

DIPLOMADOLGOZAT

Bukor Bianka Panna

emberi erőforrás tanácsadó

Budapest

2025



**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Budai Campus**

**Emberi erőforrás tanácsadó mesterképzési szak
Levelező tagozat**

Álláskeresési preferenciák a fiatal felnőttek (20-35 évesek) körében

Konzulens: Dr. habil Demszky Alma Míra
egyetemi docens

Készítette: Bukor Bianka Panna
oxcug3

Budapest

2025

Tartalomjegyzék

Bevezető.....	6
Elméleti háttér bemutatása.....	8
1. Az álláskeresési preferenciák szerepe a fiatal munkavállalók körében.....	8
1.1. Az álláskeresési preferenciák meghatározása és jelentősége a pályakezdők számára.....	8
1.2. Az egyéni és társadalmi tényezők hatása a munkahelyválasztásra.....	10
2. Generációs sajátosságok az álláskeresés során.....	11
2.1. Az Y és Z generáció munkához való hozzáállása és elvárásai.....	11
2.2. Generációk közötti különbségek a munkahelyválasztási szempontokban.....	13
3. A fiatalok által preferált juttatások és munkahelyi feltételek.....	14
3.1. Fizetés és egyéb anyagi juttatások, valamint a munkakörnyezet szerepe.....	14
3.2. A szakmai tapasztalat és a tanulmányok szerepe a pályakezdés során.....	17
3.3. Mely pozíciók a legnépszerűbbek a pályakezdők körében?.....	18
4. Toborzás és kiválasztás fiatal munkavállalók esetében.....	19
4.1. Álláshirdetések, online platformok és toborzási csatornák szerepe.....	19
4.2. Az önéletrajz felépítése.....	21
5. Munkaerőpiaci trendek és kihívások és nemzetközi kitekintésben.....	23
5.1. Digitális átállás és a távmunkához való hozzáállás a fiatalok körében a pandémia idején....	23
5.2. Nemzetközi trendek: Hogyan alakul a fiatalok helyzete más országokban?.....	26
A kutatás felépítése és módszertana.....	28
1. Kutatás célja.....	28
2. Hipotézisek megfogalmazása.....	28
3. Kutatási módszerek ismertetése.....	29
A kutatási eredmények bemutatása és értékelése.....	32
- Kérdőív.....	32
- Mélyinterjú.....	50
Eredmények, diszkusszió.....	60
Összefoglalás, következtetések.....	62
Irodalomjegyzék.....	64
Mellékletek.....	67
Ábra- és képjegyzék.....	70
Táblázatok jegyzéke.....	70

Bevezető

Már kisgyermek korban fantáziálunk arról, ha felnővünk, mit fogunk dolgozni. Gyakran kapjuk a kérdést a családtól, „*Mi leszel, ha nagy leszel?*”. Majd a világról mit sem sejtve a számunkra leginkább tetsző foglalkozást választjuk és elő-elő bukkan a játékaink során is ez az elképzelés. Ahogy egyre nagyobbak és érettebbek leszünk, kezdjük átlátni a világ működését és átértékelni lehetőségeinket. Mit dolgoznak a család tagjai? A barátok szülei? Gondoljuk végig magunkban, hiszen hamar ott találjuk magunkat, hogy pályát kell választani, és bizony a jelentkezési lapon meg kell jelölni néhány felsőoktatási intézményt. Mostanra már valamivel könnyebb a helyzete a diákoknak, mert sok segítséget kapnak ennek a nehéz döntés meghozásában. Nem csak oktatást kapnak erről, hanem példákat, releváns tapasztalatokat a munkaerőpiacról, ami segítheti a tájékozódásukat, mivel is szeretnének foglalkozni.

Amikor én voltam ennyi idős, nem állt rendelkezésünkre ilyen lehetőség, megérzés alapján választottam. De nem néztem utána, merre visz majd utam az egyetem után. Az alapszakos diploma megszerzése alatt elkezdtem diákmunkában dolgozni. Eleinte alkalmi munkákat vállaltam, majd elhelyezkedtem egy követeléskezelő cégnél. Megtetszett a vállalati légkör, a kényelem, a jó feltételek. 2 év után átvettek főállású munkatárssá, gondolván jó lesz itt nekem. De, amikor elbizonytalanodtam, hogy elég-e ez nekem, elkezdtem keresgélni az álláskereső oldalakon. Nem igazán volt elképzelésem, mit is szeretnék csinálni, csak böngésztem az álláshirdetéseket valami jobb reményében. És ott találtam magam egy információs halmaz közepén, mégsem éreztem, hogy kompetenciáim megfelelénének ezeknek. De honnan is tudtam volna, ha ekkor találkoztam először a cégek nyújtotta bőségszaruval?

Vegyes információkat hall az ember az ismerősöktől akár a keresetet, akár a juttatásokat tekintve. Milyen lehetőségeim vannak? Mennyi a reális bérigény, amit még jószívvel megadnak? Milyen legyen az önéletrajzom? Miért nem jeleznek vissza a jelentkezéseimre? Hangoznak el a kérdések, és nem tudjuk eldönteni, mi akarunk-e túl sokat? Diplomadolgozatom ezen kérdéskörök mentén igyekszik bemutatni a pályakezdőknek, és akik álláskereső előtt állnak, hogyan is zajlik manapság ennek a menete, hogyan gondolkoznak a különböző korosztályok, mit vegyél figyelembe egy-egy álláshirdetésénél és milyen juttatási lehetőségek lehetnek a munkaerőpiacon, mely folyamatosan változik, és az egyes korosztályok eltérő preferenciákkal, elvárásokkal és kihívásokkal szembesülhetnek a folyamat során. A 20-35 éves munkavállalók különösen érdekes csoportot alkotnak, hiszen ebben az életszakaszban már több

éves munkatapasztalattal rendelkeznek, de még rugalmasak és nyitottak a karrierépítésre. Számukra kulcsfontosságú lehet a megfelelő munka-magánélet egyensúly, a home office lehetősége, a karrierfejlődési utak, valamint a vállalati kultúra és értékrend szerepe.

A kutatás célja, hogy feltérképezze, milyen szempontok alapján választanak munkahelyet a 20-35 éves álláskereső, milyen csatornákat részesítenek előnyben az álláskereső során, és hogyan befolyásolják döntéseiket a munkaerőpiac aktuális trendjei. A dolgozat empirikus vizsgálatot végez kérdőíves adatgyűjtés és interjúk segítségével, amelyben HR-szakemberek tapasztalatai is szerepet kapnak. Mindkét oldalt vizsgálva könnyebben megértjük a kereslet-kínálat elvárásait és nézeteit. A dolgozat első része bemutatja az álláskereső preferenciákra vonatkozó szakirodalmat, a munkaerőpiaci trendeket és a fiatal felnőtt munkavállalók sajátosságait. Ezt követi a kutatás módszertanának ismertetése, majd az empirikus eredmények bemutatása és elemzése. A dolgozat célja nemcsak az elméleti megértés elmélyítése, hanem gyakorlati következtetések levonása is, amelyek segíthetik mind a munkáltatókat, mind az álláskeresőket a hatékonyabb döntéshozatalban.

Elméleti háttér bemutatása

1. Az álláskeresési preferenciák szerepe a fiatal munkavállalók körében

1.1. Az álláskeresési preferenciák meghatározása és jelentősége a pályakezdők számára

A fiatal munkavállalók álláskeresési preferenciái napjainkban jelentős változásokon mennek keresztül, amik nehézséget okoznak a cégeknek. A fiatal generáció igénye teljesen eltér az elődeikétől, mások a munkahelyválasztási szempontjaik, amit ismernie kell a vezetőknek, ha sikeresen akarják bevonni őket a meghirdetett pozíciókra. Egyre nagyobb szerepet kapnak a munka és magánélet közötti egyensúly, a rugalmas munkavégzés lehetőségei, valamint a fejlődési és előrelépési lehetőségek. Vajon ez a generáció a tévhitet figyelembe véve valóban irreálisan magas bérigénnyel és a szakmai kompetenciák teljes hiányával rendelkezik? Kiss (2020) kutatásában egy példával szemlélteti, hogy az Y generáció milyen izgalmas kihívásokat is tart mindenki számára, amiket inkább jobb megérteni, mintsem elutasítani. A történet azt mutatja be, hogy egy fiatal pályakezdő egy fontos szezon közepén 17 órakor feláll a székéből, mert úgy érzi elfáradt és hazamegy. Erre a menedzsere nem tud mit lépni, nem érti a helyzetet, hiszen ez a generáció olyan attitűdöt hozott a munka világába, ami korábban nem volt jellemző. Ilyenkor kell mérlegelni, áldás a fiatal munkaerő a cégek életébe az újító gondolkodásukkal, vagy inkább átok? Ami biztosan változást hozott a HR-esek munkájában, az a tehetségekért való versenyzés a munkaerőpiacon.

„A munkaerőhiány nem csak HR-probléma: a legnagyobb hazai vállalatok vezetőinek 95 százaléka tartja komoly kihívásnak a PwC kutatása szerint. Eljött az idő, amire a HR-esek hosszú évek óta vártak: a humánkérdés stratégiai szerepet kapott a vállalatvezetésben; az emberi tényezők egyre fontosabbá válása már CEO szinten is megjelenik. A felső vezetők esetében az a kihívás, vajon észlelik-e, hogy az Y és a Z generáció más.” (Kiss, 2020)

A cégek annak érdekében, hogy bevonzzák az új munkavállalókat, hatalmas erőforrásokat fordítanak, majd megtartásuk a cél, mivel a fluktuáció körülbelül 30-40%, de ez iparáganként változó. Ha a próbaidő alatt a pályakezdő mást tapasztal abból, mint amit ígértek neki, gondolkodás nélkül otthagyja a céget. Korábban ilyenre nem igen volt tapasztalat.

A munka iránti elkötelezettség bizonyítja a munkavállaló elhivatottságát, beleértve a hűséget, az áldozatkészséget, a kitartást és a motiváltságot a fejlődésre. Az elégedettség befolyásolja a tisztelet megadását munkatársaink felé, a visszajelzéseket, az elismerést, valamint a munkahelyi légkört. A javadalmazásba beletartozik a bérezés, a pótlékok és a béren

kívüli juttatások. Ezek hatással vannak az egyén életére, vagy nehézséget okoz, mert kevés, vagy elégedettséget kelt. A munkakörülmények mára már nagyobb jelentőséggel bírnak, ide soroljuk a home office-t, a rugalmas munkaidőt, valamint a felmondási lehetőségeket. A munkaattitűdbe ezek a faktorok sorolhatóak. Ezen alapokon túl vannak olyan befolyásoló, egyfajta külső tényezők is, mint például a munkaerőpiaci helyzet, a munkanélküliség aktuális mértéke és a betöltetlen pozíciók száma. Ezek alapján mérlegelik az álláskereső a lehetőségeiket és alkupozíciójukat (Nick & Balogh, 2024).

Mármárosi András közel 13 ezer hazai diák és pályakezdő (16–28 éves korosztály) munkahelyválasztási preferenciáit vizsgálta, melynek fő témája az volt, mit várnak a fiatalok a jövőbeli munkahelyüktől.

Íme az eredmény:

- 1) Munka-magánélet egyensúlya: rugalmas munkavégzés
- 2) Munkakörnyezet, munkatársak
- 3) Javadalmazás: alapbér
- 4) Munka-magánélet egyensúlya: sabbatical
- 5) A munka tartalma: érdekes, kihívó munka
- 6) Javadalmazás: cafeteria választéka
- 7) Javadalmazás: túlóra kompenzáció
- 8) Szervezetes kultúra: csapatmunka és együttműködés
- 9) Vezetés: közvetlen, őszinte kommunikáció
- 10) Fejlődés és karrier: szakmai kompetenciák fejlesztése belföldön

Legelső helyen a rugalmas munkavégzés áll, mert a mai fiatalok azt akarják, hogy ne legyenek fix munkaidő-keretbe szorítva, maguk határozhatják meg az időbeosztásukat, azt, hogy mivel töltik az idejüket, valamint, hogy mikor és mennyit dolgoznak. A munkakörnyezet a 2. helyre került, ugyanis nagy szerepe van a modern, felszerelt és technológiai környezetnek. Nem hiába hanyatlott a gyári munkáknál az utánpótlást jelentő fiatalok száma.

