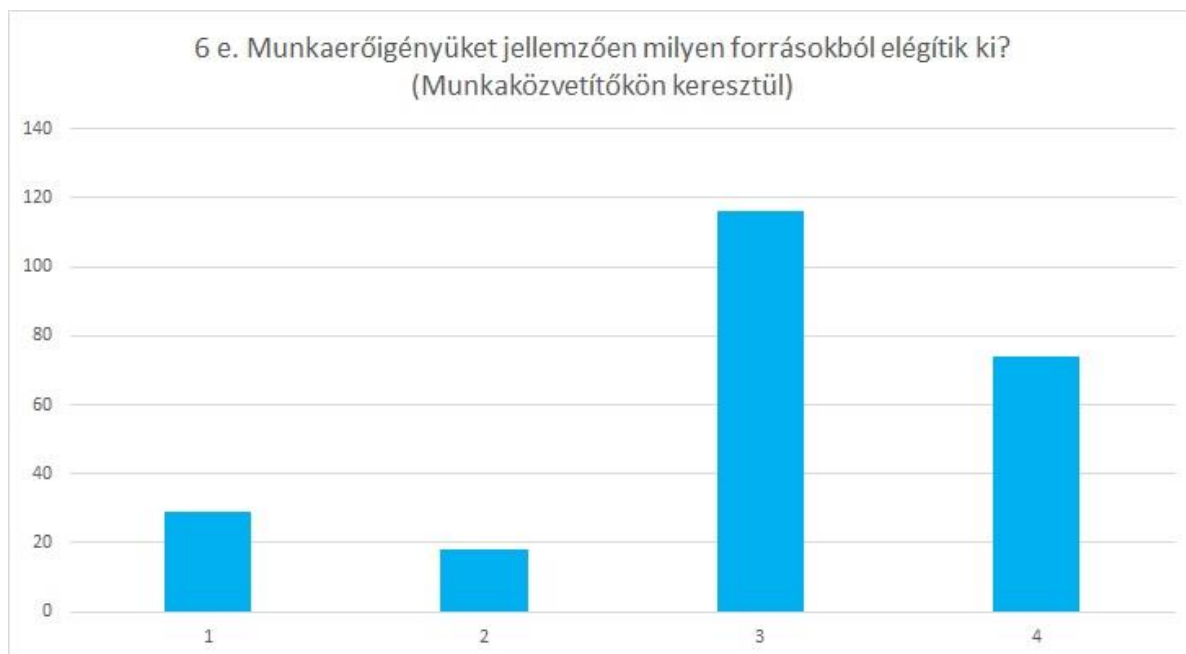
A kutatásba bevont vállalkozók véleménye az atipikus foglalkoztatási formák esetében nyitottságot mutat. Tisztában vannak ezen foglalkoztatási formák előnyeivel, miszerint:

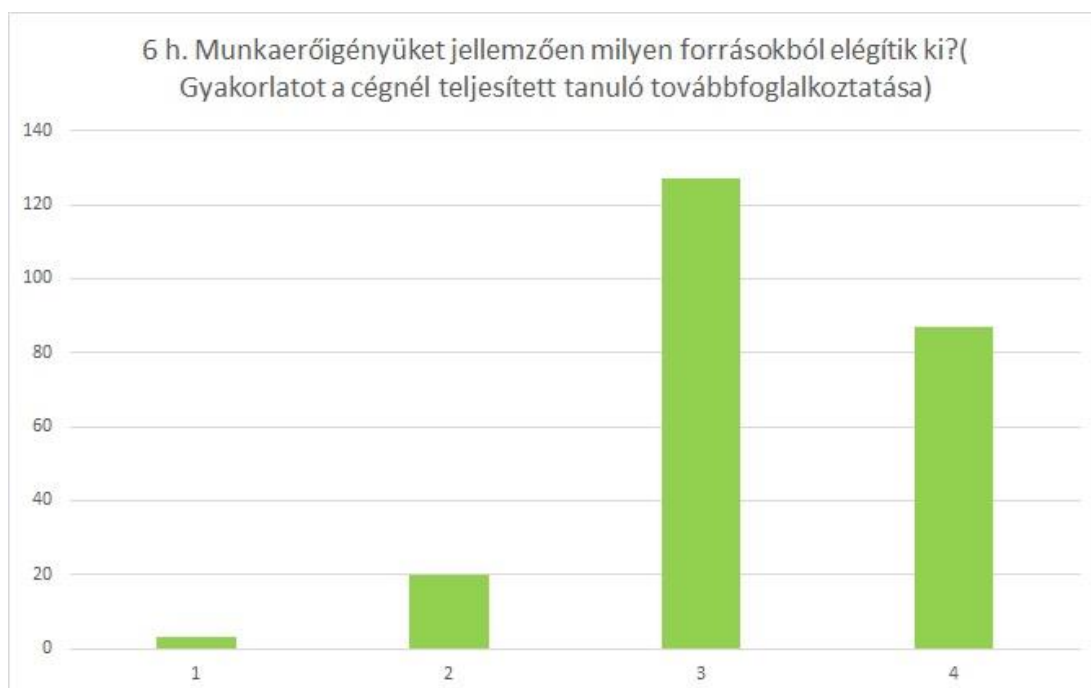
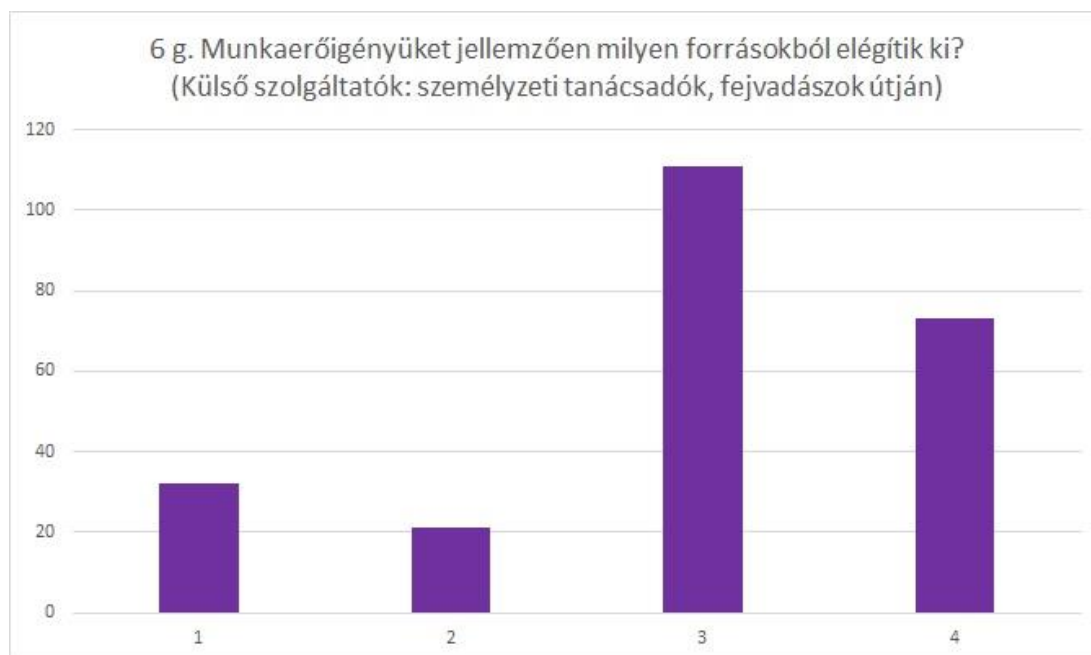
- ▶ Fokozhatják a munkával való elégedettséget, munka és a családi élet összehangolása könnyebb
- ▶ Csökkenthetik az igazolatlan hiányzásokat és a fluktuációt
- ▶ Növelhetik a hatékonyságot, proaktivitást, lojalitást.
- ▶ munkafolyamatok sokkal könnyebben megtervezhetők, alakíthatóak
- ▶ Az atipikus munkavégzés e formájával kiküszöbölhető az állásidő, csökkenthető a rendkívüli munkavégzés díjazására fordított költség, hiszen a dolgozó pont akkor van beosztva munkára amikor szükséges.

2010-ben a hazai háztartások 58, 2018-ban 83 százaléka rendelkezett internet-hozzáféréssel mutatta ki a KSH. 2021-re pedig egy fontos megjegyeznünk, hogy egy cég működésében uralkodjon egy jól bejáratott rendszer, hiszen csak stabil alapokra és elégedett munkatársakra építkezve lehet fontolóra venni az újdonsült trendek intézményesítését.









Magyarországon nagyjából 2015-ben kezdődött el az a folyamat, amelynek során kézzelfogható nehezebbé vált a megfelelő munkaerő megtalálása, megtartása a nagy multinacionális vállalatok vagy a kis- és középvállalatok számára egyaránt. A mikrovállalkozásokat még a nagyvállalatoknál is nagyobb mértékben sújtja a kvalifikált munkaerő megtalálásának, felvételének és megtartásának problémája - ők kevésbé tudnak megfizetni akár egy munkaerő közvetítő céget is.²⁵

Nem pusztán a technológiai innováció miatt, hanem a munkaerőpiac átalakulása kapcsán is kimondható, hogy egy sokrétű problémával állnak szemben a munkáltatók. A tapasztalat és a tényleges tudás, más néven a skill-ek sokszorosán felértékelődtek. Ennek köszönhetően új perspektívába kerül a toborzás: mást kell kutatni és mást kell mérni. Sem a vállalatok belső rendszerei, sem pedig a külső adatbázisok, például LinkedIn, nem koncentrálnak még naprakészen az előbb említett képességekre.²⁶

A legnépszerűbb állásportálok erőssége abban rejlik, hogy jelentős felhasználói bázissal rendelkeznek és ez a bázis - a regisztrált felhasználók köre - biztosítja az állást meghirdető cégek számára azt, hogy releváns jelentkezőkre tehessenek szert az online toborzás során. A korlátját azonban pontosan ez adja, hogy “csak” aktuális álláskeresők érhetők el rajta. Kizárólag azok a felhasználók látogatják az oldalt, akik épp munkahely-váltásban gondolkodnak. A munkaerőhiány azonban pontosan azt hozza magával, hogy elsősorban nem a munkavállaló kezdeményezi

²⁵ Munkaerő-toborzás online (állás)hirdetésekkkel <http://blog.webma.hu/2019/05/munkaero-toborzas-online.html> Letöltve: 2021. február 8.

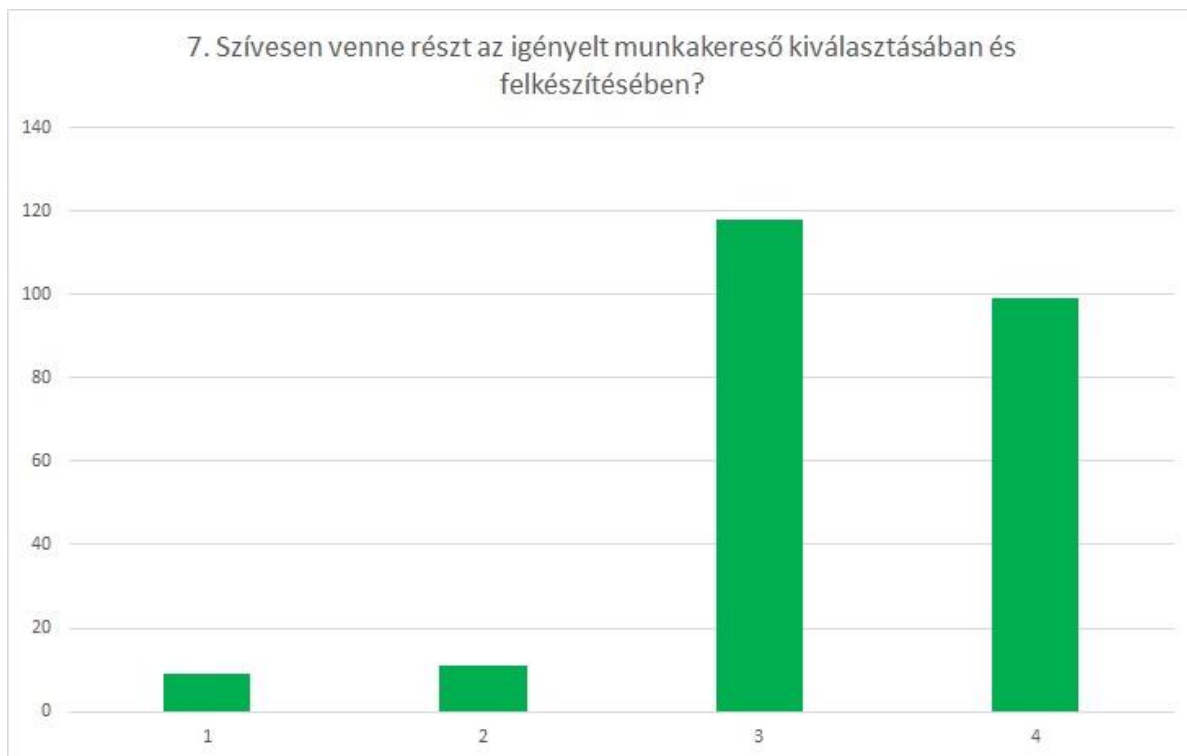
²⁶ A recruitment új perspektívája: recruiTECH 2020 http://hrpwr.hu/cikk/egyvertelmu_valtozas_zajlik_a_munkaero_toborzas_teruleten Letöltve: 2021. február 8.

