

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Szent István Campus
Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet
Gazdálkodási és menedzsment alapképzési szak
Laczkovszki Ámon
Generációk a munkaerőpiacon
Belső konzulens: Dr. Turzai-Horányi Beatrix

Absztrakt:

Dolgozatomban az X, Y és Z generáció munkahelyi viselkedését, motivációját és együttműködési szokásait vizsgáltam. Célom az volt, hogy feltárjam, miként különböznek egymástól ezek a generációk munkahelyi értékrendjük, lojalitásuk, alkalmazkodóképességük és konfliktuskezelési attitűdjük alapján, valamint választ kapjak arra a kérdésre, hogyan tudja egy vállalat a különböző generációkat hatékonyan ösztönözni és együttműködésre bírni.

A téma aktualitását az adja, hogy a munkaerőpiacon napjainkban három meghatározó generáció – az X, az Y és a Z – dolgozik együtt, eltérő életfelfogással, technológiai háttérrel és munkához való viszonyal. Ezek az eltérések ugyan feszültséget okozhatnak, de megfelelő vezetői szemlélet mellett értékes szervezeti erőforrássá is válhatnak.

A szakirodalmi feldolgozás során bemutattam a generációkutatás alapfogalmait, a generációk közötti különbségeket és azok munkahelyi megnyilvánulásait. A források alapján kirajzolódott, hogy a fiatalabb generációk (különösen az Y és Z) rugalmasabbak, gyorsabban alkalmazkodnak a változásokhoz, ugyanakkor nagyobb igényük van a visszajelzésre, a fejlődési lehetőségre és a munka-magánélet egyensúlyára. Az idősebb korosztályok ezzel szemben inkább a stabilitást, a biztonságot és a hosszú távú elköteleződést részesítik előnyben.

Empirikus kutatásomat online kérdőív formájában végeztem, amelyet 143 fő töltött ki. A minta lehetővé tette, hogy az X, Y és Z generációk válaszait összehasonlítsam, és képet kapjak a különbségekről a motiváció, lojalitás, stresszkezelés és együttműködés terén. Az adatok feldolgozása során leíró statisztikai módszereket alkalmaztam.

A motiváció tekintetében minden generáció számára fontosak az anyagi juttatások, ugyanakkor az Y és Z generáció esetében egyre nagyobb hangsúlyt kap a rugalmasság, a fejlődési lehetőség és a jó munkahelyi légkör. A lojalitás és elköteleződés terén az idősebb generációk stabilabb munkakapcsolatokat alakítanak ki, míg a fiatalabbak gyakrabban váltanak munkahelyet, amit

elsősorban a tapasztalatszerzés és fejlődési igény motivál. Az alkalmazkodás és stresszkezelés területén a fiatalabb generációk rugalmasabbnak bizonyultak, de nagyobb mentális terhelésről is beszámoltak. A konfliktuskezelésben minden korosztály a nyílt kommunikációt tartja hatékonynak, azonban eltérő formában alkalmazza: a fiatalabbak inkább az azonnali, közvetlen megbeszélést, míg az idősebbek a diplomatikusabb, fokozatos megoldást preferálják.

A kutatás eredményei megerősítették, hogy a generációs különbségek valóságosak, de nem feltétlenül jelentenek akadályt. Sokkal inkább lehetőséget kínálnak a vállalatok számára a tudatos, személyre szabott humánstratégiák kialakítására. A munkahelyi sokszínűség megfelelő vezetői szemlélettel a szervezeti fejlődés és innováció motorjává válhat.

Meggyőződésem, hogy a generációk közötti különbségek nem megosztják, hanem gazdagítják a munkahelyi közösségeket. Ha a vezetők képesek ezeket tudatosan kezelni, és támogatják a nyílt kommunikációt, valamint az egymástól tanulás kultúráját, akkor a generációs diverzitás a vállalatok egyik legnagyobb versenyelőnyévé válhat.