Amellett, hogy szabadságot és rugalmasságot kérnek, a kiszámítható és egyben fix fizetést igénylik, nem pedig a teljesítményalapú bérezést. Az alkotó szabadság, más néven sabbatical azért került a 4. helyre, mert sok fiatal már a felsőoktatási tanulmányok mellett elkezd dolgozni, ezzel is sok tapasztalatot szerezve, másrészt a hosszabb szabadság hozzájárul a szellemi jóléthez. Míg az idősebb generáció kész feláldozni magát a munka oltárán, addig a fiatal generáció ezt nem tartja követendő példának

Az X generáció tagjai olyan rendszerben éltek, ahol elengedhetetlen volt a nagyfokú önállóság. Ezt hozták tovább a munkájukban is. Ha tudják mi a feladatuk, akkor azt jobb szeretik egyedül végezni, mintsem bármiféle kooperációban. Ez nagy ellentétet jelent az Y és Z generációkkal szemben. Ebből kifolyólag a munkaerőpiacra érkező fiatal generációkat nem mindenki várja nagy szeretettel, mert negatív előítéllettel és rossz berögződésekkel gondolnak rájuk. Lustának és túlságosan önmegvalósítónak tartják őket, de ez nem ilyen fekete és fehér (Kiss, 2020).

1.2. Az egyéni és társadalmi tényezők hatása a munkahelyválasztásra

A munkahelyi biztonság és stabilitás is meghatározó szempont, ahogyan azt Rouvroye, van Dalen, Henkens és Schippers (2023) tanulmánya is alátámasztja. A fiatalok a bizonytalanságot kerülik, ezért előnyben részesítik azokat a munkahelyeket, amelyek hosszú távú perspektívát kínálnak számukra. E preferenciák a világjárvány hatására tovább erősödtek, amint arra Fehér (2022) employer branding témájú szakdolgozata is rámutatott: a pandémia következtében a munkavállalók még inkább keresik a biztonságot és a kiszámíthatóságot.

A fiatalok számára a munkáltatók vonzereje nagyrészt azon múlik, hogy milyen juttatásokat és karrierlehetőségeket kínálnak. Az éves rangsorban előkelő helyen szereplő vállalatok közös jellemzője, hogy modern munkakörnyezetet biztosítanak, valamint kiemelt figyelmet fordítanak a munkavállalói elégedettségre. A kutatásban 16-28 évesek vettek részt, melyben arra a konklúzióra jutottak, hogy nagyot ugrott az alapláb jelentősége, míg a munkahely és magánélet közötti egyensúly, valamint a rugalmas munkaidő továbbra is kiemelt fontossággal bír. A munkatársak személyének fontossága két helyet előre lépve a 4. helyre került a listában, ezzel az 5. helyre taszítva az érdekes és kihívást jelentő munkát. A túlórák kifizetése a 6., míg a közvetlen felettes stílusa a 7. helyen végzett (VG, 2020). Új elemként megjelent a tanulmányok támogatása is, mivel sok fiatal korú még aktívan végez felsőfokú tanulmányokat, akár esti, akár levelező tagozaton, de elterjedt azon szakmák elvégzése is, amiket a főállásuk mellett még szabadidőben tudnak végezni. A Covid járvány hozta félelem a munkahelyek elvesztését illetően jelentősen megmaradt, igyekeznek a munkavállalók olyan cégeket választani, ahol felelősséget vállalnak a dolgozókért bármilyen gazdasági visszaesés esetén is. Különbséget téve a 28 év alattiak és a 28 év felettiak között igen érdekes az eltérés, miszerint a már említett alapláb és rugalmas munkavégzés egyaránt fontos, de a 28 év felettiéknél ennek nagyobb szerepe. Ez azzal magyarázható, hogy a pályakezdő fiatalok még nem teljesen vannak tisztában a piaci bérezésekkel, kevésbé tudatosan kezelik pénzügyeiket,

mert akkor a munka világába kilépve még magasabb a felesleges költségek aránya. Az évek során jobban kiismerik a bérezési és juttatási formákat, felváltja a szórakozást a tudatos és előrelátó gondolkodás, nagyobb megtakarításra tesznek szert, hiszen alap esetben elkezdődik a családalapítás időszaka, amihez bizony nagyobb tőkére van szükség. Eközben a munkájuk terén nagyobb megbecsülést kapnak, a több év munkatapasztalat is nagyobb kifizetéssel jár. Ezzel párhuzamosan nő a felettes vezetői stílusának megítélése is, amit szintén a munkában eltöltött évek alatt bizonyos elvárás formálunk. Míg az egyetemről kilépve még minden jó, és olyanok fogadjuk el amilyen, addig az évek elteltével szépen kiismerjük mi is az igazi érték a munkánk során. Összegezve, a több év munkatapasztalat nagyobb igényekkel, tudatosabb és igényesebb elvárásokkal jár. A vállalatoknak ezeket figyelembe véve különböző igényeket kell kiszolgálni. Sokszor vonzóbb lehet a pályakezdő jelentkező, mert kevesebb igénnyel érkezik, mégis a legtöbb meghirdetett pozíció több év munkatapasztalatot követel. Mindenkinek meg kell másznia azt a bizonyos létrát a nagyobb célok eléréséhez.

Érdekességként találtam egy összehasonlítást, a PwC¹ munkahelyi preferenciákat vizsgáló kutatása szerint Oroszországban a legjelentősebb a javadalmazási rendszer igénye, illetve alig jelennek meg a preferenciák között kooperációt és kommunikációt előtérbe helyező elemek. Ezzel ellentétben Nyugat-Európában a magasabb átlagos életszínvonal miatt az alaphér csak a 4. helyen áll, itt az érdekes és kihívást jelentő munka a legfontosabb, Oroszországban ez nincs benne a TOP 15-ben sem (VG, 2020). A kutatás konklúziója, hogy a munkahelyválasztási szempontokat erőteljesen befolyásolják a regionális különbségek és az életszínvonal.

2. Generációs sajátosságok az álláskeresés során

2.1. Az Y és Z generáció munkához való hozzáállása és elvárásai

Kik az Y és Z generáció tagjai? Mostanra 6 generációt különböztetünk meg. A Veterán generáció 1939 előtt született, a Baby-boomer generáció tagjai 1940-1969 közötti születésűek, ők már csak kevés számban aktív munkavállalók. Az X-generáció 1970-1979 között születettek, akiket átmeneti generációnak nevezünk, tagjai jelen vannak a munkaerőpiacon. Az Y-generációba sorolhatók 1980-1993-ban, míg a Z-generációsok 1994-2007-ben születtek, a

¹ A PwC[®] kifejezés a PricewaterhouseCoopers Könyvvizsgáló Kft. -re és a PricewaterhouseCoopers Magyarország Kft. -re utal, amelyek az önálló és független jogi személyekből álló PricewaterhouseCoopers International Limited hálózatának tagjai.

munkaerőpiac nagyobb részét ők alkotják. Valamint megjelent az újabb generáció az elméletek között, ez pedig az alfa, akik 2008 utáni születésűek (Nemes, 2019).

Kiss (2020) kutatása szerint a pályakezdők és a fiatal munkavállalók számára a legfontosabb szempontok a munkakörnyezet, a vezetői támogatás, a fejlődési lehetőségek és a munka-magánélet egyensúlya. A pandémia hatására tovább növekedett a távmunka és a hibrid munkavégzés iránti igény, amely ma már elengedhetetlen tényező a munkavállalói döntésekben.

A munkaerőpiacon, a Covid által történt változások következtében szemléletet kellett váltani, kulcsfontosságú lett a munkaerő megfelelő toborzása, valamint a munkavállalók megtartása is, tekintve, hogy az elmúlt években megnőtt a munkahelyet elhagyók száma. Ez folyamatos problémát jelent már napjainkban is, hiszen megjelentek a munkaerőpiacon a Y és Z generáció tagjai, akikről már korábban más kutatások igazolták, hogy kevésbé hajlamosak az elköteleződésre. Megvan a joguk, és élnek is vele, ha úgy érzik, jobb munkalehetőség várhat náluk, magasabb bérezés és nagyobb megbecsülés. De elégedettségük és lojalitásuk megteremthető, a Kiss Franciska (Kiss, 2020) által is említett munka-magánélet egyensúlyának biztosítása, a megfelelő bérezés, a kihívást jelentő és érdekes munka, valamint a jó munkahelyi környezet szent négyesében.

Milassin Anda Nóra egy táblázatban összefoglalta a generációk munkahelyi jellemzőit, ebből a két említett generációt fogom kifejteni. Milyen is a világ, ami körbeveszi az adott generációt? Az Y generáció idejében egy optimista, posztmodern korszak volt, ahol a kultúrák vetekedtek egymással. Ezzel szemben a Z generációban egy erős társadalmi tudat jelent meg, igyekeznek az őket körülvevő világot aktívan formálni, illetve nagy hangsúlyt került az iskolán kívüli tudásszerzésre (Milassin, 2024).

Milyen a munkaattitűdjük? Mindkettőre jellemző a rugalmasság és gyakorlatiaság, de a Z generáció számára ez már időbeli és térbeli rugalmasságot jelent, nem csak az időbeosztást illetően. Ez a nemzedék nagyon sokszínű és innovatív gondolkodás jellemzi őket. Az őket megelőző generáció a szakértelmet értékeli, szükségük van pontos munkaleírásra és konkrét célokra.

Mi motiválja őket? Általánosságban elmondható, hogy a pénz ebben nagy szerepet játszik. De ezen túl látva, az Y generációnak fontos maga a karrier, a figyelem és a dicséret, míg a Z generáció igyekszik önmegvalósítani a munkahelyén is. Ők már eljutottak arra a szintre, hogy igenis fontos az önfejlesztés, nemcsak a magánéletben, hanem szakmájukban is igyekeznek előtérbe helyezni a képzéseket. Hiszen már nem elég, ha valaki például egy jó kőműves, mert neki is fejleszteni kell magát, mindig aktualizálni kell az új trendeket.

Mennyire jellemző rájuk a munkahelyváltás? A Z generációra inkább jellemző ez a jelenség, gyorsan váltanak, ha szükséges, tisztában vannak saját képességeikkel és lehetőségeikkel, míg az idősebb generáció törekszik tudatos karrier-döntéseket meghozni.

Milyen a vezetőhöz való hozzáállásuk? Az utóbb említett nemzedék egy motiváló vezetőre vágyik és arra, hogy a döntésekbe ők maguk is be legyenek vonva. Ezzel ellentétben a fiatalabb generáció egy szakértőt kíván látni a vezetőjében és egyfajta mentort, aki segíti a fejlődésében, tehát aktívabb részvételt várnak tőle.

Milyen a javadalmazási igényük? Az Y generáció számára a versenyképes és teljesítményen alapuló bér az elvárt, a Z generáció azonnali kompenzációt szeretne és magas fizetési elvárással érkezik.

Vajon a szervezeti kultúra feloldja ezeket a különbségeket a munkahelyeken? Ez egy közös értékekre épült rendszer, mely befolyásolhatja a szervezet tagjainak viselkedését, de a szervezetbe belépő munkavállalók értékei is alakíthatják a szervezeti kultúra értékeit. Ezek fényében tehát a szervezeti kultúra nem hivatott megszüntetni a munkahelyi konfliktusokat - legyen az akár generációs, akár valamilyen ellentét – de segíthet ezek mentesítésében (Milassin, 2024).