a munkakeresést, hanem egy adott pozíciót betölteni kívánó cég proaktívan szólítja meg a feltételeknek megfelelő potenciális jelölteket egy állásajánlattal.²⁷

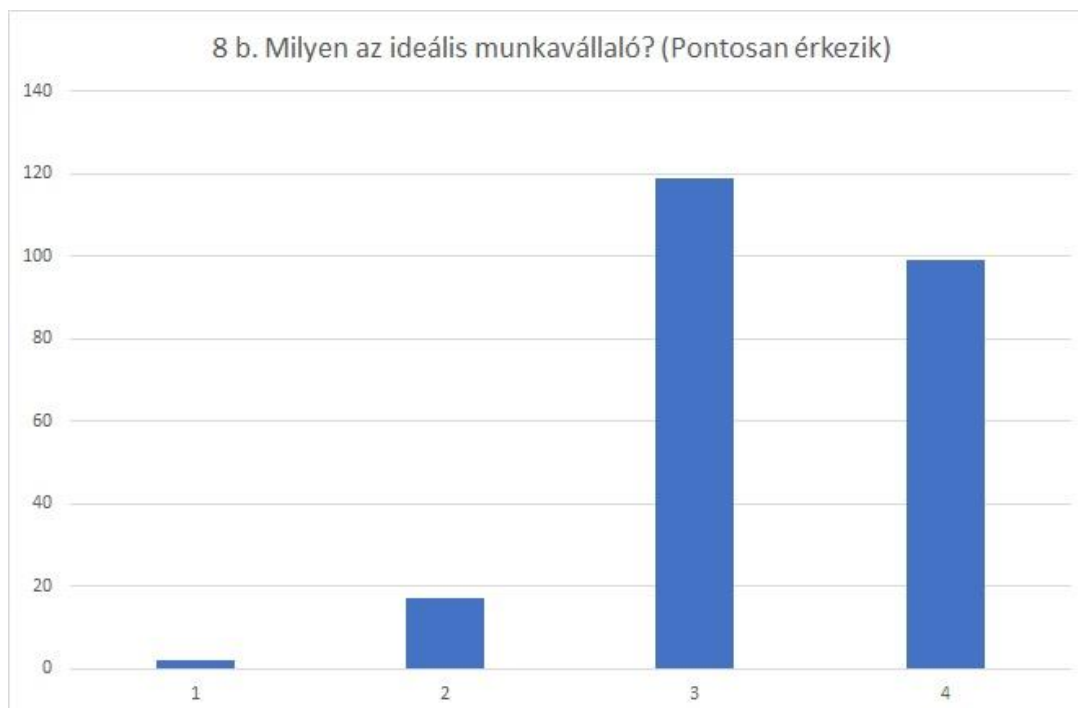
A grafikonokon jól látható, megyénk vállalkozói nem félnek újítani, változtatni és kihasználni az innovatív online toborzási megoldásokat. Ezen hirdetések világa speciális terület, elengedhetetlen, hogy a weboldalunk (kampány landing oldalunk) és a hirdetéseink is profik legyenek, a meghirdetett állások bemutatása ne csak részletes, hanem figyelemfelkeltő és a Z generáció számára sokoldalú, kihívásokkal teli legyen, egyenes arányban a bérezéssel, karrier lehetőségekkel.

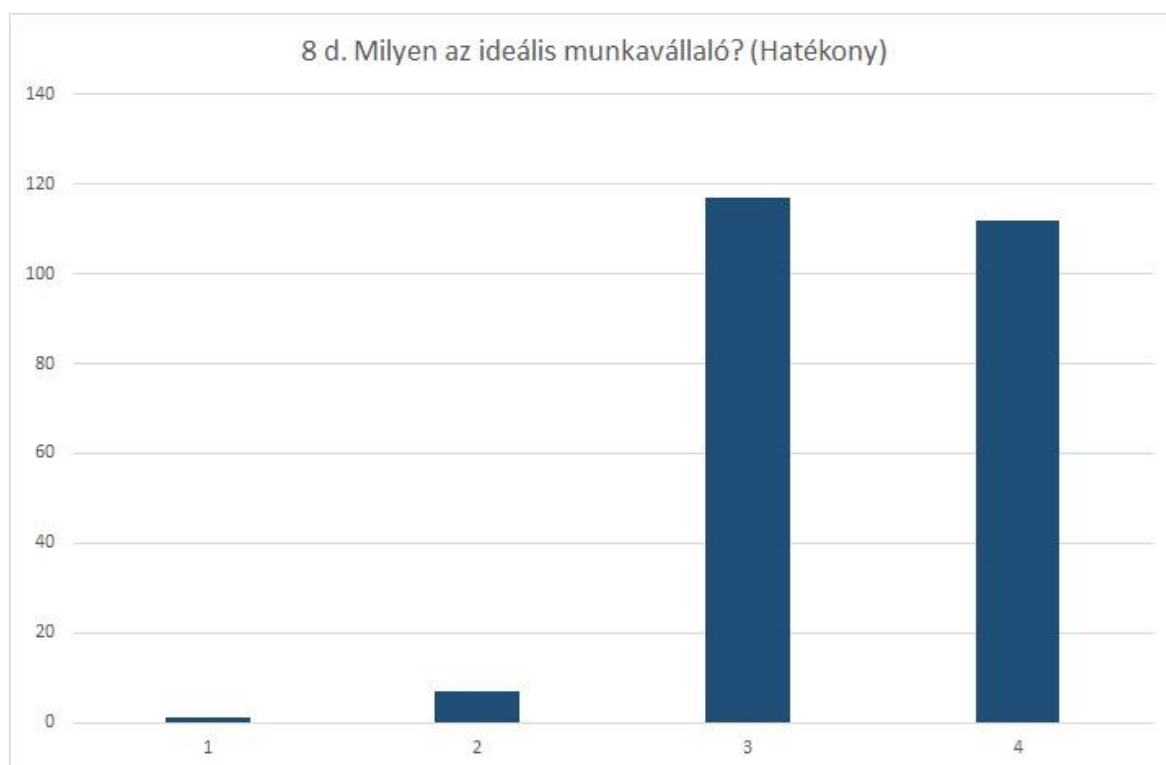
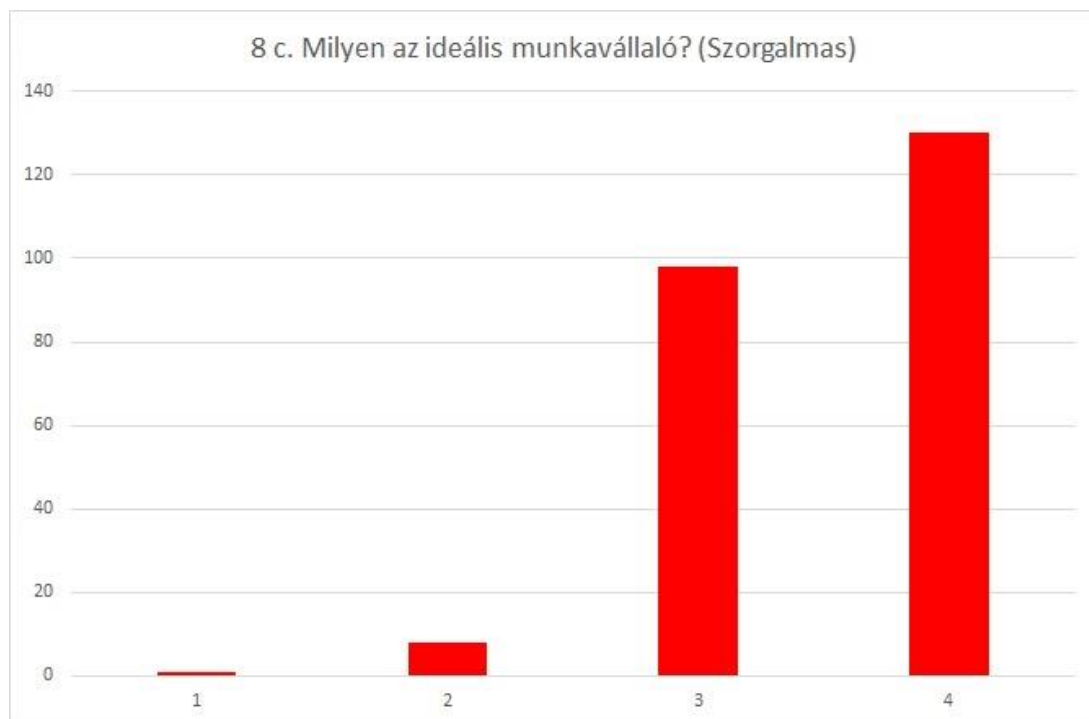
²⁷ A recruitment új perspektívája: recruiTECH 2020

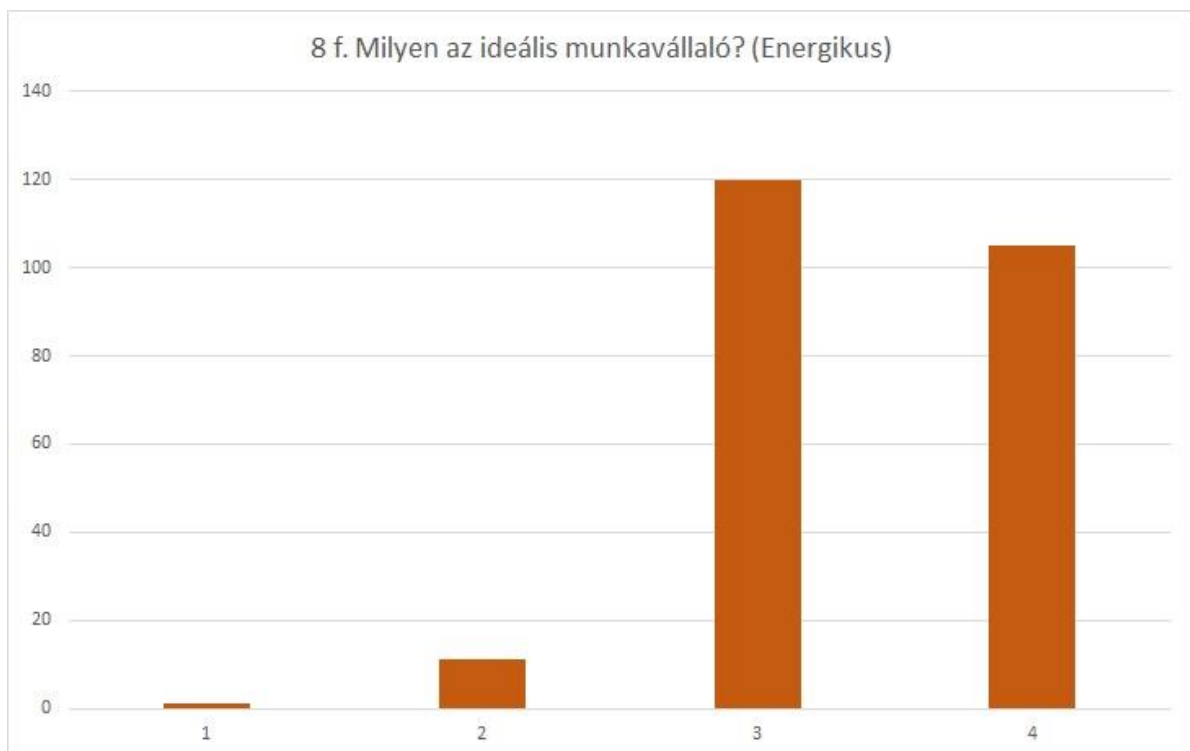
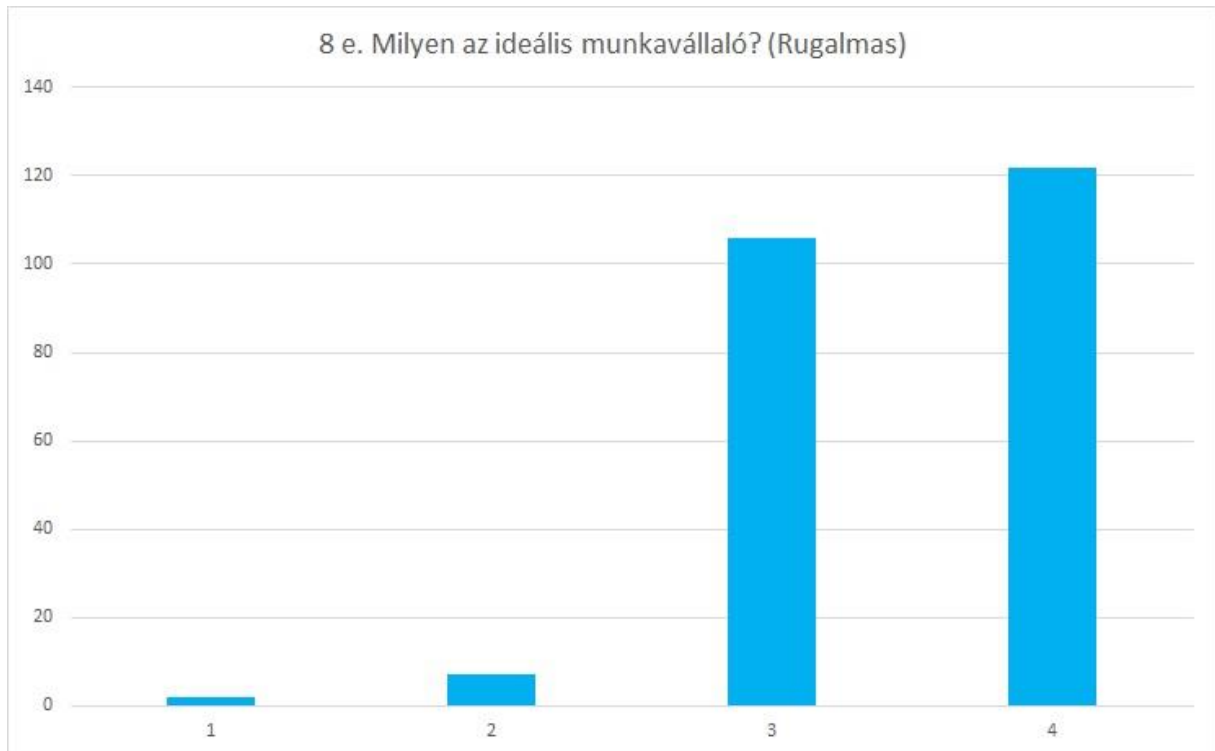
http://hrpwr.hu/cikk/egyertelmu_valtozas_zajlik_a_munkaero_toborzas_teruleten Letöltve: 2021. február 8.

