

# A jövő munkavállalóját ma



Vajon miért jelent kihívást a munkáltatóknak, hogy megszerezzék és megtartsák az Y generációs munkavállalókat? Miben különböznek az 1982 és 1995 között született fiatalok munkaerő-piaci elvárásai az előző generációk prioritásaitól? Hogyan tudják a munkáltatók elérni a legtehetségesebb pályakezdeket, és hogyan tudják kihasználni a fiatalokban rejlő potenciált? Többek között ezekre a kérdésekre keresték a választ a legutóbbi Tempus Üzleti Kávéház kerekasztal-beszélgetésnek résztvevői.



Mi jut eszébe először az Y generációs munkavállalókról egy vállalati HR vezetőnek, egy munkaerő-fejlesztéssel foglalkozó szakembernek és a felsőoktatás képviselőjének? Bár mindannyian más-más oldalról közelítik meg a fiatalok foglalkoztatottságának témakörét, válaszaik egybecsengenek. Általános véleményük, hogy a munkáltatóknak egyre nagyobb kihívást jelent megszerezni és megtartani a pályakezdeket, többek között azért, mert az elmúlt 10-15 évben rengeteget változott, hogy milyen elvárásokkal indulnak el a fiatalok a munka világába. Egész más prioritási sorrendet állítanak fel egy munkahellyel kapcsolatban, mint az idősebb generáció tagjai. Kutatások szerint számukra sokkal fontosabb, hogy kreatív, változatos munkakörben dolgozzanak, és hogy lehetőségük legyen a folyamatos fejlődésre, mint a szüleik generációja számára. A korábbi tendenciákkal szemben viszont újra hosszabb távra választanak munkahelyet, és ne feledkezzünk meg az anyagi elismerésről se, amely az első helyre ugrott a fontossági sorrendben. Sőt a magasabb fizetés mára elveszítette motiváló jellegét, inkább elvárásként szerepel egy pozíció kiválasztásakor.

Ezek alapján valóban nagy feladat a munkáltató számára, hogy megfeleljen az Y generáció elvárásainak, azonban érdemes jobban megismernie az igényeiket és megtalálni a bennük rejlő potenciált. A Coaching Team 2013-as Y Horizont kutatása, amelyet a kerekasztal-beszélgetésen *Lerf Andrea*, a Coaching Team tudásmenedzsmet igazgatója röviden összefoglalt, megmutatja, hogyan válhat egy Y generációs munkavállaló ideális kollégává. A tanulmányból kiderül, hogy a fiatalok leginkább az önbizalmukat, a konfliktus- és stresszkezelő készségüket és vezetői kompetenciájukat fejlesztenék, a munkáltatók szerint viszont az empátia, a felelősségtudat, a csapatmunka és a szakmai tudás területén lenne szükségük fejlődésre. Az Y-osok szeretik a kihívásokat, fontos számukra az önálló munkavég-

[WWW.GYAKORNOKKERESO.HU](http://WWW.GYAKORNOKKERESO.HU)

Ahol a képzés és a gazdaság összekapcsolódik -  
a Tempus Közalapítvány cégeknek szóló tematikus honlapja

# képzik



zés lehetősége, és igénylik a folyamatos visszajelzést a vezetők részéről. Előnyben részesítik a személyre szabott fejlesztési formákat a panel megoldások helyett, és jól motiválhatóak megfelelő munkakörnyezettel, a karrierút és a munkakör biztonságával, illetve különböző tréningekkel, fejlődési lehetőségekkel.

A fiatalok közt van egy nagyon tudatos réteg, akik szívesen mennek külföldre tanulmányi céllal vagy szakmai gyakorlatra, és ugródeszkaként használják a nemzetközi tapasztalatot. A munkáltatók nagy része előnyben részesíti a külföldi tapasztalattal rendelkező állás-keresőket, akik kiemelkedő nyelvtudással, erős kapcsolatépítő készséggel és nagyfokú önállósággal rendelkeznek. Az Európai Bizottság 2014-es hatástanulmányából, amelyben az Erasmus+ hallgatók elhelyezkedési esélyeit vizsgálták, kiderül, hogy a külföldi tapasztalatokkal rendelkező hallgatók jóval előnyösebb helyzetből indulnak a munkaerőpiacon tanulmányaik befejezése után, mint a kizárólag hazai képzésben részt vevő társaik. A felmérés szerint az Erasmus+ programban részt vett hallgatók körében 50%-kal alacsonyabb a tartósan munkanélküliek száma. A kutatás arra is rávilágít, hogy a munkáltatók számára nagyon fontosak azok a tulajdonságok egy fiatal munkatárs részéről, amelyeket a program kifejezetten megerősít, mint a tolerancia, az önbizalom, a határozottság, a problémamegoldó készség, a kíváncsiság, valamint a saját erősségek és gyenge pontok ismerete.

Dr. András Klára, az EGIS Gyógyszergyár Zrt. HR fejlesztési és kompenzációs főosztályának vezetője szerint azok a pályakezdők, akik részt vettek valamilyen külföldi ösztöndíjprogramban, talpraesettebbek, nyugodtabbak, és ennek megfelelően jobban helyt tudnak állni a munkahelyükön. Általánosságban azonban nagyon nehéz a felsőoktatási intézményekből kikerülő fiatalokat átvezetni a gyakorlatba, mivel óriási a szakadék az iskolapad és a munkahely között. A

munkáltatók számára nagyon értékes ez a generáció, ahhoz viszont, hogy a bennük rejlő potenciált kiaknázhassák, változtatniuk kell a hozzáállásukon, és össze kell hangolniuk az elvárásaikat a fiatalok igényeivel. *Bierbaum Gyöngyi*, a BP GBS Europe reward managere megerősítette, hogy eljött az idő a szemléletváltásra: a pályakezdők megszerzéséhez és megtartásához új kommunikációs csatornákra és eszközökre, nyitottságra és rugalmasságra van szükség. Meg kell szeretetni velük a munkájukat, és rávilágítani, hogy ők hogyan profitálhatnak belőle.

A rugalmasság ugyanolyan fontos a munkavállalók, mint a munkáltatók részéről – tette hozzá *Dr. Kunos István*, a Miskolci Egyetem Vezetéstudományi Intézetének tanszékvezetője. Ahhoz, hogy kiderüljön, mivel tudja egy vállalkozás motiválni az alkalmazottait, meg kell kérdezni tőlük, hisz az egyéni igények közt is nagy különbségek lehetnek. A felsőoktatási oldal képviselője szerint a legnagyobb nehézséget az okozza, hogy az Y generáció tagjai sokszor nem rendelkeznek megfelelő önismerettel, így maguk sem tudják, hogy milyen területen akarnak elhelyezkedni, hol tudnák legjobban kibontakoztatni tehetségüket. A termelési szektorban például lehetetlen egy olyan munkavállalót eredményesen motiválni, akinek nem megfelelő a monotonitástűrése – ő soha nem lesz elégedett a munkájával. Ezért elengedhetetlen, hogy a hallgatóknak gyakorlatorientált képzések és kompetenciafejlesztő tantárgyak segítségével már jóval a munkaerőpiacra lépés előtt legyen lehetőségük megismerni saját igényeiket. •

BALOGH ESZTER

Tempus Közalapítvány, Kommunikációs egység