2.2. Generációk közötti különbségek a munkahelyválasztási szempontokban

Balogh, Kardos és Bácsné Bába (2021) kutatásukban az Y és Z generáció munkahelyválasztási preferenciáit vizsgálták. Az eredmények szerint a fiatal munkavállalók számára a legfontosabb szempontok a rugalmas munkavégzés lehetősége, a versenyképes fizetés, valamint a munkahelyi környezet és a vállalati kultúra. Eredményeik azt mutatják, hogy az Y és Z generáció között nincs jelentős különbség ezen szempontok tekintetében; sokkal inkább a nem, a családi állapot, az anyagi helyzet és a jelenlegi foglalkoztatottság befolyásolja a választásukat. Az Y generáció számára a hosszú távú karrierépítés és a stabilitás is fontos tényező, míg a Z generáció tagjai nagyobb mértékben preferálják a változatosságot és az önmegvalósítás lehetőségét. A generációs különbségek mellett helyet kaptak a demográfiai jellemzők hatásai is. A nemek közötti különbségek szintén meghatározó tényezők. A nők számára meghatározóbb a jó munkahelyi környezet, a csapatmunka, a rugalmas munkaidő és a társadalmi felelősségvállalás. A párkapcsolatban vagy házasságban élők számára kiemelten fontosak az egyéb juttatások, a munka-magánélet egyensúlya és a teljesítményalapú bónuszok. Az egyetem mellett dolgozók számára a munkahelyválasztásnál kiemelt szerepet kap a hosszú távú stratégia, az érdekes és kihívást jelentő munka, a vállalati kultúra és a rugalmas

munkavégzés. A szektorális különbségek is jelentősek: a versenyszférában elhelyezkedni vágyók számára a cég hírneve és az előrelépési lehetőségek a legfontosabbak, míg a civil szférában dolgozni kívánók inkább a jó munkahelyi légkört, a csapatmunkát és a nemzetközi karrierlehetőségeket részesítik előnyben, míg a közszférába tartó válaszadók számára ezek a tényezők kevésbé meghatározóak (Balogh és társai, 2021).

Gyakran esünk mindennapjainkban a sztereotípiák áldozatává, például, amikor eltérő életkorú személyek között történik valami félreértés, ezzel igyekszünk magyarázni az esetet. Holott nagyon is jogosan vetődik fel bennünk ez a közhely, hiszen a generációk jelenléte már egyaránt elfogadottként tekinthető a munkaerőpiacon. Minden generáció hordoz magában valami másságot, valami megkülönböztetést a többitől. Ezekre tekinthetünk kihívásként és egy új lehetőségként is. Azért kihívás, mert nehéz megérteni egy olyan generációt, amilyenek mi nem voltunk, akiknek nem hasonlít a szemlélete a sajátunkhoz, akiknek eltérőbb a kommunikációja, esetleg az értékrendje is. A mostani vezetők nagy része másik generációba tartoznak, ezáltal más a vezetési szokásuk, más a motivációs eszköztáruk. Pedig ezeknek alapvetően nem kellene, hogy problémát okozzanak, sőt. Felfogás kérdése, ki hogyan tekint erre, de ha jobban belegondolunk, ők új lehetőséget rejthetnek magukban, egy olyan változatosságot hoznak az életünkbe, amelyre pozitívan kell gondolni, mert nem mindig az a legjobb, ahogy egyszer valami le lett írva, hanem teret kell engedni egy újabb nézőpontnak is. Ezt hozzák magukkal a fiatalabb generációk.

3. A fiatalok által preferált juttatások és munkahelyi feltételek

3.1. Fizetés és egyéb anyagi juttatások, valamint a munkakörnyezet szerepe

A fiatal felnőttek rendkívül vegyes csoportot alkotnak, ugyanis az ebbe a korosztályba tartozók egy része most hagyta el a szülői házat, követik az oktatási ambíciókat, keresik önmagukat a munkaerőpiacon, míg a másik része már családot alapít és tisztában van céljaival és saját kvalitásaival. Emiatt a felnőttkori átmenetnek a folyamata nagyban befolyásolja a munkapreferenciákat. A munka vonzerejének értékelése bizonyos munkahelyi jellemzőktől függ. Az egyik ilyen rendkívülien fontos tulajdonság a biztonság mértéke a munkahelyen. Maslow szükséglet-hierarchiája alapján az alapvető emberi szükséglet a biztonság. Egy munka értékelésénél először mindenki az alapvető szükségleteit fogja kielégíteni, ezért nagy szerepe lesz a nyújtott biztonság mértékének, melynek két dimenziója lehet. Ez a munkahelyi biztonság

és a jövedelembiztonság. A munkahelyi biztonság a tartós foglalkoztatottságot jelenti, mely biztosítékot ad a munkanélküliség ellen. A jövedelembiztonság által stabil pénzübeli javadalmazásban részesülünk, mely a szegénység ellen nyújt védelmet (Rouvroye et al., 2023).

A fizetési igények terén is felfedezhetőek különbségek a generációk között. Az Y generáció szerint az őket követő Z generáció a bérek terén igencsak mohó, mert már az állásinterjúban is képesek olyan nagy összeget bemondani kezdő fizetésként, amit ők nem mernének megtenni. Ugyanis az ő szemléletükben bizonyítani és megdolgozni kell először is ezért a pénzért, utána várható el ennek növelése. Ők sokkal inkább teljesítményhez kötik a fizetést, meglátásuk alapján az idősebb, régebb óta a cégnél dolgozó ember kaphat csak több fizetést, mint a munkát éppen megkezdő fiatalok. Azonban ez az elvrendszer már nem így szerepel a Z generáció fejében. Ők maguk egyedül is meg akarnak állni a lábukon, a mai folyamatosan növekvő szolgáltatási és bolti árak pedig szintén megkövetelik a magasabb kezdő fizetést (Milassin, 2024).

A munkahelyi juttatásokkal kapcsolatos elvárások jelentősen megváltoztak az elmúlt években, egyre nagyobb az igény ezek meglétére egy munkahelyen. Nemcsak a fizetés, hanem a béren kívüli juttatások is alakítják a munkavállalók elégedettségét és elkötelezettségét az álláskeresés során. Ezek a későbbiekben segítik a munkaerő megtartását, motiváló erővel hat és növelik a teljesítményt is.

Fehér (2022) tanulmánya szerint a pandémia hatására a munkavállalók nagyobb hangsúlyt fektetnek az egészségügyi és jóléti juttatásokra, például az egészségbiztosításra, a sportolási lehetőségekre, valamint a mentális egészséget támogató szolgáltatásokra. Emellett továbbra is népszerűek a pénzübeli juttatások, például a bónuszok és a teljesítményalapú jutalmak, mert ezek a bérekkel együtt kerülnek kifizetésre, ami megnöveli a látszatát a magasabb fizetésnek. Emellett az egészségügyi szolgáltatásoknak azért is van hangsúlyos szerepe, mert valljuk be, manapság nehéz jó szakembert találni, aki még viszonylag időben is tudna fogadni minket. Mindenhonnan azt halljuk, hogy a magyar egészségügy elmaradott, nem elég nagy a befogadóképessége, csakis magánkórházakban juthatunk megfelelő orvosi ellátáshoz. Éppen ezért, az ilyen juttatások nagyon sokat fognak érni az embereknek, mert megfelelő ellátáshoz juthatnak, időben és sok esetben teljesen ingyen. Ahol jelenleg dolgozom, szintén szerepel egészségbiztosítás a juttatási csomagban, ami valóban egy aduásznak számít. Olyan vizsgálatokra volt szerencsém eddig eljutni, amikre valószínűleg ennek hiányában nem jutottam volna el, főleg nem ingyen, ilyen modern környezetben. Én magam is igyekszem kihasználni ezt az előnyt, és talán a későbbiekben, ha máshol dolgoznék is preferenciák között szerepelne egy ilyen cafeteria elem. Ide tartozik még az egészségpénztári hozzájárulás, mely

egy önkéntes pénztári rendszer, ahol a munkavállalók kedvező feltételekkel kezelhetik ezen kiadásait. Ehhez egy tudatosabb tervezés szükséges, emiatt a fiatalok körében még annyira nem népszerű, mert még a hosszútávú kiadásait nem ilyenben összpontosítják.

De ezek nemcsak a testi, hanem a mentális jólétet is segítik, egyre elterjedtebbek a fitness- és sportolási lehetőségek is, mint juttatás. Ez főleg a fiatalabb generációnak, akiknek prioritás a testépítés előny lehet, mert a konditermek nagy látogatottságnak örvendenek a mai testtudatos nézetek miatt, ráadásul a jó egészség megtartása csökkenti a munkahelyi hiányzásokat és jobb munkahelyi légkör alakulhat ki. Illetve fontos megemlíteni, hogy az ilyen témákról, mint testépítés, egészséges életmód az emberek szeretnek információt cserélni, ezáltal jobb kollegiális kapcsolatokra lehet szert tenni. A munkáltatók számára a későbbiekben ezek meg is térülnek, mert kiegyensúlyozott és elégedett munkavállalókat fognak kapni, növelve a vállalat sikereit. Sok esetben ezek olyan döntő szerepet is játszhatnak, például olyan esetben, amikor inkább dolgoznak kevesebb fizetésért, de bőséges juttatási csomag és rugalmas munkaidő egyenlíti a mérleg nyelvét. A mentális egészség támogatása történhet pszichológiai tanácsadások, stresszkezelő programok (jógaóra, meditációs foglalkozás) során, de több helyen már különböző tréningek is segítik a szellemi jólét fenntartását. Az egészséges életmódot ezen felül még támogathatják zöldség és gyümölcsnapokkal, pihenőszobák és játszósobák kialakításával a kikapcsolódás jegyében (Messzirejuthat, 2024).

Fontos megemlíteni a cafeteria-rendszer egyik legismertebb elemét, a SZÉP-kártyát (Széchenyi Pihenő Kártya). Ez talán nem a legkeresettebb része a juttatási csomagoknak a fiatalok számára, de ez a legtöbb munkavállaló számára is ismert és igénybe vehető szolgáltatás még kisebb városokban is, mely a pihenés, utazás, vendéglátás és szabadidős tevékenységek támogatására szolgál, valamint már lakásfelújításra is felhasználható a kapott keretösszeg (Nemzeti Adó- és Vámhivatal, 2025). Leginkább a családostok számára jelenthet kiváltságot a SZÉP-kártya, különböző belépőjegyekre, szórakozásra költhetik, de a fiatalok is élvezhetik előnyeit sportolási lehetőségek vagy melegétkeztetés során. Szerencsére egyre több helyen elfogadják, mint fizető eszközt, így senkinek sem kell attól tartania, hogy rajta maradna a kártyára kapott összeg.

A rugalmas munkavégzés, beleértve az otthoni munkát és a kötetlen munkaidőt, szintén fontos szempont. Balogh és társai (2021) kutatása alapján a fiatalok számára a munkahelyi környezet minősége, a támogató vezetés és a szakmai fejlődési lehetőségek ugyanolyan fontosak, mint a pénzbeli juttatások. Mint már dolgozatomban sokszor említettem, a Z generáció sajátos elvárásokkal és meglátásokkal van jelen a munkaerőpiacon. Nem egyszerű

ezekkel lépést tartani, sok esetben a munkáltatók eltérő nézeteibe nem fér bele a saját nézőpontjuk tágítása. De ez nem fog senkit eltántorítani, mert ez a generáció tudja mit keres egy cégnél és nem elégszik meg a kevesebbel. Míg korábban nem volt ennyire elterjedt a továbbtanulás lehetősége, mostanra gyakorlatilag nincs olyan tanulni vágyó, aki ne részesülhetne felsőoktatásban. Ezen túl igyekeznek mindent saját maguk elsajátítani és a munkahelyükön is elvárják, hogy további képzésekben részesülhessenek, mert ez is jól fog mutatni az önéletrajzukban. Ezek tehát kiváltásos érzést keltenek a fiatalabb korosztályban. Mindenhez is némi szakértelem többet ér számukra, mint egy valamiben kiemelkedően teljesíteni. Ez akár bizonytalanságot is jelenthetne, mert nincs egy biztos jövőképük és nem feltétlen egy munkahelyen képzelik el az életüket, de utalhat arra is, hogy több lábon szeretnének megállni, ki szeretnék aknázni saját képességeiket és lehetőségeiket. Ha éppen megunnák azt, amit csinálnak, legyen másik opció, amit megléphetnek, mert kiszámíthatatlan milyen munkaerőpiaci trendek lesznek a jövőben. Ezek merőben megkülönböztetik őket az idősebb generációktól.