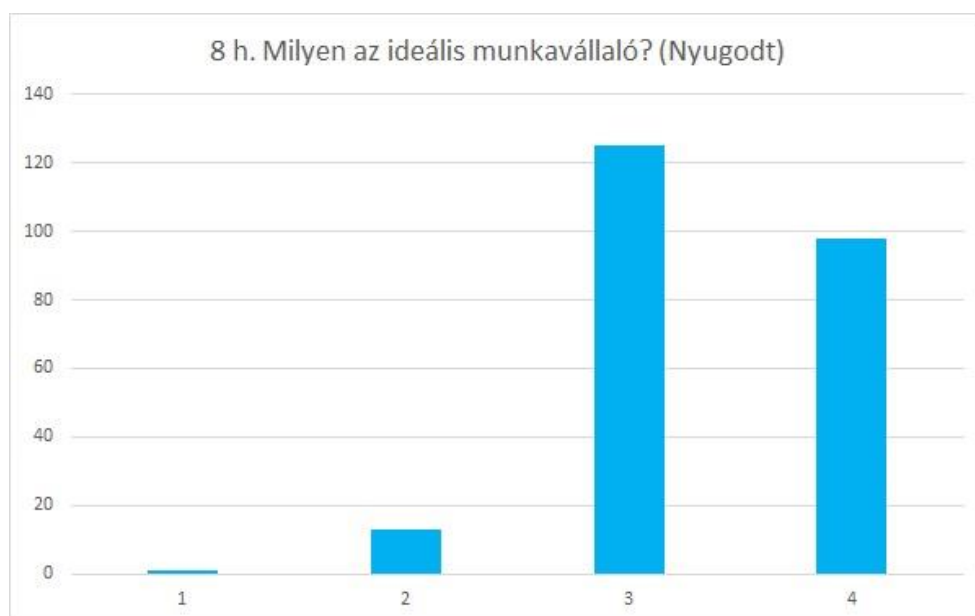
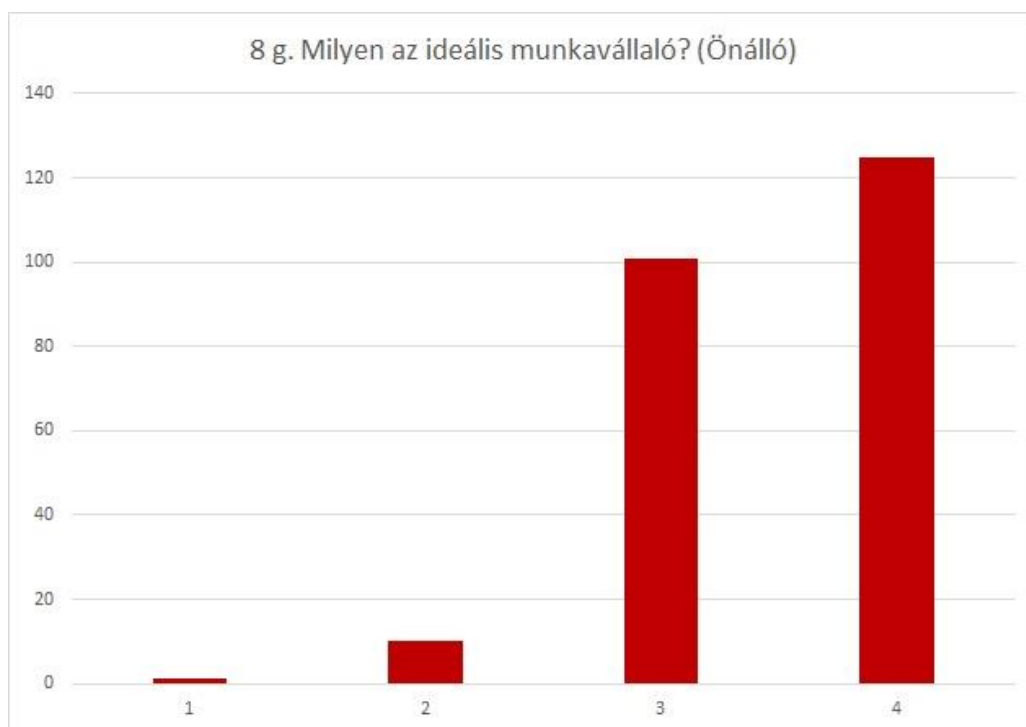


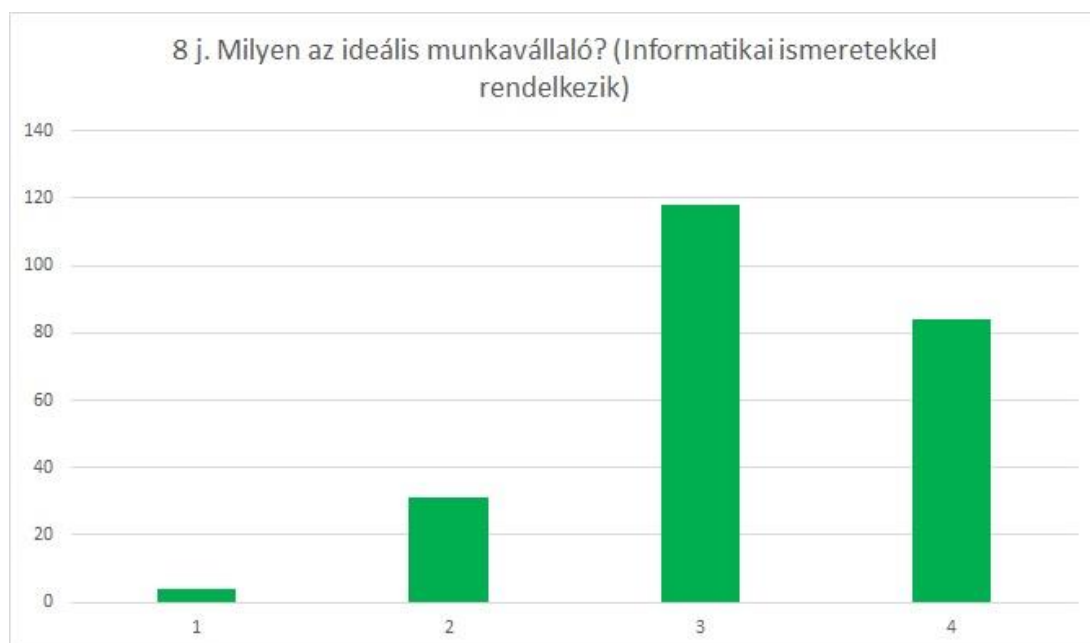
Tekintettel a nagy mértékű, stagnáló munkaerőhiányra, minden vállalat és munkaerő-közvetítő vagy munkaerő-kölcsönző cég a leghatékonyabb munkaerő-kiválasztási stratégiákat alkalmazza. Napjainkban kiemelten fontos az erős munkaadói márka, a hiteles kommunikáció, a munkáltatói ígéretnek betartása és a munkavállalók belső motivációjának hosszútávú fenntartása. Éppen ezért a munkavállaló „imprinting” élménye már a kiválasztási folyamat megkezdésekor elindul. Ez az élmény, túlmutat az elkötelezettségen, hiszen később, a szervezet működésének szempontjából indikátor is. A jól megválasztott kiválasztási stratégia megalapozza a hosszútávon hatékony közös munkát, ebben alapvető szerepe van a munkáltatónak is.













A grafikonokról jól leolvasható, hogy megyénkben duális képzésben tanulókat fogadó gazdálkodó szervek az alábbi feltételek mellett fogadnak szívesen leendő munkavállalót.

Legyen motivált! A tűz a szemekben biztos jele annak, erős késztetése van arra, hogy keményen és sokat dolgozzon. Az ilyen kollégák hajlandóak mindent beleadni egy feladatba. Képesek a jövőbeli sikerre összpontosítani, menni előre, látva maguk előtt a célt.

Legyen benne elszántság! Ne forduljon folyton tanácsért, döntésért a felette vezetőhöz, cselekedjen önállóan. Ne aggódjon, hogy mit gondolnak majd az emberek, mi lesz, ha kilóg a sorból, ha más, mint a többiek.

Legyen a célok iránt rendületlenül kitartó. Az ilyen emberek tudják, mit akarnak, hogy el is ériék, kézben tartják az életüket és az időt. Konkrétak, megvalósítják azt, amit kitűznek maguk elé.

Legyen tájékozott! Folyamatosan képezze magát, gyűjtse az információkat. Innovatív, képes naponta megújulni. Tanul, fejleszti magát, olyanoktól kérdez, akik tudnak.

Legyen etikus! Ez kiemelten fontos. Őszinteség, egyenesség és becsületes. Legyen képes felelősséget vállalni az olyan dolgokért, amelyek nem sikerülnek. Legyen képes beismerni: ezt elrontottam, és legyen képes tanulni a hibáiból.

Legyen kockázatvállaló! Az ilyen emberek talán még a jég hátán is megélnek és képesek legyőzni a kudarc fölött érzett félelmet. Nem félnek a kockázatvállalástól, mert jól tudják, a hibáikból tanulhatnak.

Legyen proaktív! Nem ül a fenekén arra várva, hogy majd valami jó történik. Képes maga kezdeményezni egy akciót, egy programot és kész elérni, hogy az meg is történjen! Talán ezt hívjuk önjárónak, önállónak.

Legyen asszertív a kommunikációja. Az ilyen emberekben olyan nagy a személyes meggyőződés, hogy jellemzően képesek másokhoz hatékonyan eljuttatni az elképzeléseiket, indulat és erőszakmentesen.²⁸

²⁸ Milyen az ideális munkavállaló? https://piacesprofit.hu/kkv_cegblog/milyen-az-idealis-munkavallalo/3/
Letöltve: 2021. február 9.



A munkáltatók válaszával azt fogalmazták meg, miszerint az iskola alapozza meg a gyakorlati képzést. Összegezve a szakmai alapok elsajátítása az iskolában kell megtörténni, valamint felkészülést az átképzésekre, a változásokra. A pályakezdő szeretné magát pozícionálni, kitanult szakmájában érvényesülni. Az iskola pedig a tanulóval közös célok, értékek mentén gondolkodva olyan szakmában szeretne képezni, amiben leginkább megvannak a személyi és tárgyi feltételek, amiben ő a legjobb. A munkáltató viszont már kész, új munkaerőt szeretne, éppen aktuális igényeiből indul ki. Fontos továbbá megjegyeznünk azt a tényt, hogy nem egy tudatos életpálya-építés alapján választanak a fiatalok szakmát. (Sós, 2018) Ezért is csekély mértékű a pályakezdő fiatalok motivációja. A pályaválasztási döntéseknél meghatározó jelentőséggel bír a szülők, barátok, ismerősök véleménye, szemben a belső motivációval.²⁹