3.2. A szakmai tapasztalat és a tanulmányok szerepe a pályakezdés során

A szakmai tapasztalat nem csak előnyként szolgál, hanem sok esetben már külön elvárásként szerepel az álláshirdetésekből. Legtöbbször 1-3 év, valamint 3-5 év tapasztalat az elvárás. De hogyan van lehetősége egy pályakezdőnek megfelelni ezen elvárásoknak, ha nem rögtön gyakornokként szeretne elhelyezkedni, hanem teljes állásban? Erre kínál megoldást a felsőoktatásban végzett diákmunka, mert sok esetben már ez is elszámítható releváns munkatapasztalatnak. Bár az ilyenkor végzett munka még nem feltétlenül azonos az egyén szakterületével, de hozzásegít a munkaattitűdök kialakításában és megszerzésében. Maga a felsőoktatási intézmény is hozzá kell, hogy segítse a hallgatókat a szükséges kompetenciák, valamint a „lifelong learning²” szemlélet elsajátításához (Pirohov-Tóth, 2023).

A Munkaerőpiaci Tükör 2020 (Fazekas, Kónya és Krekó, 2020) elemzése rávilágít arra, hogy a 25-35 éves munkavállalók jelentős mobilitási hajlandóságot mutatnak, különösen a nagyobb városokban és a nemzetközi munkalehetőségeket illetően. Az oktatás és szakmai tapasztalat kulcsfontosságú szerepet játszik abban, hogy ki milyen eséllyel tud elhelyezkedni a munkaerőpiacon. A National Center for Education Statistics (2023) adatai szerint a magasabb

² Egész életen át tartó tanulás. Minden, életünk során folytatott olyan tanulási tevékenység, melyet a tudás, a készségek és kompetenciák fejlesztésének céljával folytatunk egyéni, állampolgári/civil, társadalmi és/vagy foglalkoztatási perspektívában (Wikipédia)

iskolai végzettség jelentősen csökkenti a munkanélküliségi rátát, ezáltal növelve a fiatalok munkaerőpiaci versenyképességét.

Az évek során az idegennyelvi tudás egyre inkább felértékelődött, 5 meghirdetett állásból 4 esetében biztosan elvárás az aktív nyelvtudás, ez a legtöbb esetben az angol nyelvet jelenti. Másodikként a leggyakrabban elvárt nyelv a német, de egyre többször láthatunk orosz, francia, olasz és spanyol nyelvi igényeket. Ez annak köszönhető, hogy növekvő tendenciát mutat a munkavállalók EU-n belüli munkavállalásának szándéka, valamint gyorsan terjednek hazánkban a multinacionális vállalatok letelepedései, ahol sok vezető és munkatárs nem beszél a magyar nyelvet. Korábban a diploma megszerzésének követelménye volt a középszintű komplex nyelvvizsga. Ezt azonban a kormány 2020-ban megváltoztatta, nyelvvizsga-amnesztia került bevezetésre, ami annyit jelent, hogy a nyelvvizsgával nem rendelkezők is megkaphatják a diplomájukat, ezáltal lehetőséget kaptak a könnyebb munkaerőpiaci elhelyezkedésre. Leggyakrabban az adminisztrációs, ügyfélkapcsolatos, kereskedelmi, értékesítési és műszaki pozíciókban elvárt az idegennyelv ismerete. De egyúttal az is hozzá tartozik, hogy a munkáltatók nem csak a nyelvvizsga meglétét, hanem kommunikációs szintet várnak el szóban és írásban egyaránt (Pirohov-Tóth, 2023).

3.3. Mely pozíciók a legnépszerűbbek a pályakezdők körében?

A Zyntern.com állásportál kiadott egy felmérést, melyben a pályakezdők által legkedveltebb munkaadót jelölhették meg, ez a 2024-es felmérés alapján a Bosch Kft. lett. Második helyen az OTP Bank Nyrt., harmadik helyen pedig a Magyar Telekom Nyrt. végzett. Nem meglepő, hogy ilyen nemzetközi nagyvállalatok a legnépszerűbbek, ugyanis a fiatalok több mint fele 5 éven belül külföldön tervez dolgozni. Ez a Nagy Pályakezdő Kutatás a Zyntern által egy olyan piaci felmérés, amely az Y és Z generáció álláskeresési preferenciáit vizsgálja, melyet évről évre kiadnak különböző intézmények hallgatóinak. A vizsgálatból az is kiderül, hogy a pályakezdők (16-28 éves) számára a legfontosabb álláskeresési szempont a versenyképes fizetés, ezt követi a munka-magánélet egyensúlya és a csapatban való pozitív együttműködés. Sokkal fontosabb számukra, hogy milyen bánásmódot és kompenzációkat kapnak. Mivel a kivándorlás jelentős probléma a gazdaság szempontjából, így azt is kutatják, milyen arányban mutatnak erre hajlandóságot a fiatalok. A válaszadók (2500 fő) 51%-a tervezi, hogy 5 éven belül elhagyja az országot és külföldön vállal munkát. Mint már említettem, a multinacionális vállalatok ezért mutatnak nagyobb népszerűséget, mint az állami szektor. És kiderült a sokat említett bérigény is. 2024-ben ez az összeg 418.421 Forintra tevődik, az IT,

műszaki, illetve az államtudományi szakos hallgatók az átlagnál magasabb bérigénnyel jelentkeznek – derült ki a Zyntern kutatásából. *„A férfiak és nők közötti szakadék még mindig tetten érhető, viszont szerencsére a korábbi évek 20%-os különbsége 10%-ra csökkent. Egy férfi átlagos bérigénye 445 666 Ft, egy nőé 399 432 Ft. A bérigényeket leginkább az önálló egzisztencia megteremtése, a globális gazdasági helyzet kihívásai, és a lakóhelyen tapasztalt megélhetési szempontok alakítják”* (MMONLINE, 2024).

„A Hays adatai alapján szembetűnő változás nem történt az elmúlt években a piacon: továbbra is azok a legnépszerűbb pozíciók, mint korábban, így a technológia/IT területen továbbra is a kiberbiztonsági és szoftverfejlesztői állások dominálnak, a mérnöki állások között a PLC Programozók, illetve a minőségügyi és folyamatmérnökök vannak az élen, a pénzügyes állások között a kontrolling és kockázatkezelési állások a legnépszerűbbek jelenleg” (Bokor, 2024).

A Hays munkaerő-toborzó fejtudásai is kiadták a pályakezdők által kért és kapott béreket, ez bruttó 600-700 ezer forintban mozog. Tehát a korábban említett Zyntern kutatás által kiadott bérigények valóban reálisak a munkaerőpiacon – fogalmazta meg Bokor Gábor (2024) a Mandiner oldalán.

Az eJobs állásközvetítő oldalán 2 millió jelentkezést jegyeztek közel 50.000 állásra a 2025-ös év elején. Ez az előző év számaihoz képest 15%-kal magasabb volt. Nemcsak a jelentkezések száma látványos, hanem a platformra jelentkező álláskeresők száma is nőtt, ez 2024-hez képest 19%-os növekedést mutat. Az alábbi területeken meghirdetett állásokra jelentkeztek a legtöbben: kiskereskedelem, szolgáltatások, call center, pénzügyi szolgáltatások, IT és turizmus. A legkevésbé népszerű területek a sport, szépségipar, oktatás, szórakoztatás és az ingatlanügyletek. A legtöbb jelentkezés a 25-35 éves korosztálytól származik (Bálint, 2025).

4. Toborzás és kiválasztás fiatal munkavállalók esetében

4.1. Álláshirdetések, online platformok és toborzási csatornák szerepe

„A toborzás a potenciális jelentkezők felkutatásának és jelentkezésre ösztönzésének folyamata. Annak elérése, hogy a számunkra kívánatos személyek éppen megfelelő számban jelentkezzenek a megüresedett vagy az újonnan kialakított pozíciókra. A toborzás célja kettős: vonzás és szűrés. Egyrészt, hogy minél nagyobb biztonsággal elérhetőek legyenek a szervezet

számára kívánatos jelentkezők, és őket eredményesen bevethető ajánlatokkal legyen képes jelentkezésre bírni” (Balogh & Karoliny, 2023).

Az **állásportálokon** keresztül az álláskeresők pályázhatnak az általuk jónak vélt pozíciókra, feltölthetik az önéletrajzukat egy profilra, ehhez sablonokat is letölthetnek, valamint értesítéseket is kaphatnak a legfrissebb állásokról. Ezek mindenki számára ingyenesen elérhetőek. A munkaadók meghirdetik az állásokat, vagy keresik a megfelelő jelöltet a CV adatbázisban a profilok alapján. 2022-ben az állásportálok között a Profession.hu emelkedik ki, 2. helyezett a CVOnline.hu, 3. helyen pedig a Jobline.hu végzett (HR Portál, 2022).

A **tematikus állásoldalak** olyan platformok, amelyek egy speciális téma köré épültek, ilyen például a Frissdiplomas.hu, a Kozszolgallas, a Kreatív.hu. Ezeknek kisebb a látogatottságuk, de a szakterület képviselőit sikeresen eléri. Az **állásgyűjtő oldalak** nem saját hirdetésekre építik a hirdetéseiket, hanem más állásoldalakról veszik át a hirdetéseket, ezeket rendszerezik, ezáltal könnyen kereshetővé válik. Egy gombnyomásra az eredeti álláshirdetésen találjuk magunkat. Ilyen állásgyűjtő oldalak az Allasportal.hu, a Jooble.hu, valamint az Indeed.hu (HR Portál, 2022).

A **közösségi média** oldalak kezdik átvenni ezeknek a szerepét. Ilyen kiemelkedő oldal a LinkedIn és a Facebook. Az előbbi mára már nagyon megerősödött a szellemi toborzás terén, fontos forrásként szolgál a fejedelmek és a tanácsadó cégeknek. Profilt hozhatunk létre, posztolhatunk, követhetünk ismerősöket. Sokkal hivatalosabbá és egyaránt modernebbé válnak azok az egyének és cégek, akik jelen vannak ezen a platformon. Az utóbb említett Facebook értékes csoportokkal bír álláskeresés szempontjából. Vannak tágabb értelemben vett csoportok és kifejezetten speciális körben létrejött oldalak. Néhány híresebb, sok követőnek örvendő csoport: Szárnyas fejedelmek, Állás hirdetés, Ausztriai állások gyűjteménye. A két említett közösségi média oldalnak azért is van nagyobb elérése, mert a Facebookot napi szinten használjuk, ha már úgyis böngésszük, akkor miért ne tudnánk ott is állásokat keresni, akár hirdetni (HR Portál, 2022).

Vannak **munkaerő-közvetítő és kölcsönző cégek** oldalai is. Ezek a közvetítő oldalak jelöltek keresnek és juttatnak el a munkaadóknak. Ha sikeres a közvetítés, akkor jutalékot kapnak. Az ilyen oldalakon különböző oktatási anyagok is szerepelnek, amik hozzásegítenek minket a könnyebb jelentkezéshez, az önéletrajzok és motivációs levelek megírásához, valamint különböző kimutatásokat írnak például a kedvelt pozíciókról és bérigényekről. A legeredményesebbek ebben a témában a Hays, a Randstad és a Prohuman. Ne feledkezzünk meg a **céges karrieroldalakról** sem, ahol a legnagyobb hazai munkaadók teszik ki ajánlataikat. Itt közvetlen az adott céghez adhatjuk be jelentkezésünket, ezáltal bekerülünk az ő

rendszerükbe. Ha először nem is találunk minket alkalmasnak az általunk jelentkezett állásra, akkor a regisztrációnk által ők még megkereshetnek minket. Itt olyan állásokra is bukkanhatunk, amik még állásportálokon meg sem jelentek. Ez mindig imponáló a cégeknek, ha követjük az oldalukat, mert ez az elhivatottságunkat mutatja felénk. Néhány példa ilyen oldalra: Bosch, MOL, OTP, Audi (HR Portál, 2022).

A toborzási folyamat során a munkáltatók egyre nagyobb figyelmet fordítanak a fiatal munkavállalók elvárásaira és motivációira. Szabó-Morvai és Lengyel (2021) szerint az adminisztratív adatok és a digitális platformok használata jelentősen megkönnyíti a toborzást, különösen a fiatal korosztályok esetében. A kiválasztás során a HR-szakemberek kiemelt figyelmet fordítanak az önéletrajzok minőségére, a jelentkezők kommunikációs készségeire, valamint a szakmai tapasztalatokra.

A jelentkezők a vállalati weboldalak mellett internetes álláshirdetésekből tájékozódhatnak a legfrissebb potenciális lehetőségekről. Ezek tartalma, bizonyos platformok esetén a vizuális megjelenés nagyban befolyásolja az álláskereső első benyomását. Ebből kifolyólag egy álláshirdetés készítőjének tudatosság és megfontoltság kell, hogy a vezérelv legyen, végig kell gondolni, milyen az ideális jelentkező számukra. Előfordulhatnak rejtett utalások, hogy ne kifejezetten egy nemnek legyen hirdetve az adott állás. Éppen ezért az ilyen utalások jelezhetik a jelentkezők preferált tulajdonságait. Ilyen például az, amikor a jó kommunikációs készséget vagy a segítőkész hozzáállást írják, mert ezek gyakran nőknek szánt munkák. De, ha a férfiakat kívánják megszólítani, akkor a proaktivitást, vezetői beállítottságot emelik ki. Az említett verbális jegyek mellett a hirdetésekben megjelenő képek is a jelentkezési szándékot hivatottak befolyásolni. Például, ha egy hirdetésen férfi szerepel, akkor csökken annak az esélye, hogy a nő magáénak érzi majd azt a pozíciót. Az elmúlt években több állásportál (pl. Profession.hu) is foglalkozott a nők és férfiak különböző jelentkezési szokásaival. A kimutatás szerint, ha egy férfi legalább 60%-ával azonosulni tud az álláshirdetés elvárásaival, akkor nagy valószínűséggel be is adja a pályázatát, míg egy nő esetében az elvárások 100%-os egyezése a szükséges. Ennek okán a nők nagyrészt nehezebbnek élik meg az álláskereső folyamatát, mint a férfiak (Szabó, 2024).

4.2. Az önéletrajz felépítése

Első és legfontosabb az elérhetőségek és alapadatok megadása. Ide bele kell, hogy tartozzon a név, telefonszám és e-mail cím. Ha van LinkedIn profilod, az imponáló lehet a kiválasztás során, mert hivatalosabbá teheti a személyünket.

Ezt kövesse egy összegzés, amiben leírod ki vagy, miben vagy jó, mit tudsz hozni a céghez.

Amit először meglátnak majd a CV-n, az a fénykép. Tekints erre úgy, mint egy első benyomás rólad. Éppen ezért körültekintően kell eljárni a fotó kiválasztásánál. Legyen pozitív kisugárzású, szemből készült kép. Semleges háttér legyen mögötted, igyekezz az irodai ruházatnak megfelelő öltözékben lenni a képen is, hogy hitelesnek tűnj.

Mindenféleképpen tartalmaznia kell az önéletrajznak egy tanulmányok részt is, ahol részletezed az egyetemi, főiskolai végzettségedet, illetve, ha van folyamatban levő tanulmányod (Tomori, 2025).

„A munkáltatókat elsősorban nem az érdekli, hogy mit tanult a jelentkező, hanem az, hogy mit tud!” – írja az Eropass (2020). Az önéletrajz egyik legfontosabb része a szakmai tapasztalat bemutatása. Ez nem feltétlenül csak a munkatapasztalatot kell, hogy jelentse. Többféle tevékenység figyelem felkeltő lehet ebben a szekcióban, amelyek alátámaszthatják a képességeinket és készségeinket. Ezzel szemben, akik már régebb óta vannak jelen a munkaerőpiacon nehézséget okozhat a tapasztalatok olyasfajta rendszerezése, amely a releváns tevékenységeket emeli ki. Ha kevés szakmai tapasztalattal rendelkezünk, érdemes a tanulmányokkal kezdeni a rólunk szóló bemutatót. Ugyan a tanulmányok nem minősülnek szakmai tapasztalatnak, a képzés és néhány releváns szakmai tárgy felkeltheti a figyelmet és jó benyomást kelthet. Ezen kívül írhatunk benne egyetemi projektről, szakdolgozatról, sport teljesítményekről, hiszen ezek is érdeklődésünkről árulkodnak. Ami mindig egy jó pont, az a külföldi tanulmányok feltüntetése. Fontos, hogy a HR-esek nem többoldalas CV-eket várnak el, de kíváncsiak arra, miként tudják hasznosítani képességeiket a jelentkezők. Mit tegyünk, ha sok szakmai tapasztalattal rendelkezünk? Éppoly nehéz a sok információból kevesebbet csinálni, mint a kevésből sokat. A tapasztalatok rendszerezése és prioritizálása lesz itt a kulcs. Ilyen esetben törekedjünk arra, hogy azonos munkakörben végzett tevékenységeket ne írjunk le többször, hanem emeljük ki az egyedi feladatainkat és eredményeinket, ami az adott pozícióra vonatkozhat. Mindig a cégprofil és a pályázat szövege szerint alakítsuk önéletrajzunkban a tapasztalatokat. Mindkét esetben érvényes a rövid és lényegretörő megfogalmazás, valamint igyekezzünk a minél konkrétabb tapasztalatok kiemelésére (Europass, 2020).

Manapság igencsak nagy elvárás az idegen nyelvek tudása, éppen ezért, ha rendelkezel ilyennel, jelöld a nyelvtudás szintjét szóban és írásban is. Emellett a számítógépes tudás is alap követelménynek számít a legtöbb esetben, ennek okán, ha értesz például az office programok használatához, tüntesd fel, akár, ha rendelkezel speciális ismeretekkel azt is.

Egy pályakezdő önéletrajz tartalmazhat sporteredményeket, vagy bármilyen más releváns eredményt a tanulmányaiddal kapcsolatban.

Amivel még felhívhatod magadra a figyelmet, az a készségeid és képességeid kiemelése, amely a munkahely számára fontos és értékes lehet. Ezen kívül diákmunka-helyekről, gyakornoki állásokról hozott referencia is sokat segíthet a kiválasztás során.

Amit kerülj el az önéletrajz megírásakor, az a célkitűzések, hobbik, irreleváns munkatapasztalatok, személyes adatok (születési év, lakcím) és a rövidítések írása (Tomori, 2025).

5. Munkaerőpiaci trendek és kihívások és nemzetközi kitekintésben

5.1. Digitális átállás és a távmunkához való hozzáállás a fiatalok körében a pandémia idején

A koronavírus-járvány nem csak a mindennapjainkat és a munkaerőpiacot változtatta meg, hanem a napi munkavégzés körülményei is drasztikusan átalakultak. A szigorú intézkedések miatt sokan kényszerültek otthoni munkavégzésre. Korábban ez elképzelhetetlennek tűnt sok pozíció esetében, mégsem lett lehetetlen az átállás. Azonban csak azon szakmák esetében volt megoldás a távmunka, ahol nem szükséges a fizikai jelenlét a munka során, vagy nem kell személyes kontaktus az ügyfelekkel és a munkatársakkal. A munkaerőpiacot jelentősen megosztja a távmunka lehetősége, mivel akiknek be kell járni a munkahelyükre, nagyobb veszélynek vannak kitéve a járványt illetően, más kihívásokkal és nagyobb kockázatokkal kell szembenézniük, míg akik otthonról dolgoznak ilyen tekintetben kényelmesebb helyzetben vannak. A két lehetőség közül egyértelműen azok betegedtek meg többen, akiknek nem adatott meg a távoli munkavégzés. Általánosságban szintén elmondható, hogy az otthonról végezhető munkák aránya a nők esetében magasabb, mint a férfiaknál (Fazekas és társai., 2020).

„Míg a legfeljebb nyolc osztályt végzettek körében 3 százalék, addig a felsőfokú végzettségű munkavállalók körében 56 százalék azok aránya, akik elvben képesek lennének otthonról dolgozni. A nemek közötti különbség a legmagasabb iskolázottsági kategóriában megfordul, itt a férfiak 61 százaléka, míg a nőknek csak 52 százaléka lehet potenciálisan érintett – írta kutatásában Czaller László, Elekes Zoltán és Lengyel Balázs (Fazekas és társai, 2020).

Ennek egyik oka, hogy a felsőfokú végzettséget megszerzett nők nagyobb eséllyel dolgoznak egészségügyi vagy szociális munkakörökben, ahol nincs lehetőség a távmunkára. A nemek arányának vizsgálata után érdemes megfigyelni a településtípusok szerinti bontást. A távmunka lehetősége leginkább a fővárosban adott, mert a vállalatok nyújtotta irodai állások aránya itt a legmagasabb. A közép- és kisvárosok ez az arány jelentősen kisebb, illetve itt helyezkednek el különböző ipari területek, üzemek és közintézmények, ahol nagyobb a helyi foglalkoztatás szerepe.

A pandémia miatti átállás bizonyította a munkaerőpiacnak, hogy nagyon is megéri a home-office lehetősége, mert igenis tud működni bizonyos munkaköröknél. Bár megítélése leginkább pozitív, addig mások erre úgy gondolnak, mint egyfajta lehatárolás a szociális életből, lustábbak lesznek az emberek, megkedvelik a rájuk szabadult időt. *„Ennek következtében a munkaerőpiacon egy igen megosztó trend is megjelent: az ún. quiet quitting, azaz a „csendes távozás /csendes kilépés”*³ (Nick & Balogh, 2024, 48. oldal).

Hozzá tartozik, hogy költséghatékonyabb a vállalatoknak, hiszen csökken az irodai fogyasztás mértéke, akár az irodabérlési díj is. Munkavállalói oldalról kényelmet biztosít, az utazás nélkülözése miatt időt és pénzt spórolunk meg. Ez mindenki számára imponáló lehet, főleg azoknál, akiknél nagyobb a munkahely és otthon távolsága, ahol nehéz megoldani a gyerekek logisztikáját, vagy éppen egészségügyi gondokkal küzdenek. Akiknek egyszer megadatik ez a lehetőség, utána már nehezen adnak le ezen igényeik továbbviteléről. Egy olyan álláslehetőség, mely biztosít távmunkát, mindig nagyon kecsgetető lesz az emberek számára, hiszen már több pozitívum szól ellene, mint a járvány idején, amikor is kötelezően, ezt a területet nem ismerve kellett az otthonunkba zsúfolni a munkahelyünket is. Akiknek pedig továbbra sem adatik ez meg, csak hallomásból fogják tudni, milyen is ez a másfajta támogatási eszköz. Eddig is megvoltak nélküle alapon továbbra sem lesz rá igényük. Emiatt továbbra is megmarad a foglalkozásokon belüli egyenlőtlenség.

A munkaerőpiac folyamatos átalakuláson megy keresztül, amelyet a globalizáció, a technológiai fejlődés és a demográfiai változások egyaránt befolyásolnak. Magyarországon a Munkaerőpiaci Tükör (Fazekas, Kónya & Krekó, 2020) átfogó képet nyújt a munkaerőpiac helyzetéről, kiemelve a fiatalok foglalkoztatási lehetőségeit és az előttük álló kihívásokat. A világjárvány okozta nehézségek sok munkanélküli embert vontak maguk után, köztük a betegségek és a munkahelyek megszűnése játszott nagyobb szerepet ebben. Az egyre kicsúcsosodó korlátozások sorozata 2021 tavaszán kezdett mérséklődni, amikor is javult a

³ Olyasfajta magatartás és jelenség alakult ki a koronavírus következtében, mely szerint az egyén csak a szükséges minimumot látja el munkája során (Nick & Balogh, 2024).

munkanélküliek aránya a pandémia korábbi hullámaihoz képest. Ezidőre már megtanultunk élni a helyzettel, alkalmazkodott a világ, alkalmazkodtunk mi is, megtörténtek a szükséges változások, hogy élhetőbb legyen ez az időszak, megteremtődtek olyan lehetőségek, melyek lehetővé teszik az otthoni munkavégzést, az otthoni oktatást, ezen felül vissza tértek megszokott helyükre a kereskedelemben dolgozók is. A Z generáció tagjai ilyenkor még aktív tanulók voltak, vagy már pályakezdőként voltak jelen a munkaerőpiacon. Az ő esetükben szemléltetőbb a járvány okozta probléma, ugyanis akik frissen kiléptek a felsőoktatásból, vagy éppen az utolsó féléveiket töltötték, nem tudtak munkához jutni, mert akkora volt a megszorítás mértéke, hogy a korábbi évekhez képest ez a korosztály két számjegyű százalékkal esett vissza a foglalkoztatásban (Fazekas és társai, 2020).