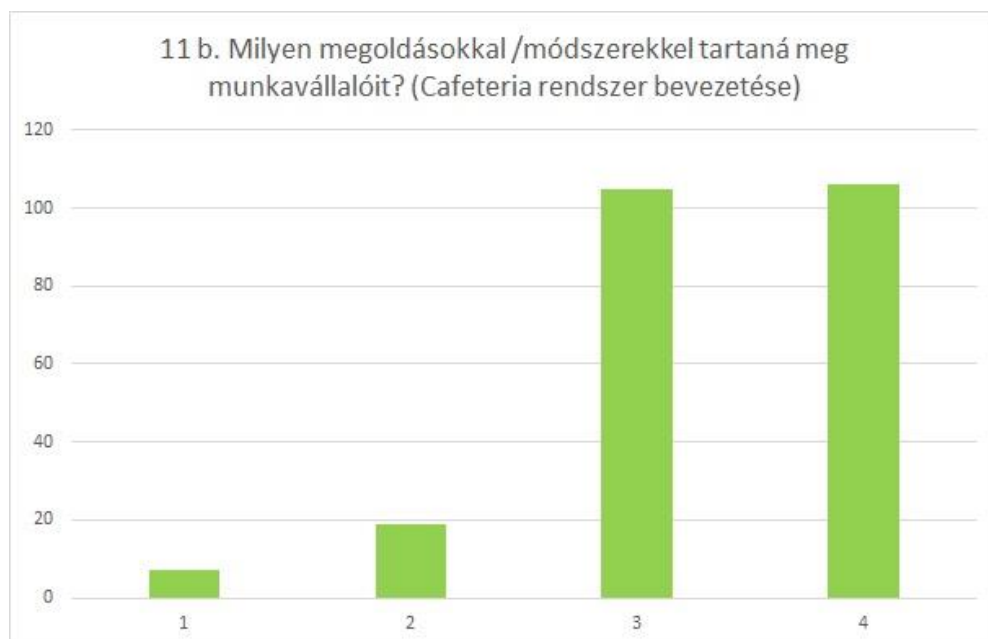
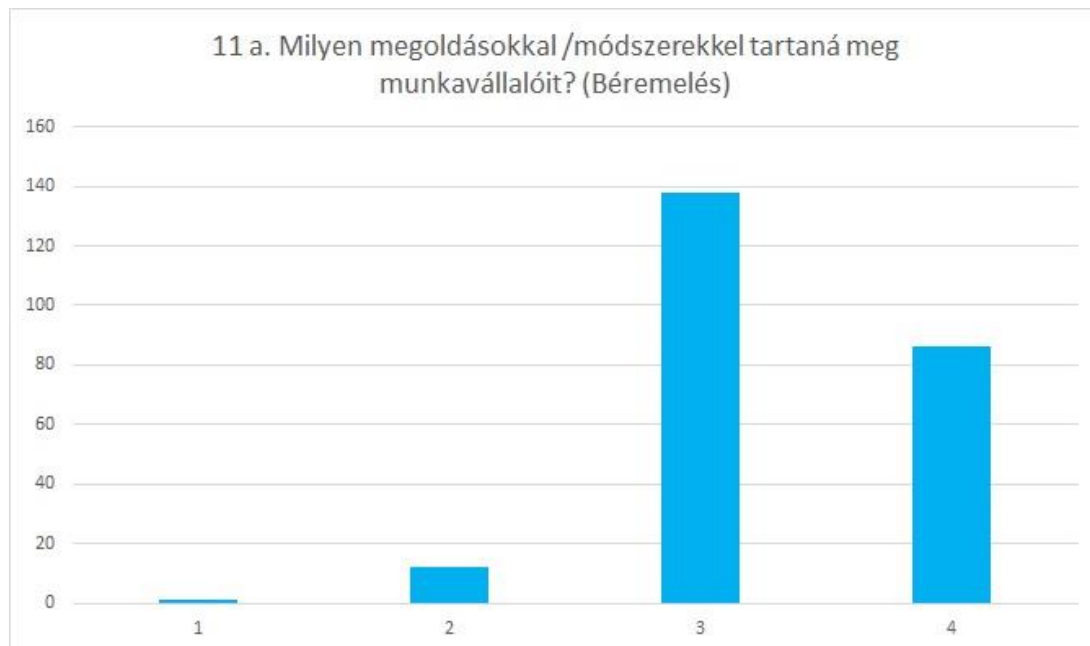
²⁹ Sós Tamás - A kompetenciaigények vizsgálata a szakképzés és a munkaerőpiac összefüggéseiben, az észak-magyarországi régióban doktori (PhD) értekezés 2018

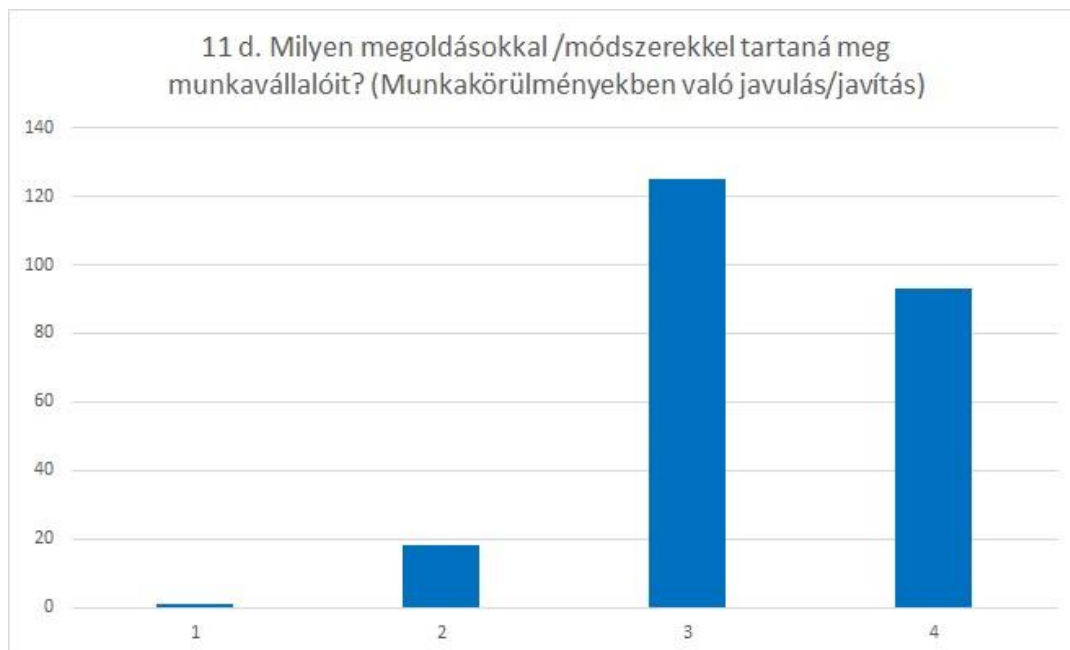
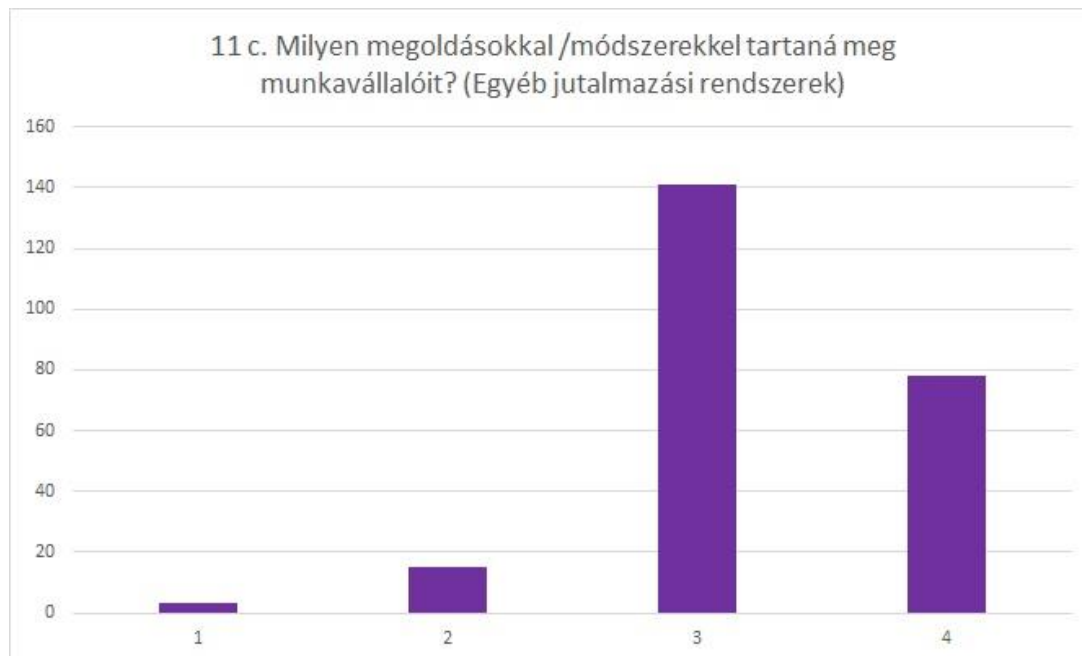


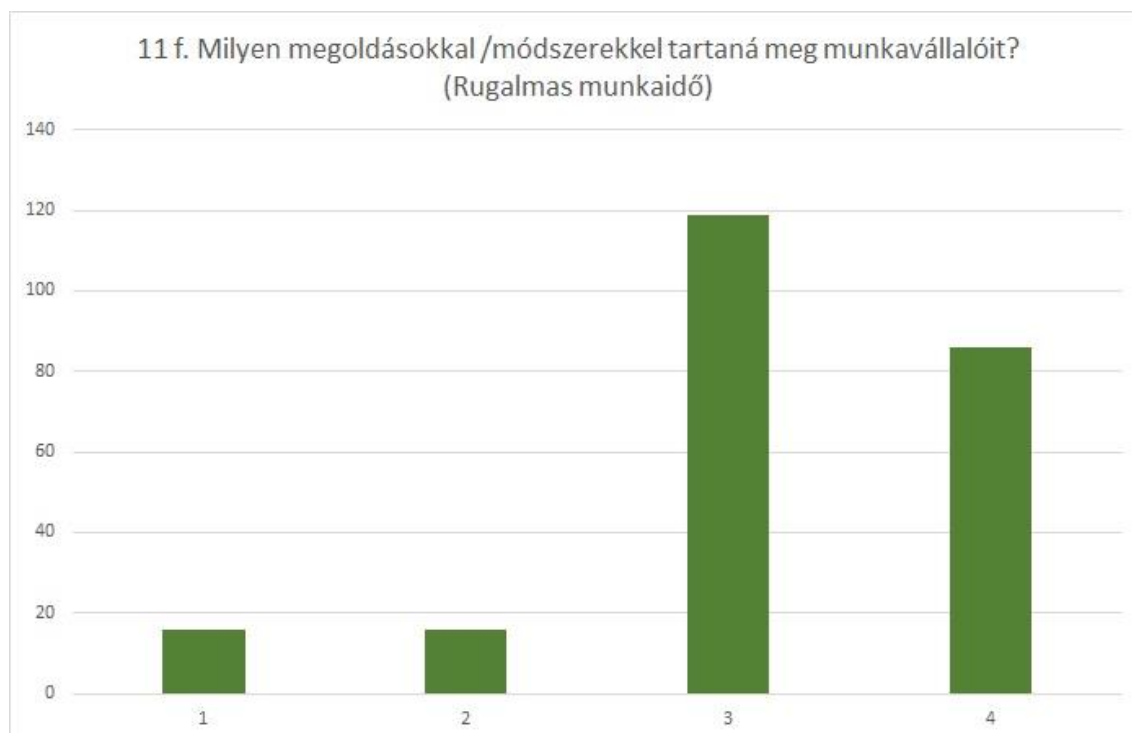
A gyakorlati képzés a szakképesítés megszerzéséhez szükséges, meghatározott munka-területen, munkakörben lebonyolított gyakorlat, amelynek tartalmát és időtartamát az adott szakképesítés szakmai és vizsgakövetelménye, valamint kerettanterve tartalmazza. A gyakorlati képzés fő alapelve a munkatevékenységbe ágyazott szakmatanulás. Magyarországon a gyakorlati képzés az iskolai tanműhelyben, vagy a gyakorlati képzés folytatására jogosult gazdálkodó vagy egyéb szervezetnél folyhat. A gyakorlati képzőhelyek tekintetében atipikusak a lehetőségek az ország különböző területein, településein. A megyeszékhelyünkön működő intézmények beszámoltak arról, hogy már a cégek is jelentkeznek az iskoláknál, mert szeretnének tanulót fogadni gyakorlatra, és ezzel munkaerőt is képezni saját maguk számára. Ez elsősorban a hiányszakmákban jellemző (pl. pék, kőműves, nyomdaipari szakmák, autószerelő, szobafestő stb.). Azonban gyakran egyáltalán nem, vagy nem olyan létszámban vesznek részt tanulók a

képzésben, mint amennyit a cégek igényelnének.³⁰ Továbbá a tanulmányunkban korábban említett csekély mértékű motiváció a pályakezdő fiatalok esetében. Pályaválasztási döntéseiknél meghatározó jelentőséggel inkább az elsődleges szocializációs közeg és kortárs kapcsolatok gyakorolnak hatást szemben a belső motivációval, tudatos választással.

³⁰ dr. Farkas Éva – Bogdány Zoltán: A munkaerőpiac igényeinek és a képzési kínálatnak a közelítése a hazai szakmai gyakorlatok szervezése során (*A munka alapú tanulás minőségbiztosítása a tanulási eredmény alapon szervezett szakmai gyakorlatokkal*) Budapest, 2016 <https://tka.hu/docs/palyazatok/a-munka-alapu-tanulas-minosegbiztositasa-tanulasi-eredmeny-alapon-szervezett-szakmai-gyakorlatokkal.pdf> Letöltve: 2021. február 22.