Nem csak a pandémia, hanem a magas infláció is újdonságokat generált, ezt tetőzte az új generáció belépése a munkaerőpiacra. A pályakezdők hajlamosak túlértékelni saját készségeiket, emiatt irreális bérigényekkel jelentkeznek a hirdetésekre. *„A leendő diplomás munkavállalók az átlagkeresetnél több, mint 10%-kal magasabb fizetésre vágnak. A fizetésen túl egy további sajátossága a fiatalabb generációknak a job hopping⁴, azaz a munkahelyek közti ugrálás”* (Nick & Balogh, 2024, 48. oldal). Amennyiben valaki már nem érzi jól magát a munkahelyén egyéb tényezők miatt, akkor hajlandóak váltani, emiatt a fiatalok elég sajátos viszonyulással rendelkeznek a munkához.

A G7.hu cikke szerint Magyarország bértámogatási programja az egyik legszűkmarkúbb volt az Európai Unióban a COVID-19 járvány gazdasági hatásainak enyhítésére tett intézkedések között. A magyar kormány kevesebb forrást fordított a munkahelyek megőrzésére, mint a legtöbb uniós tagállam, ami különösen szembetűnő a német, osztrák vagy cseh támogatási rendszerekhez képest. Míg más országokban a munkahelyek védelmét célzó támogatások a bérek jelentős részét fedezték, Magyarországon a támogatási összeg alacsony volt, és sok vállalkozás nem is tudott élni vele a szigorú feltételek miatt. A cikk rámutat arra is, hogy a korlátozott állami szerepvállalás következtében a magyar munkaerőpiacon nagyobb volt a bizonytalanság, és több munkavállaló veszítette el az állását, mint más európai országokban (G7.hu, 2021).

⁴ Viszonylag rövid időszakon belüli munkahelyváltást jelent a jobb lehetőségek utáni keresés miatt (Nick & Balogh, 2024).

5.2. Nemzetközi trendek: Hogyan alakul a fiatalok helyzete más országokban?

Az Egyesült Királyságban végzett diplomások nehézkes álláskeresésről számoltak be, sok esetben telített munkaerőpiaci területeken. Hónapok múlva kaptak választ az adott cégektől, pedig úgy érezték, szinte már túlképzettek az adott pozícióra. A The Guardian (2024) cikke alapján olyan válaszadók is szerepeltek a kutatásukban, akik többsége rangos egyetemen végzett, mérnöki, számítástechnikai képzéseken, mégis a több száz jelentkezés ellenére sem hívták be őket interjúra. *„Bár a legtöbb brit diák nem sokkal az egyetem befejezése után talál munkát – a 2022-ben diplomázottak 61%-a 15 hónappal később teljes munkaidőben dolgozott –, sokan közülük csak nem diplomás munkát találnak: a Nemzeti Statisztikai Hivatal szerint tavaly az Angliában élő 21-30 éves diplomások mindössze 60,4%-a dolgozott "magasan képzett" munkában, míg ennek a csoportnak 26,4%-a közepes vagy alacsony képzettséget igénylő foglalkoztatásban, 5,5%-a pedig munkanélküli”* (Otte, 2024). Nem diplomás munkát ezen kontextusban a vendéglátói, kiskereskedelmi és adminisztrációs pozíciók tekinthetők. Sokan azt mondták, hogy a belépő szintű munkaköröknél legtöbbször egy, de gyakran több éves szakmai tapasztalat az elvárás. Sikeres válaszadói is voltak a brit kutatásnak, ők azt tanácsolták, hogy az egyetem alatt vegyék fel a kapcsolatot egy karrierszolgálattal és szerezzenek minél több gyakorlati tapasztalatot, már a diploma megszerzésének ideje alatt és szerezzenek további készséget, mely releváns lehet az érdeklődési körüknek megfelelően. Végző elkeseredésükben voltak olyanok is, akik rákényszerültek a hazaköltözésre más országokba, mert ott jobb lehetőségeket véltek felfedezni. *„Annak ellenére, hogy a toborzók azt állítják, hogy nagy a kereslet a magasan képzett munkaerő iránt, a munkáltatók 2023-ban átlagosan 86 jelentkezést kaptak minden diplomás állásra, ami 23%-os növekedést jelent az előző évhez képest – derül ki a Hallgatói Munkaadók Intézetének jelentéséből.* Azonban túl sok az olyan jelentkező, aki nem rendelkezik a megfelelő készségekkel, mégis van diplomája. Ez azért említésre méltó, mert jó példája annak, hogy nem feltétlenül a diploma számít, egy jelölt kiválasztása több összetevős, éppen emiatt szkeptikusan kezelik a fiatal jelentkezőket. Emellett egyre nagyobb gondot jelent a mesterséges intelligencia toborzásra való használata, mert a megadott kulcsszavak alapján szűr, amely sok diszkriminációt is vonhat maga után. Ez megnehezíti az álláskeresők helyzetét, de a munkáltatókét is, mert több időt fog igénybe venni a kiválasztási folyamat, illetve nehéz lesz megtalálni a „tökéletes jelöltet” (Otte, 2024).

Egy amerikai kutatás szerint 2023-ban a 25-34 évesek 80%-a volt foglalkoztatott, 4%-a pedig munkanélküli. Ugyanezen korosztályú férfiak esetében az általános foglalkoztatási ráta magasabb (85%), mint a nőknél, mely a 76%-ot érte el. Ezt nemek közötti szakadéknak

nevezzük, ennek legfőbb oka a családalapítás. „*A 25–34 évesek foglalkoztatási rátája 2023-ban minden iskolai végzettségi szinten magasabb volt, mint a 2021-es ráta, és nem tért el mérhetően a 2019-es, közvetlenül a világvárvány előtti évtől*” (National Center for Education Statistics, 2023).

És egy kis német kitekintés. 2024 januárjában végzett kutatás alapján a munkanélküliség 2,8 millió főre emelkedett, az előző év januárjához képest 189 ezer fővel nőtt ez a szám. Itt a német összlakosság lett figyelembe véve, tehát a szám nem reprezentatív a fiatal felnőttek munkanélküliségének szempontjából. A szakképzett munkaerő hiányának egyik oka a demográfiai változás, amely azt jelenti, hogy kevesebb fiatal lép be a munkaerőpiacra. Ennek kiküszöbölésére a német gazdaság külföldi munkaerőre szorul. Első sorban igyekeznek megtartani a frissen diplomázott hallgatókat, hogy az országban maradjanak. Vannak olyan ágazatok is, ahol már célirányosan külföldről toboroznak munkaerőt. Ezt azért is fontos megemlíteni, mert sok magyar megy ki Németországba dolgozni, ahol jó pénzbeli juttatásokról számolnak be, viszont maga a létfenntartás is arányosan drágább az országban. A magyarok tudnak a pénzből haza is küldeni, de a német munkaerő más országban fog szerencsét próbálni munka terén a még jobb fizetés reményében. Tehát ez a gazdasági körforgás továbbra is fennmarad. Ennek következtében a német gazdaságnak továbbra is szempont lesz a bevándorlók magas létszámának megtartása (Franek, 2024).

A kutatás felépítése és módszertana

1. Kutatás célja

A kutatásom célja, hogy feltárjam az Y és Z generációhoz tartozó egyének munkahelyválasztási preferenciáit és azokat a főbb tényezőket, amelyek befolyásolják döntéseiket a munkaerőpiacon. Kiemelten vizsgálom, milyen szerepet játszanak ezekben a döntésekben a demográfiai tényezők, mint például a nem, a családi állapot, vagy földrajzi elhelyezkedés. Céloom továbbá, hogy rávilágítsak arra, mennyiben térnek el ezek a preferenciák generációs szinten, illetve milyen elvárásokat támasztanak a fiatalok a munkáltatókkal szemben, különös tekintettel a munka-magánélet egyensúlyára, a munkahelyi környezetre, az anyagi juttatásokra és az előrelépési lehetőségekre.

A kutatás másik fontos pillérét a humán erőforrás területen dolgozó szakemberekkel készített mélyinterjúk képezik, melyek célja, hogy a munkaadói oldal nézőpontját is feltárják a fiatal generáció munkahelyválasztási szokásaival kapcsolatban. Ezen interjúk révén betekintést nyerhetünk abba, hogy a HR-esek milyen tapasztalatokat szereznek a Z és Y generáció pályázói kapcsán, milyen elvárásokat, fizetési igényeket, kompetenciákat tapasztalnak a kiválasztási folyamat során, valamint, hogy mely pozíciók iránt mutatkozik a legnagyobb érdeklődés a fiatalok részéről. A kvalitatív kutatási rész kiegészíti a kérdőíves kvantitatív adatokat, és segít megérteni, hogyan látják a gyakorlati szakemberek a fiatalok motivációit, viselkedését, interjúalanyként való szereplését, és milyen stratégiákat alkalmaznak a megtartásukra és toborzásukra. A kutatás gyakorlati célja, hogy hozzájáruljon a munkáltatók stratégiai szemléletformálásához a fiatal generációk hatékony toborzása és megtartása érdekében.

2. Hipotézisek megfogalmazása

A kutatás célja a 20–35 éves fiatal felnőttek munkahelyválasztási szempontjainak feltérképezése, különös tekintettel azokra a tényezőkre, amelyek a döntéseiket leginkább befolyásolják. A vizsgálat két fő módszerre épült: egy kérdőíves felmérésre, amely kvantitatív adatokkal szolgált, valamint HR szakemberekkel készült félig strukturált interjúkra, amelyek kvalitatív megközelítést biztosítottak. A hipotézisek ezekre az adatgyűjtési módszerekre támaszkodva kerültek megfogalmazásra, és a kutatás során ezek igazolása vagy elvetése történt meg.

H1: A munka és magánélet egyensúlya fontosabb szempont lehet a 20–35 éves munkavállalók számára, mint a magasabb fizetés. E korosztály tagjai olyan munkahelyeket részesítenek előnyben, amelyek lehetővé teszik a kiegyensúlyozott életvitelt.

H2: A Home office lehetősége befolyásolja az állásválasztási döntést. A 20-35 éves álláskeresők jelentős része előnyben részesíti azokat a munkahelyeket, ahol legalább részben lehetséges az otthoni és rugalmas munkavégzés.

H3: A fejlődési és előrelépési lehetőségek prioritást élveznek az álláskeresés során. A fiatal felnőttek számára fontos, hogy a munkáltató biztosítson szakmai képzéseket és karrierutat.

H4: A digitális álláskeresési platformok előnyt élveznek a hagyományos csatornákkal szemben. A 20-35 éves korosztály elsősorban online állásportálokon és közösségi média platformokon keres munkalehetőségeket, míg a hagyományos módszereket (pl. újsághirdetés, állásbörzék) kevésbé használja.

H5: A férfiak és nők közötti különbségek befolyásolják a munkahelyválasztás szempontjait. A nők és férfiak különböző szempontokat tartanak fontosnak a munkahelyválasztás során, például a munkahelyi környezetet, a rugalmas munkaidőt, a társadalmi felelősségvállalást, illetve a csapatban való munkavégzés lehetőségét. A nők számára gyakrabban fontosabbak a munkahelyi légkörrel és a társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos tényezők, míg a férfiak inkább az előrelépési lehetőségeket és a pénzügyi juttatásokat helyezhetik előtérbe.

3. Kutatási módszerek ismertetése

A kutatásomban alkalmazott módszerek célja, hogy mélyebb és átfogóbb képet nyújtsanak a 20-35 éves munkavállalók munkahelyválasztási szempontjairól és preferenciáiról, valamint a munkaerőpiaci trendekről. A kutatásban kombinált kutatási módszereket alkalmaztam, amelyek mind kvantitatív, mind kvalitatív adatgyűjtést és elemzést tartalmaznak. A kérdőív és az interjú összeállításánál figyelembe vettem a releváns szakirodalmi háttér megállapításait, különös tekintettel az Y és Z generáció munkahelyválasztási preferenciáira vonatkozó kutatásokra (pl. Balogh és társai., 2021; Kiss, 2020). Emellett a kérdések megfogalmazásában szerepet játszottak a témában korábban végzett hazai és nemzetközi

tanulmányok, valamint saját kutatási célkitűzéseim és hipotéziseim. Az alábbiakban ismertetem a kutatásban alkalmazott két fő módszert, a kérdőívet és a HR-es mélyinterjúkat.

A kvantitatív kutatás során Google Forms kérdőívet használtam, hogy számos válaszadó véleményét és preferenciáját rögzíthessem. A kérdőív célja az volt, hogy felmérje a 25-35 éves korosztály munkahelyválasztási szempontjait, azok fontosságát, és hogy milyen tényezők befolyásolják döntéseiket. A kérdőív online formában készült, és a válaszadók anonim módon tölthették ki, melyet egy közösségi oldalon osztottam meg, így javarészt saját ismerőseim osztották meg velem véleményeiket. A kérdőív kérdései az alábbi főbb témák köré épültek: munkahelyi légkör, munka-magánélet egyensúlya, béren kívüli juttatások, home office, munkakeresési akadályok, digitális álláskeresési preferenciák. A kérdőív kérdései zárt (Likert-skálás és feleletválasztós), valamint néhány nyitott formátumú kérdést tartalmaztak, melyek célja az volt, hogy átfogó képet nyújtsanak a válaszadók munkahelyválasztási preferenciáiról, elvárásairól, valamint demográfiai jellemzőiről. Az így nyert adatokat statisztikai elemzés alá vettem, hogy megismerjem a különböző szempontok fontosságát a válaszadók körében. A kérdőíves felmérés során kapott válaszokat manuálisan dolgoztam fel. Először a válaszokat egyesével átnéztem, majd tematikusan rendszereztem őket, elsősorban a válaszadók neme és korosztálya alapján. Ezt követően minden kérdésnél megvizsgáltam, hogy van-e észlelhető különbség a csoportok válaszai között – például a munka-magánélet egyensúlyának vagy a home office lehetőségének megítélésében. A kapott adatokat Excelben rögzítettem, és ott végeztem el az összehasonlító elemzéseket, grafikonok és táblázatok segítségével. A cél az volt, hogy azonosíthatók legyenek azok a mintázatok, amelyek a hipotézisek alátámasztására vagy cáfolatára szolgálnak.

A kvalitatív kutatás célja, hogy mélyebb betekintést nyerjek a HR-esek tapasztalataiba és perspektíváiba a fiatal munkavállalók munkahelyválasztási szempontjairól. A mélyinterjúk során azt szerettem volna feltárni, hogyan alakultak a munkáltatói elvárások és milyen változások figyelhetők meg a munkaerőpiacon az Y és Z generáció munkahelyválasztási preferenciáit tekintve. Az interjúk során az alábbi kérdésekre fókuszáltam: milyen típusú önéletrajzokat találnak a legvonzóbbnak a HR-esek, amikor fiatal munkavállalókat keresnek; milyen fizetési igények jellemzik általában a fiatal munkavállalókat a munkaerőpiacon; milyen szempontok alapján választják ki az említett pozíciókra a jelölteket a cégnél. A mélyinterjúk lehetőséget adtak arra, hogy kvalitatív adatokat gyűjtssek, és megértsem a munkaadók szempontjait és tapasztalatait, valamint, hogy hogyan alkalmazkodnak a munkahelyi elvárások

a fiatalok változó igényeihez. Ezeket a szempontokat összevettem a kérdőíves válaszokkal a kutatás mélyebb megértése érdekében. Félig strukturált interjúkat alkalmaztam, amelyek lehetőséget adtak arra, hogy az előre összeállított kérdések mentén, de rugalmasan haladva mélyebb, személyesebb válaszokat kapjak a szakemberektől, melynek lényege, hogy bár a kérdések előre meghatározottak, lehetőséget kaptam arra, hogy visszakérdezzek, kiegészítő kérdéseket tegyek fel, illetve reagáljak az interjúalanyok válaszára. Ezáltal a válaszadók szabadabban fejezhették ki véleményüket.

A kutatás során biztosítottam, hogy minden válaszadó és interjúalany beleegyezését kérjem, és a személyes adataik védelmét garantáljam. Az adatgyűjtés és az adatkezelés során a kutatás etikai szabályait maximálisan betartottam, és a válaszadók névtelenek maradtak. A kérdőívek és interjúk során begyűjtött adatokat bizalmasan kezeltem, és csak a kutatás céljaira használtam fel.

A kutatási eredmények bemutatása és értékelése

- Kérdőív

Az alábbiakban bemutatom a kutatás eredményeit, amelyek összhangban vannak a korábban megfogalmazott hipotézisekkel, illetve azokkal az elvárásokkal, melyek a szakirodalomban szereplő korábbi kutatásokban is megjelennek.

A kérdőívet összesen 123 fő töltötte ki a kutatás során, akik a 20-35 éves korosztályt képviselik. Azonban 6 személy úgy válaszolta meg a kérdéseket, hogy a megjelölt korosztályon kívül esik, így az ő válaszaik kizárásra kerültek az elemzésből. Ebből kifolyólag a figyelembe vehető elemszám 117 fő.

A nemi arányokat tekintve 82 nőről és 35 férfiről beszélünk. A válaszadók életkora 20 és 35 év között szóródik, ugyanakkor a legnagyobb arányban a 25 évesek képviseltették magukat, ők a teljes minta 30,9%-át tették ki (38 fő). A második legnagyobb csoport a 26 éveseké volt 13,8%-kal (17 fő). Az ennél fiatalabb, illetve idősebb válaszadók száma fokozatosan csökken, a 30 év felettiek aránya már jóval alacsonyabb, egy-egy életkort legfeljebb 1-2 fő képvisel.

A válaszadók lakóhely szerinti megoszlása alapján elmondható, hogy a legtöbben a fővárosban élnek (48 fő, 41,0%), ezt követi a kisvárosban élők csoportja (32 fő, 27,4%), majd a megyeszékhelyeken, nagyvárosokban élők (19 fő, 16,2%). A válaszadók közül 13 fő (11,1%) faluban vagy községben lakik, míg külföldön 5 fő (4,3%) él. A lakóhely vizsgálata azért volt fontos szempont a kutatás során, mert a földrajzi elhelyezkedés jelentősen befolyásolhatja a munkahelyválasztási lehetőségeket és preferenciákat. A nagyvárosokban, különösen a fővárosban, jóval szélesebb a munkakínálat, gyakoribb a home office lehetősége, illetve több fejlődési és karrierlehetőség áll rendelkezésre. Ezzel szemben a kisebb településeken a munkavállalók sok esetben szűkebb választékból dönthetnek, vagy ingázásra kényszerülhetnek. Emellett a vidéki környezetben más szempontok, például a rugalmas munkavégzés vagy a munka-magánélet egyensúlya akár nagyobb súllyal is eshetnek latba a munkahely kiválasztása során. A válaszadók legmagasabb iskolai végzettsége az alábbiak szerint alakult:

- Érettségi: 27 fő
- Felsőfokú OKJ/képzés: 18 fő
- Alapszakos diploma (BSc): 51 fő
- Mester diploma (MSc): 20 fő
- PhD/DLA: 1 fő

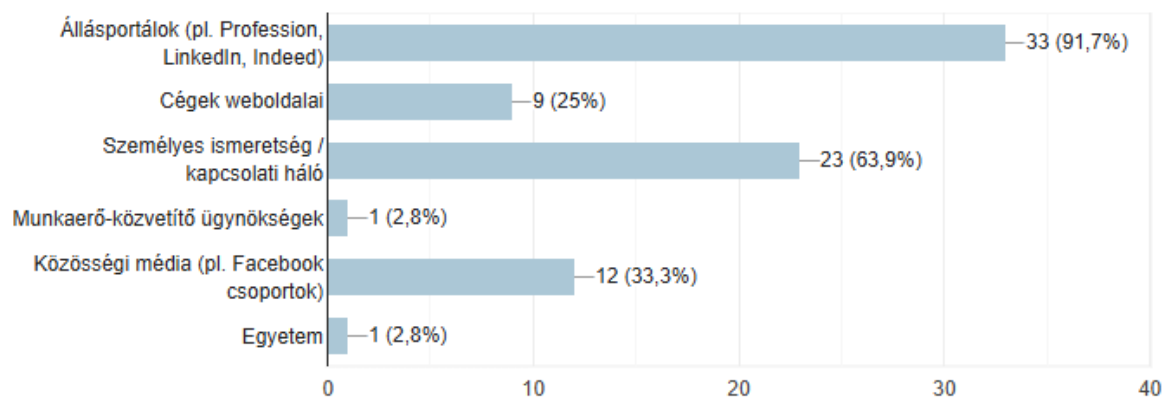
Ez a megoszlás jól tükrözi a fiatal felnőttek körében tapasztalható iskolai végzettségi szinteket: a válaszadók közel kétharmada rendelkezik valamilyen felsőfokú diplomával, ami arra utal, hogy a megkérdezettek többsége már túl van a felsőoktatás alap- vagy mesterképzésén. Ez különösen fontos szempont a munkahelyválasztás preferenciáinak értelmezésekor, hiszen a képzettség jelentős hatással van a munkavállalási lehetőségekre és elvárásokra.

A kitöltők döntő többsége (92 fő) teljes munkaidős alkalmazottként dolgozik, emellett 10 fő vállalkozóként, míg 7 fő részmunkaidőben dolgozik. A kérdőívet csak kevesen töltötték ki munkanélküliként (4 fő) vagy tanulmányi státuszban, mely szintén 4 fő. Ez arra utal, hogy a válaszok túlnyomó része a munka világában aktívan részt vevő személyek tapasztalatain alapul, így különösen relevánsak az állásválasztási szempontokra és elvárásokra vonatkozó eredmények. Érdekességként elmondható, hogy a vállalkozók között 4 nő és 6 férfi a nemek aránya. Köztük megtalálható két 21 éves és hat 25-26 éves személy, ami azt mutatja, hogy már ilyen fiatal korban is eljuthatnak vállalkozói szintre az emberek. A megkérdezettek többsége (55,6%) a magánszektorban dolgozik, míg az állami szférában tevékenykedők aránya 31,6%. Ez a kutatásomban azért hasznos információ, mert különbségek és összefüggések mutatkoznak a versenyszférában és a közszférában dolgozók között, akár a home office, akár a fejlődési lehetőségeket tekintjük.

A demográfiai kérdések után a nagy vízvázlató a „Jelenleg keresel új munkahelyet?” kérdés volt, ugyanis a válasz függvényében történt egy elágazás. Akik igennel, vagy talánnal válaszoltak erre a kérdésre, két aktív álláskereséssel kapcsolatos plusz kérdést kaptak. A 117 válaszadóból 81 fő nemmel, 25 fő igennel, míg 11 fő talánnal válaszolt. Arányait tekintve ez nagyon jónak számít, mert ez azt mutatja, hogy majdnem a $\frac{3}{4}$ -e elégedett a munkahelyével és nem kíván onnan kilépni.

A kutatás során külön figyelmet fordítottam arra a kérdésre, hogy a munkavállalók hol keresnek leggyakrabban álláslehetőségeket. Ennek vizsgálata azért vált fontossá, mert a toborzási stratégiák sikeressége nagyban múlik azon, hogy a munkaadók milyen felületeken jelenítik meg álláshirdetéseiket. A digitális világ fejlődésével egyre inkább előtérbe kerülnek az online állásportálok és a közösségi média, míg a hagyományos csatornák, mint az újsághirdetések vagy az állásbörzék, veszítenek jelentőségükből. A HR Portál (2022) tanulmánya is alátámasztja, hogy a munkakeresők többsége digitális felületeken tájékozódik, ezért a kutatásomban is célt volt felmérni, hogy a 20–35 éves korosztály milyen platformokat preferál, és hogy ez mennyiben egyezik meg a szakirodalomban megjelent tendenciákkal.