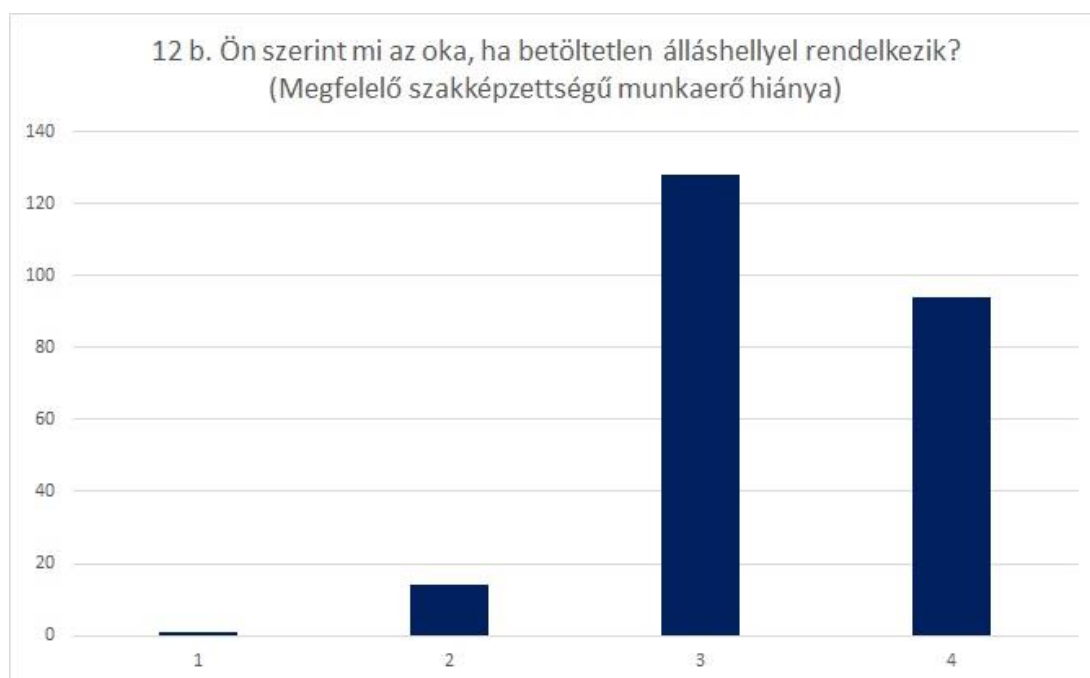


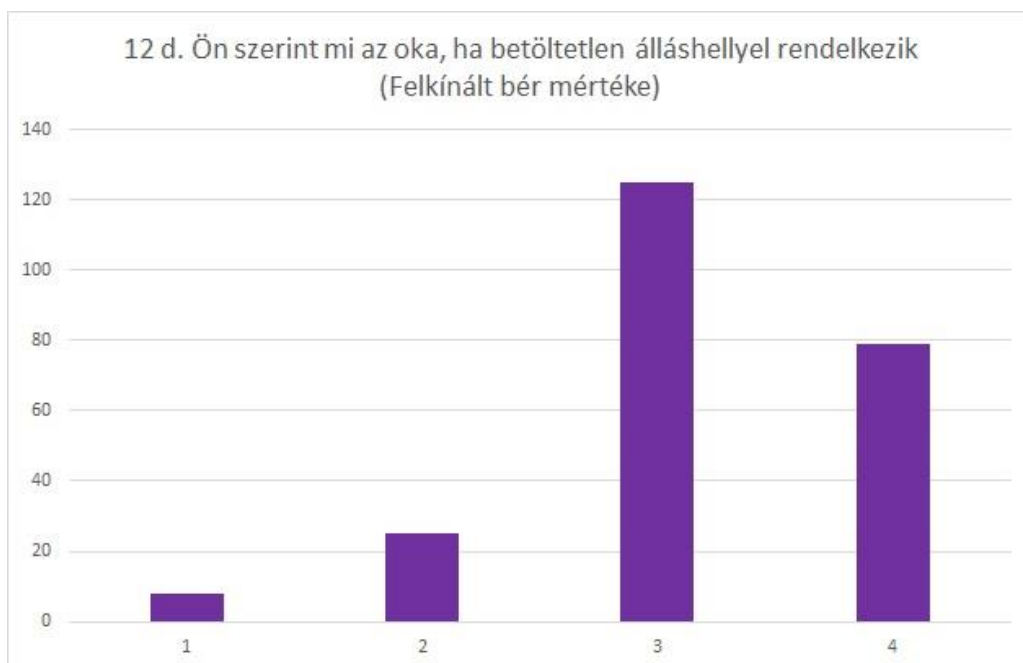


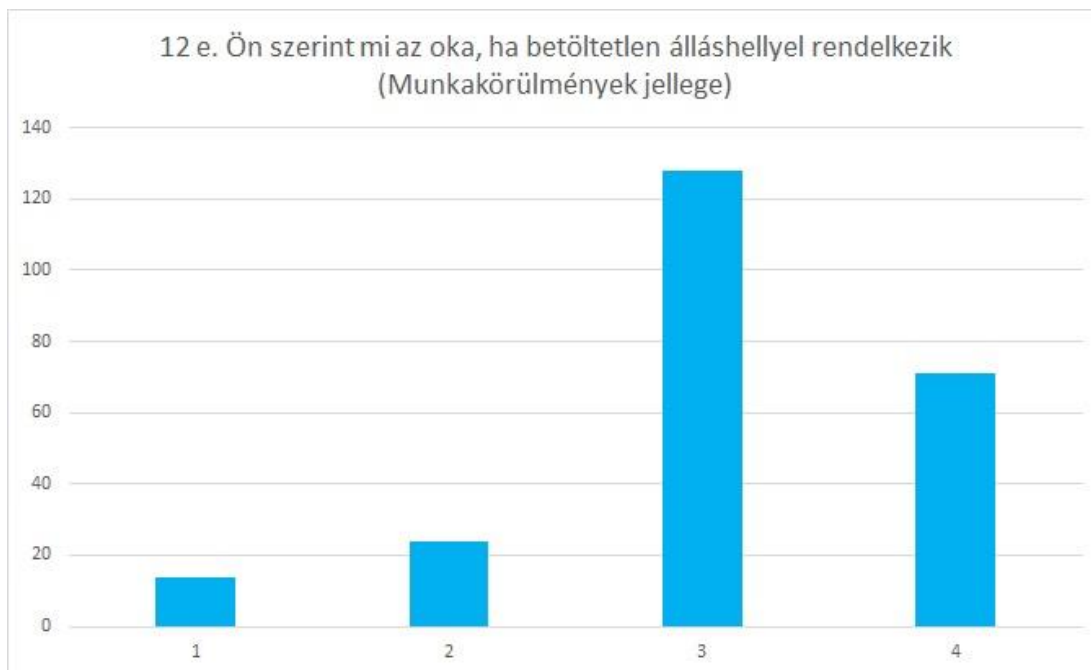
Összegezve a grafikonról leolvasható kimutatásokat explicite megállapítható, a gazdálkodó szervek nem csupán gondolkodnak és elméleti síkon tervezgetnek, hanem a valóságban, praktikumok szintjén is hajlandóak reformokat bevezetni a megfelelően kvalifikált munkaerő megtartása érdekében. Felszínesen említve néhány gyakorlati példát:

1. Munkavállalóként tűzzünk ki világos és elérhető célokat, ha kell minden egyes napra. A monotonitás a legjelentősebb toxinja egy sokoldalú, szakirányú képzettséggel, munkatapasztalattal rendelkező munkavállalónak.
2. Szakmai bizalom a főnök beosztott relációjában. Megszokott környezetben csökken az agresszió, növekszik az empátia, a csoport tagjai jobban ki tudják számítani egymás reakcióit. Ezek pedig csökkentik a civódás és konfliktusok esélyét, összességében pedig a hatékonyságot és a munkavállalók megtartásának lehetőségét is növelik. A bizalom kiépítését a főnök tudja leginkább elkezdeni, a beosztottak tükröznek, visszacsatolnak.
3. Érezze mindenki a saját fontosságát! Aminek szilárd alapja a versenyképes bérezés, adott esetben jutalmazási rendszer, cafeteria. Stratégiai kérdésekbe bevonni az alkalmazottakat, ezáltal megjelenik a kiteljesedés, „fontos vagyok” érzés. A feladat mellé, felelősség társul, miközben a cél egy és közös.
4. Szakmai képzés. Hosszútávú karrierlehetőséget abban az esetben lehetséges felkínálni egy munkavállalónak, ha képzéseken vesznek részt, ennek kapcsán esélyt kaphatnak az előrelépésre.³¹

³¹ Munkaerő megtartás: módszertani útmutató <https://teamlab.hu/blog/munkaero-megtartas/> Letöltve: 2021. február 9.

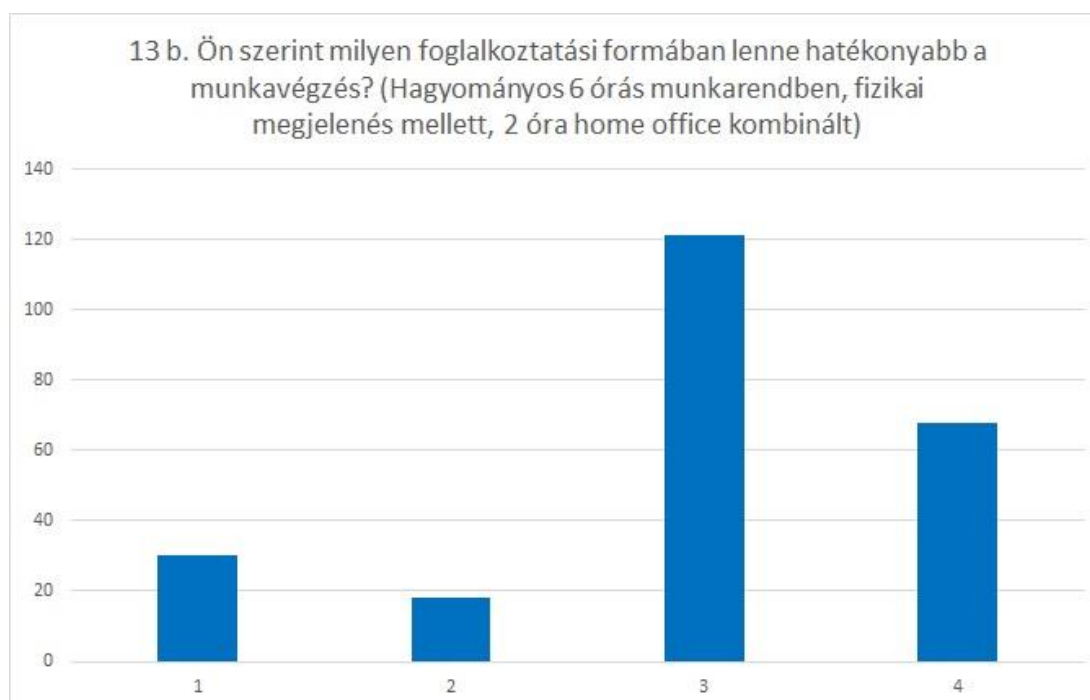
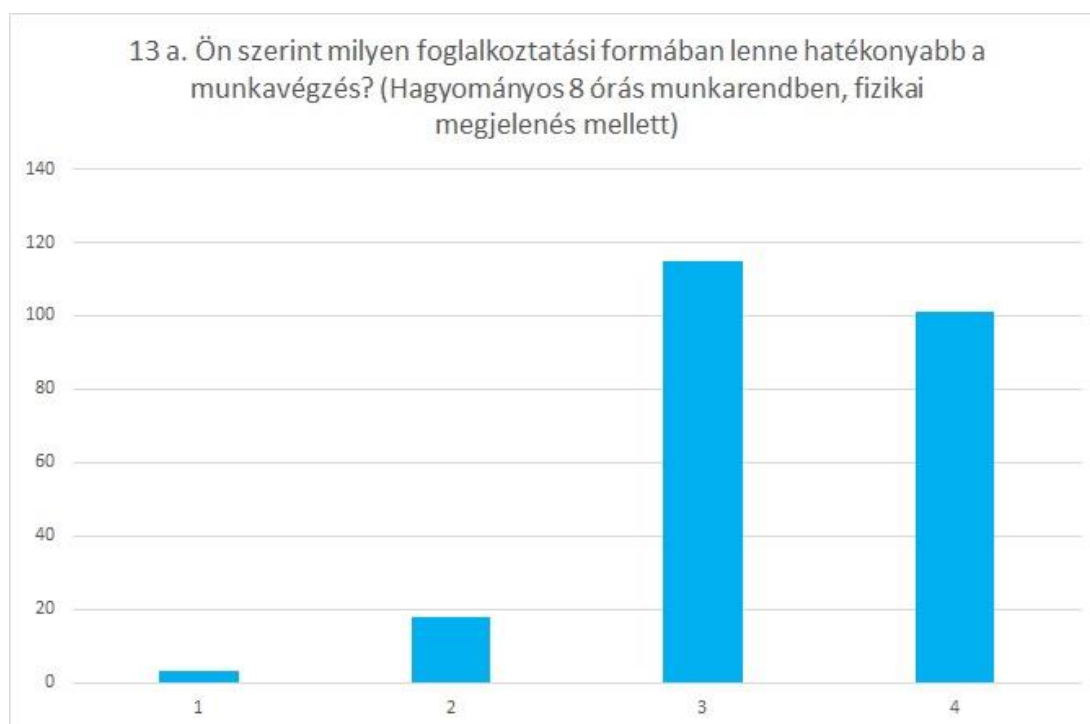


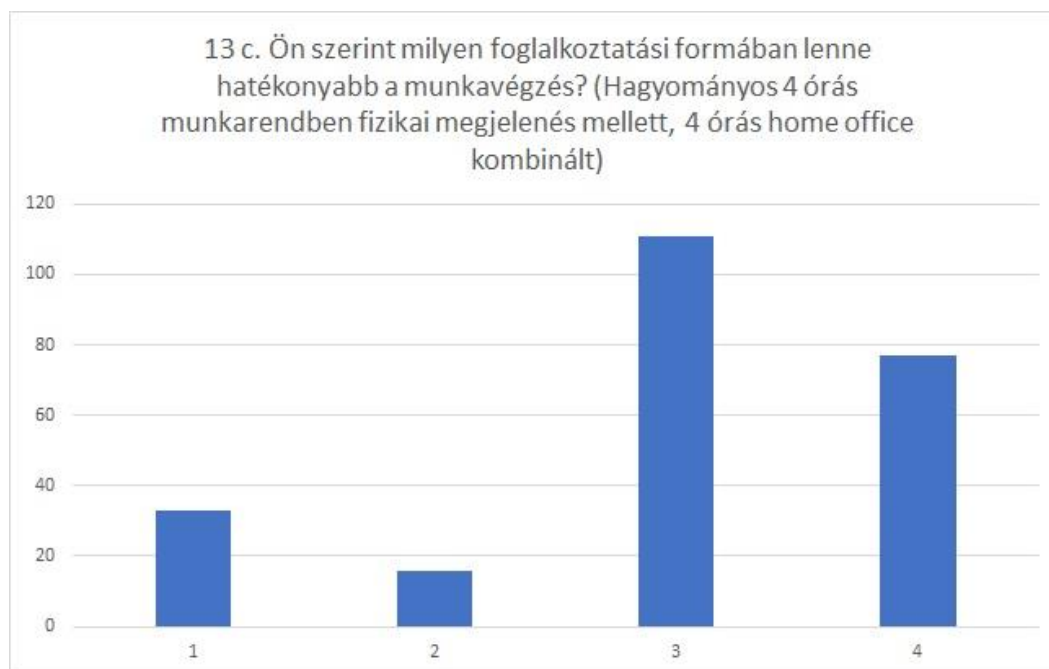




Immáron hat éve a magyar gazdaság egyre növekvő problémája a munkaerőhiány: 2019-ben több mint 250 ezer álláshely állt betöltetlenül, és a jelenleg évi mintegy 50 ezres növekedést mutató tendencia a következő néhány évben legfeljebb lassítható – derül ki a BDO Magyarország 2019-ben készült elemzéséből. Legmagasabb deficit az iparban, ezen belül is a feldolgozóiparban érzékelhető, ezt követi az egészségügy és a szociális ellátás, a kereskedelem és a vendéglátás. A legtöbb nehezen betölthető munkakör esetében fontos tényező a megadott munkabér alacsony szintje, ugyanakkor a fizikai dolgozóknál a külföldi kivándorlás jelenti a legnagyobb akadályt. A munkaerőhiány mértéke a következő néhány évben tovább nőhet, ám ennek üteme több intézkedés hatékony kombinálásával mérsékelhető. A kialakult helyzet megoldása érdekében a leggyakoribb eszköz a bérek ütemezett emelése, ám ez hosszabb távon komoly megtérülési és versenyképességi problémákhoz vezethet. Tekintettel azonban arra, hogy a munkaerőhiány várhatóan hosszú ideig fennálló probléma marad, a cégek nem kerülhetik meg azokat a hosszabb távon megtérülő beruházásokat sem, amelyek az egyszerűbb folyamatok automatizálását célozzák.³²

³² Évente 50 ezerrel nő a betöltetlen álláshelyek száma <https://ado.hu/munkaugyek/evente-50-ezerrel-no-a-betoltetlen-allashelyek-szama/> Letöltve: 2021. február 10.





A megkérdezett vállalkozók válaszai alapján kitűnik, hogy tisztában vannak, az atipikus munkavállalási lehetőség előnyös minden résztvevő számára. A munkaadó távmunka esetén költséget takaríthat meg – a munkába járás költségeihez nem kell hozzájárulni. Kisebb iroda is elegendő. A munkavállaló pedig megtakarítja az utazásra fordított időt, és akkor végzi a munkát, amikor neki a legalkalmasabb. A rugalmas munkaidő szintén lehetővé teszi, hogy a munkavállaló összeegyeztesse a rugalmatlan óvodával, iskolával, egyéb programokkal a munkaidejét – lehet, hogy később jön, de tovább marad, vagy fordítva; esetleg csak négy-hat órában dolgozik.

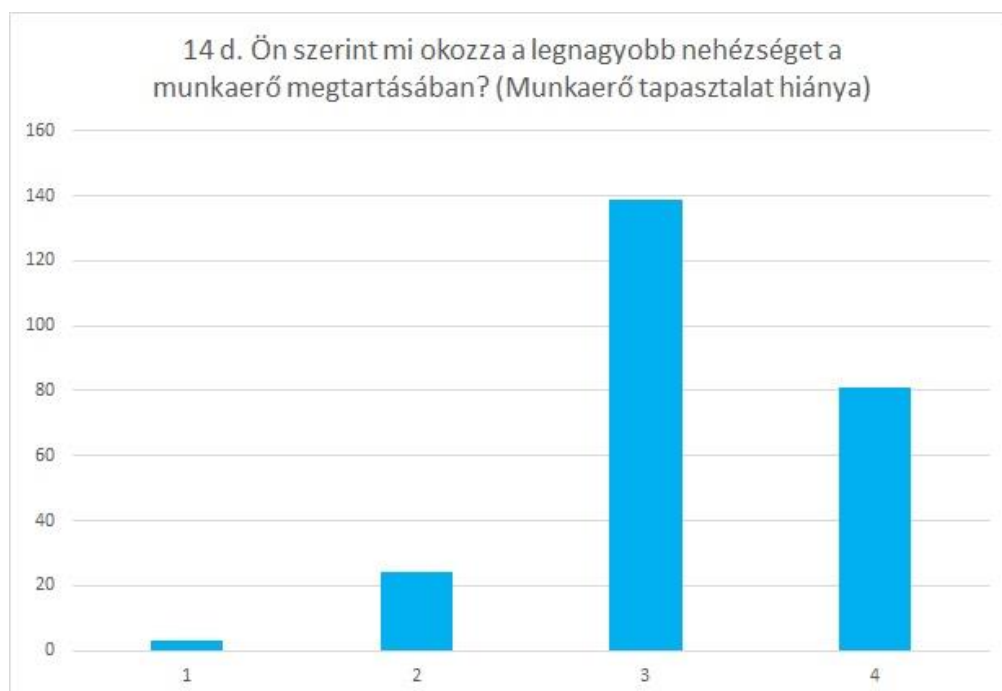
A tapasztalat azt mutatja, a munkaadóknak a leírtaknál több hasznuk is van. Az így alkalmazott munkavállaló általában tisztában van azzal, hogy meg kell mutatnia, az atipikus foglalkoztatás ellenére is ér annyit, tesz annyit, mint mások. Éjszaka válaszol az e-mailekre, készíti el a táblázatot – viszont mindent megtesz, hogy határidőre és precízen végezze el a munkáját. Hat órát tölt a munkahelyén,

de igyekszik ezt túlteljesíteni, hogy ne veszítse el a kapott lehetőséget. Emellett kevesebb stressz éri otthon – mivel rugalmasabb időbeosztást követhet –, és így kiegyensúlyozottabban, vagyis hatékonyabban tud dolgozni.

Ez a megoldás szinte csak előnyökkel jár – természetesen azokban a munkakörökben, ahol ez lehetséges.³³

³³ Dolgozzunk máshogy – Atipikus foglalkoztatási formák <http://www.munkahelyistresszinfo.hu/stresszkezeles-a-munkahelyen/tanacsok-munkaadoknak/dolgozzunk-mashogy-atipikus-foglalkoztatasi-formak.php> Letöltve: 2021. február 10.







A fizikai állományt az eddiginél jóval nehezebben tudják megtartani a munkáltatók, mint korábban. A szakmunkás munkakörök kiemelté váltak, de betanított munkára is egyre nehezebben lehet toborozni jó munkaerőt. Megoldásra váró feladat, hogy hogyan lehetne a szakmunkás-képzés irányába terelni a fiatalokat. Ha valaki most kezd el tanulni a szakmunkásképzőben, legalább 3 év mire végzett szakember lesz. A cégeknek viszont azonnal kellenek a szakemberek, előre kell tervezniük.³⁴

A fluktuációnak elsődleges és másodlagos költségelemi vannak. Megüresedett állás betöltése az alábbi költségekkel jár egy vállalkozó számára kilépési költségek (exit interjú, végkielégítés, adminisztrációs költségek). Túlóra: a kilépő munkatársat helyettesítő munkatársak többlet óra bérezése. Az új munkatárs kapcsán a kiválasztási költségek: hirdetésfeladás, fejtárgysz cég felkérése, teszt- és interjú. Betanítás: felzárkóztatás, tréningek.

Másodlagos költségelemek: kilépő munkatárs kieső értékteremtése, új belépő betanulási folyamata, ami alacsonyabb szintű értékteremtéssel, több hibalehetőséggel jár. Romló munkahelyi morál, kieső ügyfélkör.

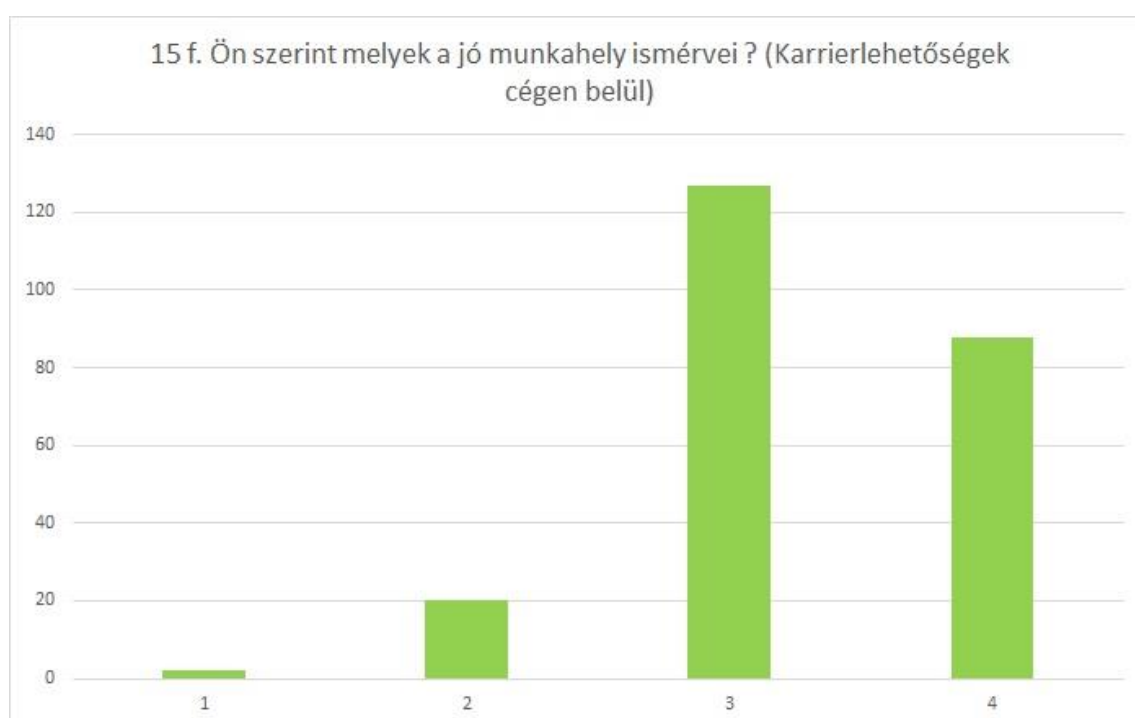
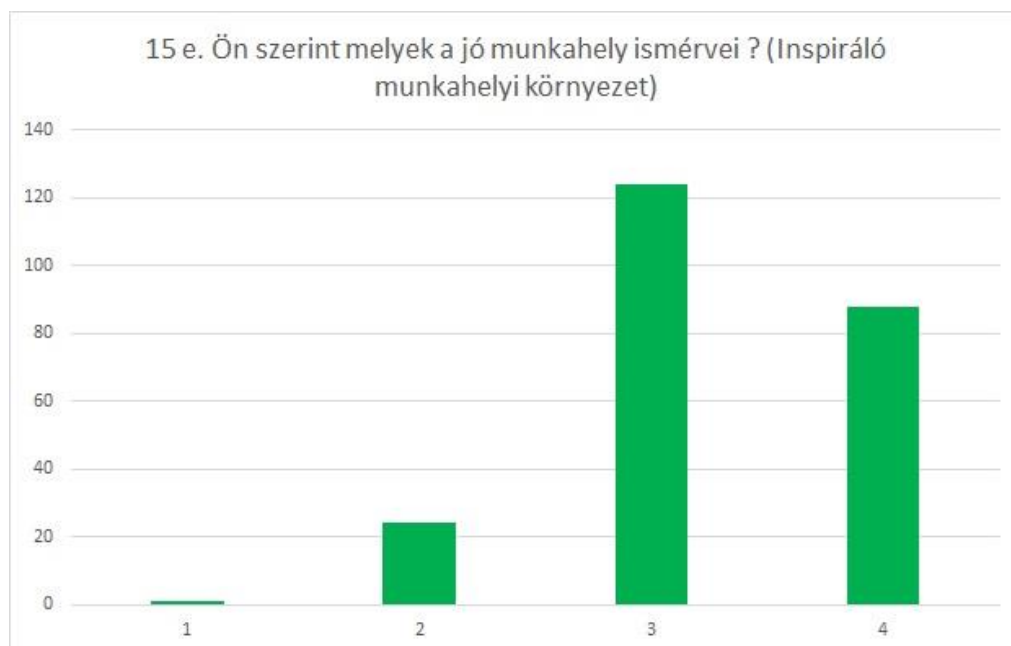
Amit a munkavállalók felé kell a cégeknek közvetíteni: Miért csatlakozzak? Miért maradjak? Miért adjam a legtöbbet magamból? Miért ajánljam másoknak a céget?³⁵

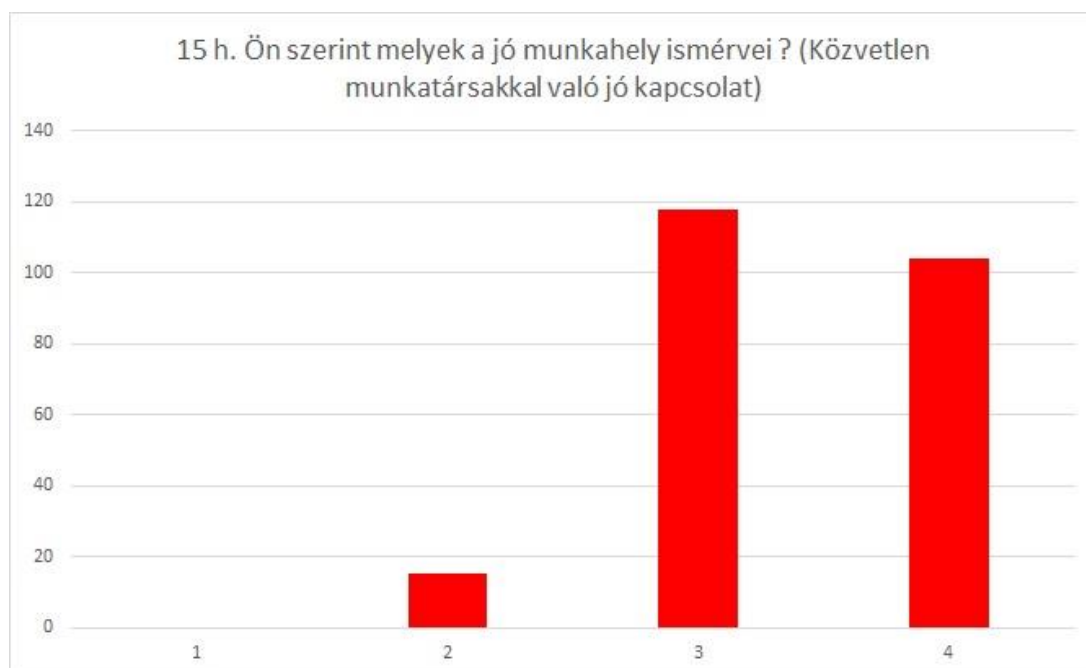
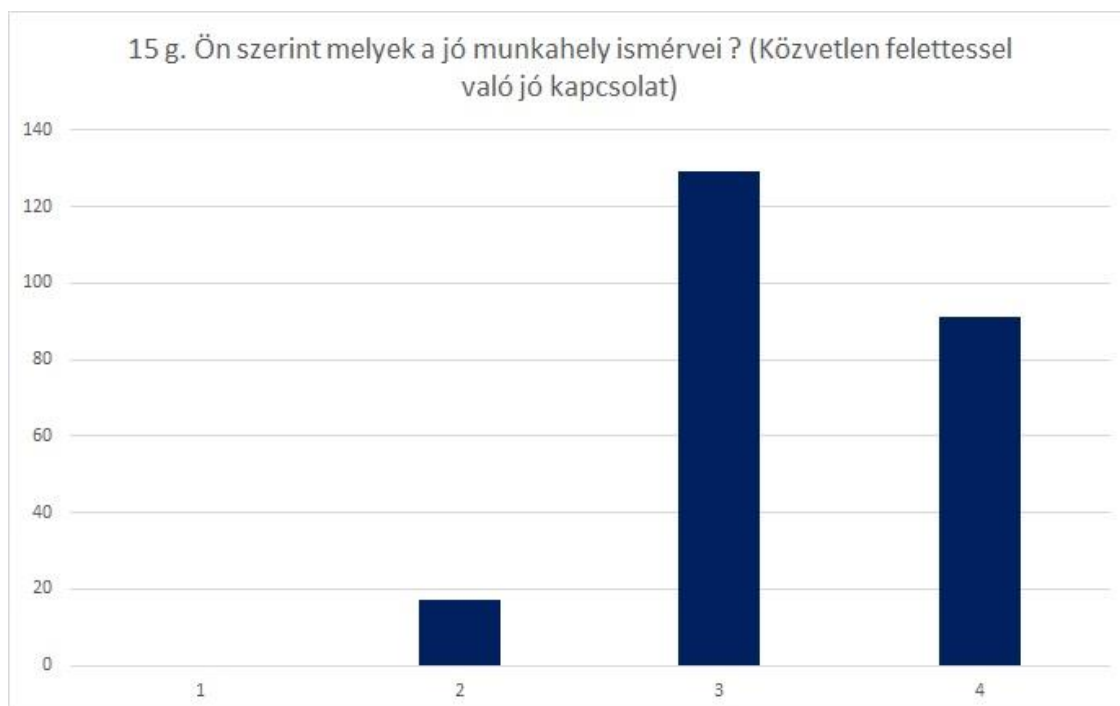
³⁴ Elismerés-visszajelzés, a munkaerő-megtartás kulcsa <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/elismeres-visszajelzes-a-munkaero-megtartas-kulcsa/> Letöltve: 2021. február 10.

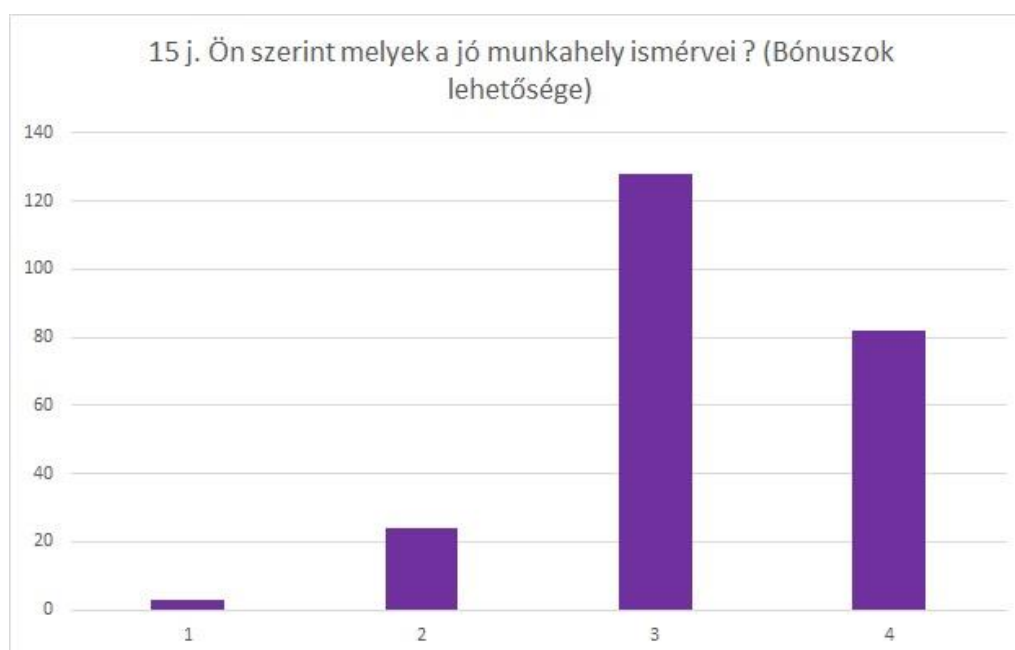
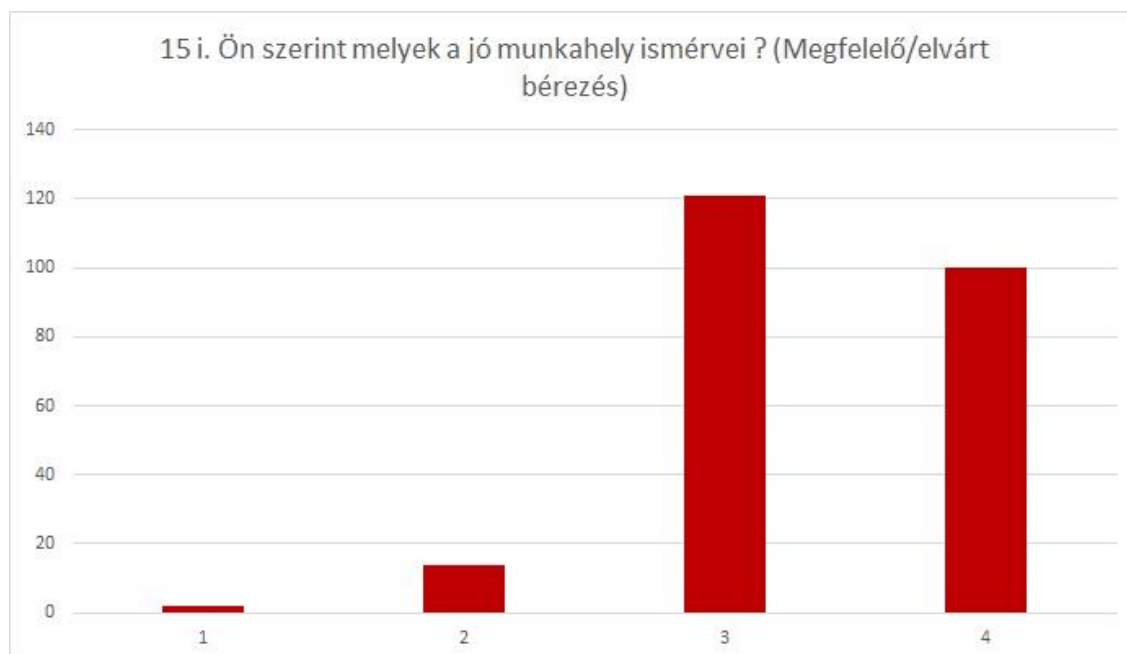
³⁵ A tehetséges munkaerő megtartása – sikeres employer branding stratégiák <http://nak.hu/kiadvanyok/hirek/3175-nak-forum-jf-karip-eloadas-20191126-vegleges> Letöltve: 2021. február 10.

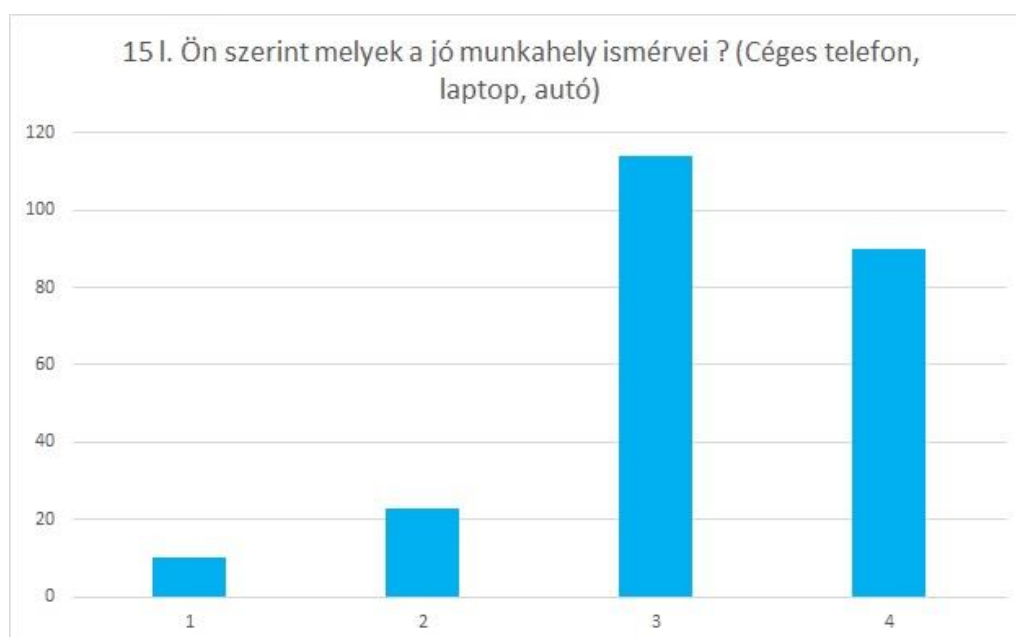
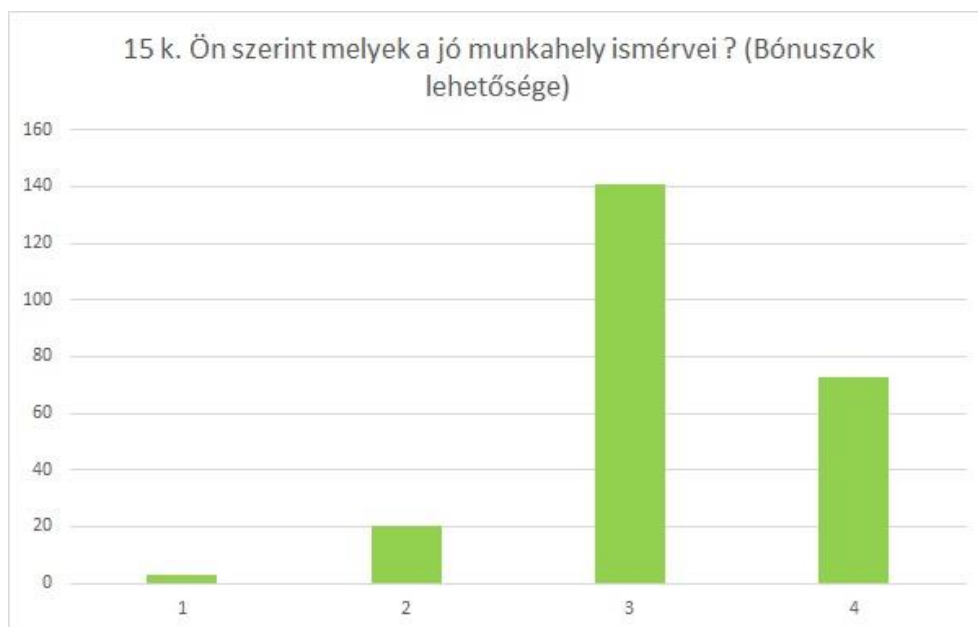


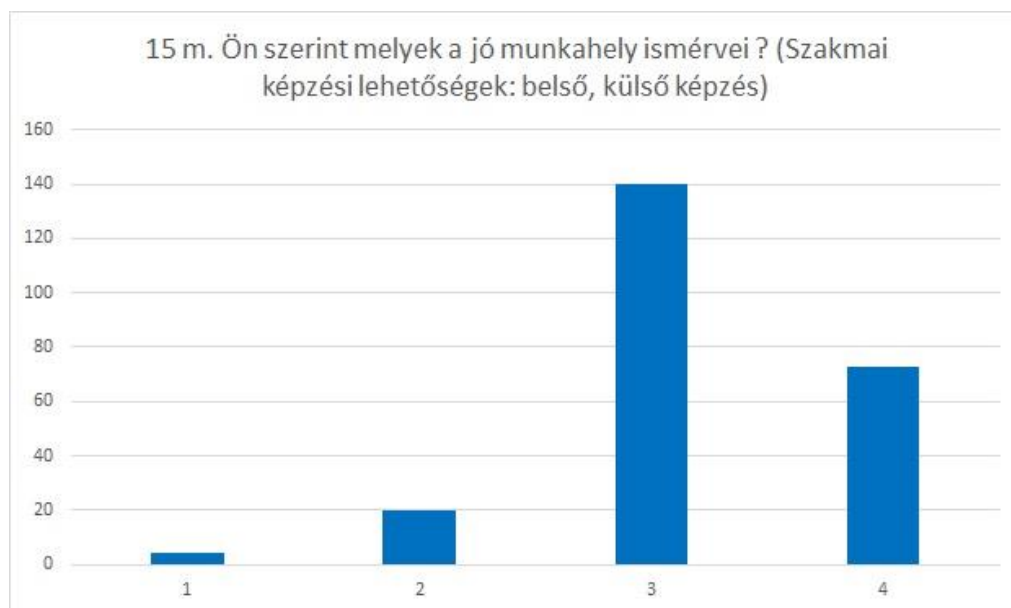


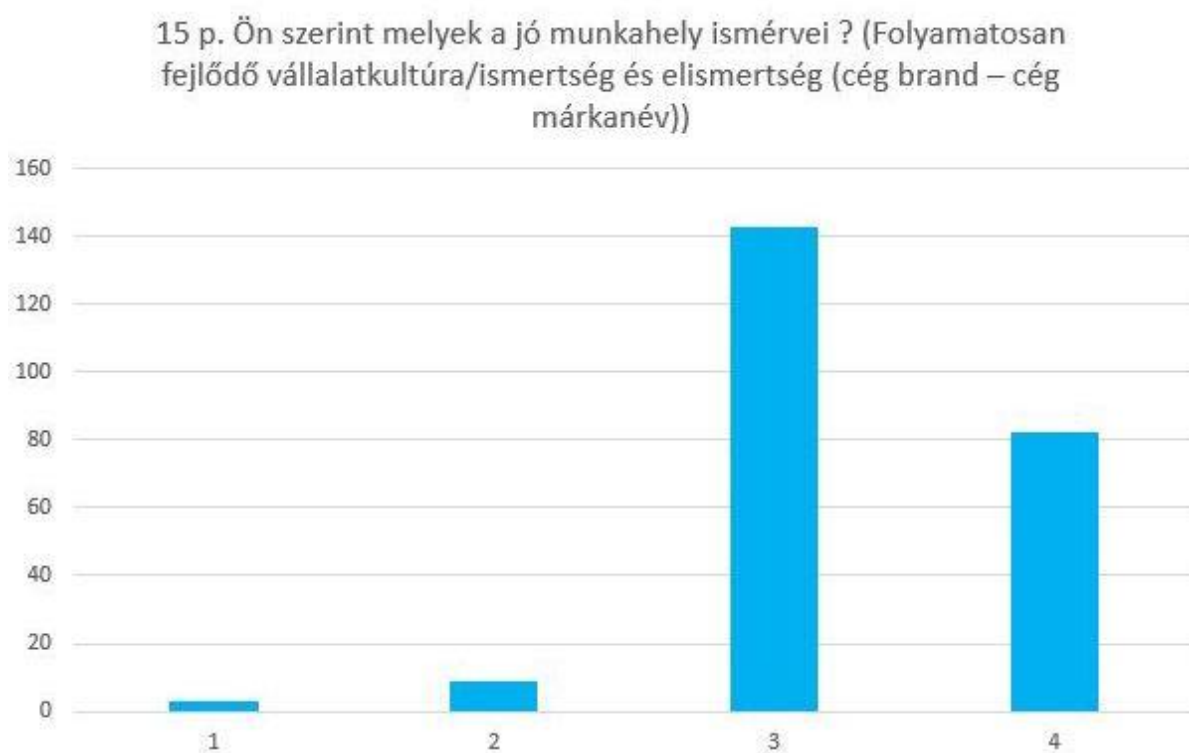












Jó munkahelyek ismérveit több kutatások is alátámasztották, miszerint:

1. Megbízható a cég márkája és az által forgalmazott termékkör vagy szolgáltatás, abban az esetben büszkék vagyunk a munkahelyünkre.
2. Versenyképes fizetést kapunk, szimmetriában a tanulmányainkkal, szakmai tapasztalatainkkal és az elvárt munkakör sajátosságaival.
3. Béren kívüli juttatási és ösztönző csomagot kínálnak fel, motiváltabbá válunk a minél jobb teljesítmény elérésében.
4. Értjük, ismerjük és átlátjuk az üzleti stratégiát, az aktuális célkitűzéseket, megtaláljuk, hol van ebben a saját szerepünk és feladatunk.
5. Van kiforrott cégekultúra, direkt és bevált folyamatok, módszerek és jó tapasztalatok segítik a munkánkat.
6. A vezetőinket tiszteljük, elismerjük, akik képesek mentorálni, tanítani bennünket.
7. Gyorsan és minden szükséges irányból hatékonyan áramlik a kommunikáció, nincs torzítás, elakadás, információ visszatartás.
8. Erős a csapatszellem, és ha szükséges, akkor gyors és hatékony támogatást kapunk a vezetőségtől, kollégáinktól.
9. Meghagyják az önállóságunkat, és van terünk a döntéseinkhez, javaslataink kidolgozásához és végrehajtásához.

10. Biztonságos, ergonomikus és munkára alkalmas körülmények vesznek körbe bennünket.³⁶

11. Megoldott a kedvező árú és minőségi, egészséges igényekre is odafigyelő étkeztetés, például van egy jó büfé vagy étterem, illetve ital automaták.

12. Naponta többszöri pihenő engedélyezett, és ennek akár külön helyiséget is biztosít a cég.

13. Saját edzőteremmel és egyéb szabadidős juttatásokkal ösztönöznék bennünket a rendszeres testmozgásra, a kikapcsolódásra, a túlfeszítettség oldására.

14. Rendszeres visszacsatolást kapunk a munkánkról, amely objektíven láttatja, miben vagyunk erősek, és miben kellene még fejlődnünk.

15. Folyamatos lehetőségeket biztosítanak a tanulásra, a fejlődésre, tréningekre, szakmai tapasztalatcserékre.

³⁶ 15 dolog, amiről felismerjük az ideális munkát <https://www.profession.hu/cikk/15-dolog-amiorol-felismerjuk-az-idealis-munkat> Letöltve: 2021. február 12.

Kutatás összegzése, konklúzió

A munkáltatói oldali nehézségeiről őszintén nyilatkoztak a kérdőívbe bevont 237 vállalkozó. Nyitottságot mutattak új megoldási javaslatok kidolgozására.

Kutatásunk eredményei alapján a legfontosabb megállapítások a következők:

Szinte ma már minden szakmát tanuló fiatalra jellemző, hogy tisztában vannak azzal a ténnyel, miszerint hiányszakmát tanulnak. Ennek megfelelően elvárásaik is igen magasak. Ez különösen igaz a végzett, tapasztalattal és kellő motivációval rendelkező szakemberekre.

Egy olyan cégcsoport számára, amely Magyarországon területileg differenciáltan keres szakembert kiváltképp nagy kihívást jelenthet a mobilitás hiánya.

Állandó kihívást jelent a folyamatosan változó versenykörnyezet is, hiszen új gyáregységek megjelenése egy-egy térség esetében, tovább nehezítheti a toborzást.

Ehhez még hozzájárul az a szemlélet, melyről a generációs különbségeknél esett szó, nevezetesen, hogy ezen munkavállalókra egyébként sem jellemző a lojalitás, az egy munkahelyhez való ragaszkodás. Ez még inkább megkönnyíti a munkahelyváltást és egyben nehezíti a munkaerő-megtartás kérdését. Ezen problémára megoldás a jó munkaadói márka tudatos építése. Kevésnek mondható az ad hoc megoldásokban gondolkodás, nem elegendő a klasszikus HR eszközök alkalmazása (álláshirdetés, állásbörzéken részvétel). Szükség van a célcsoport igényeinek kielégítésére, bevonni őket az imázs-építés folyamatába. Tanulók szakmai versenyének meghirdetése, gyárlátogatási programok és a gyakorlat

helyszínére kiszervezett elméleti tanórák mind-mind olyan példák, melyek hatékonyan szolgálhatják a munkaadói márkaépítést.

A Z generációnak, mint „megokosodott munkavállaló” nemzedéknek legfőbb üzenete a munkáltatók számára: felelősségteljeség, megosztott figyelem, hatékony munkavégzés, komplex probléma megoldás, jól beosztott idő és hatékony munkaszervezés. Munkáltatóként a fokozatosság elve lehet az ő munkaerőpiaci felzárkóztatásukban a tartós siker titka.

Forrásjegyzék

[1] 15 dolog, amiről felismerjük az ideális munkát
<https://www.profession.hu/cikk/15-dolog-amiorol-felismerjuk-az-idealis-munkat>

Letöltve: 2021. február 12.

[2] A recruitment új perspektívája: recruiTECH 2020
http://hrpwr.hu/cikk/egyertelmu_valtozas_zajlik_a_munkaero_toborzas_terulete_n

Letöltve: 2021. február 8.

[3] A tehetséges munkaerő megtartása – sikeres employer branding stratégiák
<http://nak.hu/kiadvanyok/hirek/3175-nak-forum-jf-karip-eloadas-20191126-vegleges>

Letöltve: 2021. február 10.

[4] Dolgozzunk máshogy – Atipikus foglalkoztatási formák
<http://www.munkahelyistresszinfo.hu/stresszkezeles-a-munkahelyen/tanacsok-munkaadoknak/dolgozzunk-mashogy-atipikus-foglalkoztatasi-formak.php>

Letöltve: 2021. február 10.

[5] dr. Farkas Éva – Bogdány Zoltán: A munkaerőpiac igényeinek és a képzési kínálatnak a közelítése a hazai szakmai gyakorlatok szervezése során (*A munka alapú tanulás minőségbiztosítása a tanulási eredmény alapon szervezett szakmai gyakorlatokkal*) Budapest, 2016 <https://tka.hu/docs/palyazatok/a-munka-alapu-tanulas-minosegbiztositasi-tanulasi-eredmeny-alapon-szervezett-szakmai-gyakorlatokkal.pdf> Letöltve: 2021. február 22.

[6] Elismerés-visszajelzés, a munkaerő-megtartás kulcsa
<https://jogaszvilag.hu/cegvilag/elismeres-visszajelzes-a-munkaero-megtartas-kulcsa/>

Letöltve: 2021. február 10.

[7] Évente 50 ezerrel nő a betöltetlen álláshelyek száma
<https://ado.hu/munkaugyek/evente-50-ezerrel-no-a-betoltetlen-allashelyek-szama/> Letöltve: 2021. február 10.

[8] Magyar Kereskedelmi és Iparkamara - Duális képzéssel a szakma világában, Budapest 2020.

[9] Mi az oka a nagy elvándorlásnak Magyarországról?
https://www.napi.hu/magyar_gazdasag/hars-agnes-tarki-elvandorlas-podcast-millennium.683225.html Letöltve: 2021. február 8.

[10] Milyen az ideális munkavállaló?
https://piacesprofit.hu/kkv_cegblog/milyen-az-idealis-munkavallalo/3/ Letöltve: 2021. február 9.

[11] Mit keres a munkaerő, hogyan keres a munkáltató 2019-ben?
<https://www.profession.hu/blog/mit-keres-munkaero-hogyan-keres-munkaltato-2019-ben/> Letöltve: 2021. február 8

[11] Munkaerő megtartás: módszertani útmutató
<https://teamlab.hu/blog/munkaero-megtartas/> Letöltve: 2021. február 9.

[12] Munkaerő toborzás módszerei – Mit tegyünk, ha a megszokott eszközök már nem működnek? <http://brandma.hu/egyeb/munkaero-toborzas-modszerei/>
Letöltve: 2021. február 8.

[13] Munkaerő-toborzás online (állás)hirdetésekkkel
<http://blog.webma.hu/2019/05/munkaero-toborzas-online.html> Letöltve: 2021. február 8.

[14] Sós Tamás - A kompetenciaigények vizsgálata a szakképzés és a munkaerőpiac összefüggéseiben, az észak-magyarországi régióban
https://szie.hu/sites/default/files/sos_tamas_tezis.pdf Letöltve: 2021. február 8.