Íme az eredmények:

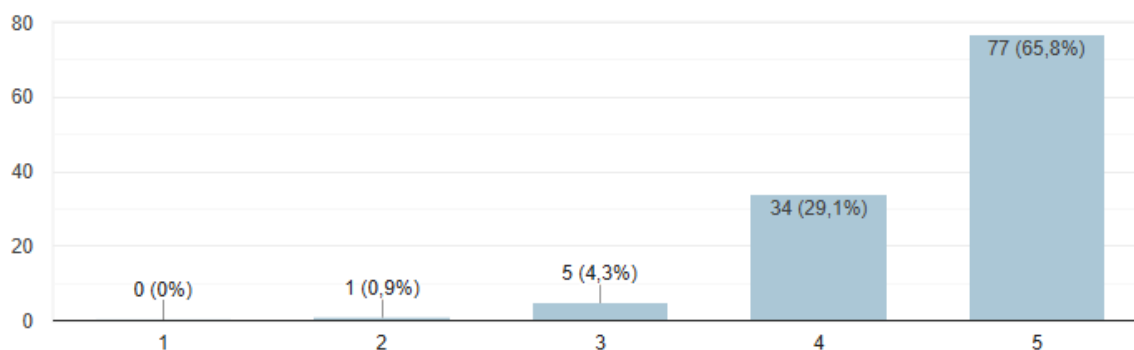


1. ábra: Hol keresel a leggyakrabban álláslehetőségeket?

Forrás: Saját szerkesztés

A kérdőívre adott válaszok alapján egyértelműen megfigyelhető, hogy a 20–35 év közötti válaszadók körében az állásportálok (pl. Profession, LinkedIn, Indeed) messze a legnépszerűbb álláskeresési csatornák: a válaszadók 91,7%-a (33 fő) jelölte ezt a lehetőséget. Ez megerősíti a szakirodalomban (HR Portál, 2022) is megjelenő tendenciát, miszerint az online felületek váltak a munkakeresés elsődleges eszközeivé. A személyes ismeretségek és kapcsolati háló szintén jelentős szerepet játszanak a válaszadók körében, ezt 23 fő (63,9%) említette. Ez arra utal, hogy a kapcsolati tőke továbbra is fontos szerepet játszik az álláskeresésben. A közösségi média (pl. Facebook csoportok) is relatív népszerűségnek örvend, ezt 12 fő (32,4%) választotta, míg a cégek saját weboldalai már jóval kevésbé voltak dominánsak (9 fő, 25%). Ezzel szemben a munkaerő-közvetítő ügynökségeket és az egyetemeket csak 1-1 fő (2,8%) jelölte meg, ami arra utal, hogy ezek a csatornák kevésbé relevánsak vagy kevésbé elérhetőek a válaszadó korosztály számára. Az eredmények tehát alátámasztják azt a hipotézist, miszerint a digitális álláskeresési platformok dominálnak, és a hagyományos vagy intézményesített csatornák szerepe csökken a fiatalabb munkavállalói réteg körében.

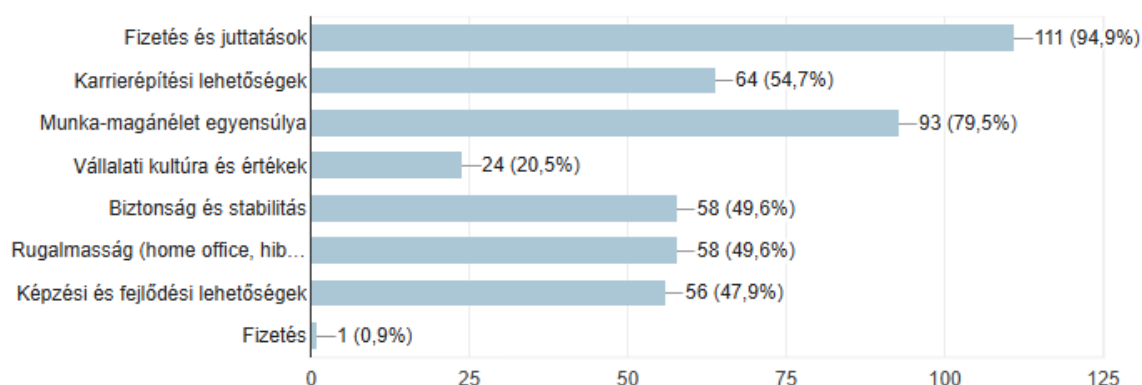
A százalékos eltérések abból adódnak, hogy a kérdésnél több válasz is megjelölhető volt. Ez alapján, a 36 kitöltőből az egyes választási lehetőségekre a fentebb említett arányokban érkeztek a válaszok.



2. ábra: Mennyire fontos számodra a munka és a magánélet egyensúlya munkahelyválasztás során?

Forrás: Saját szerkesztés

A 2. ábrán egyértelműen megfigyelhető, hogy a munka-magánélet egyensúlya kiemelten fontos szempont a munkahelyválasztásnál, 77 fő jelölte a legmagasabb értéket (5 – „Nagyon fontos”), a „4 – Inkább fontos” választ 34 fő adta meg, ami szintén magas arány. Ez azt jelenti, hogy a válaszadók túlnyomó többsége számára ez a szempont legalább „inkább fontos” volt, míg mindössze 6 fő választott semleges vagy negatív értékelést (1–3). Ez az eredmény erősen alátámasztja azt a hipotézist, hogy a 20–35 év közötti korosztály számára a munka és a magánélet közötti egyensúly kiemelt szerepet játszik az álláskereső döntések során. Ezen belül 59 nő és 18 férfi adta a „Nagyon fontos” választ, ami azt jelzi, hogy a nők körében még hangsúlyosabb ez az elvárás. Ez az arány jelentőséggel bír, hiszen azt tükrözi, hogy a női munkavállalók – akár a családi és gondozói szerepek miatt, akár a mentális jóllét megőrzésének érdekében – még tudatosabban keresik azokat a munkahelyeket, amelyek lehetővé teszik számukra az élet különböző területei közötti egyensúly megtartását. Ez a különbség a nemek közötti eltérő prioritásokat is jól szemlélteti.



3. ábra: Melyik tényezők a legfontosabbak számodra egy új munkahely kiválasztásánál?

Forrás: Saját szerkesztés

A 3. ábra azt mutatja, hogy a legnagyobb arányban a fizetés és juttatások jelentették a legfontosabb szempontot egy új munkahely kiválasztásakor: 94,9% (111 fő) jelölte meg ezt a tényezőt. Ez jól mutatja, hogy az anyagi megbecsülés továbbra is az egyik legmeghatározóbb elvárás a munkavállalók részéről. A munka és magánélet egyensúlya a második leggyakrabban említett szempont, 79,5%-os aránnyal (93 fő), ami azt jelzi, hogy a kiegyensúlyozott életvitel igénye szintén kiemelt jelentőségű a munkakeresők körében. Karrierépítési lehetőségeket a válaszadók több mint fele, 54,7% (64 fő) tartja fontosnak, ami az előrelépés és a hosszú távú fejlődés iránti igényt tükrözi. A biztonság és stabilitás, valamint a rugalmasság (például home office lehetősége) egyaránt 49,6%-ban jelent meg fontos szempontként (58-58 fő), ami arra utal, hogy a kiszámíthatóság és az alkalmazkodási lehetőség egyformán hangsúlyos a munkavállalók szemében. A képzési és fejlődési lehetőségeket a válaszadók 47,9%-a (56 fő) tartotta lényegesnek, míg a vállalati kultúra és értékek csupán 20,5%-nál (24 fő) szerepeltek a fontos tényezők között. Érdekes, hogy egy válaszadó (0,9%) a "fizetést" külön is megjelölte, valószínűleg külön kategóriaként értelmezve a „Fizetés és juttatások” opciótól.

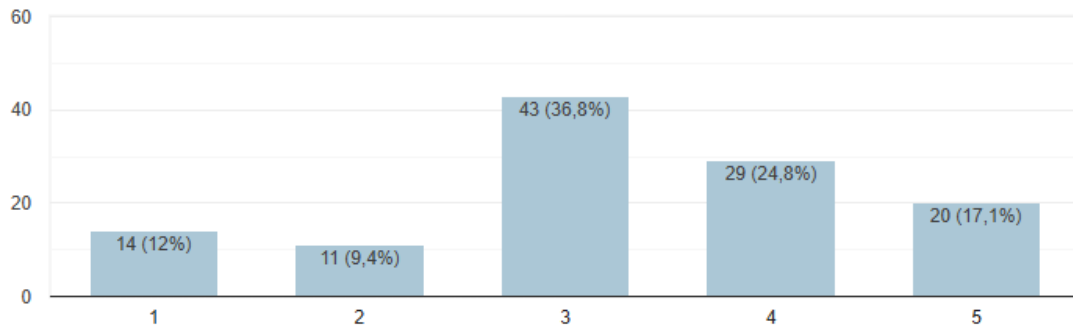
Az életkor és a lakóhely tekintetében nem figyelhető meg jelentős eltérés a válaszadók megoszlásában. A kérdőívet főként 24–26 év közötti személyek töltötték ki, ugyanakkor a többi korosztályból is érkezett válasz, így az eredmények nem kizárólag egy szűk korcsoport véleményét tükrözik. A lakóhely szerinti eloszlás szintén kiegyensúlyozott, bár a legtöbben a fővárosból válaszoltak, kisvárosból és falusi környezetből is hasonló arányban érkeztek kitöltések, mindez arra utal, hogy az adatok nem torzulnak jelentősen.

Ez az eredmény megdönti az egyik előzetesen megfogalmazott hipotézist, miszerint a munka-magánélet egyensúlya fontosabb a válaszadók számára, mint a fizetés. A kutatás adatai alapján ugyanis egyértelműen látszik, hogy a fizetés és juttatások jelentik a legfőbb prioritást, még akkor is, ha a válaszadók nagy része a kiegyensúlyozott életmódot is fontosnak tartja.

A megállapítottak teljes mértékben összhangban állnak a szakirodalomban megjelenő megállapításokkal: Kiss (2020) kutatásában szintén ezek a tényezők jelentek meg elsődleges motivációs szempontként, míg a Világgazdaság (2020) és Milassin (2024) eredményei ugyanezeket a prioritásokat emelték ki a munkavállalói döntések háttérében. Mindez megerősíti, hogy ezek a tényezők nemcsak elméleti szinten, hanem a gyakorlatban, a válaszadók szubjektív szempontjai között is meghatározó jelentőséggel bírnak.

- 1 - Egyáltalán nem fontos
- 2 - Inkább nem fontos
- 3 - Semleges
- 4 - Inkább fontos
- 5 - Nagyon fontos

117 válasz

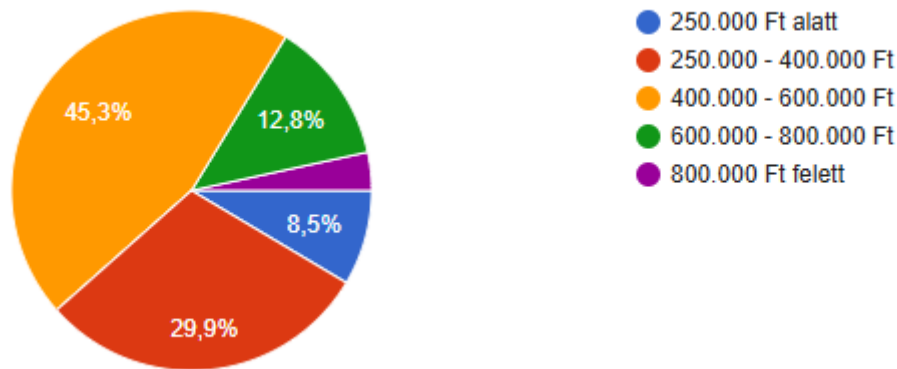


4. ábra: Mennyire fontos számodra a távoli/hibrid munkavégzés lehetősége

Forrás: Saját szerkesztés

Az alábbi diagram a válaszadók véleményét szemlélteti a hibrid vagy távoli munkavégzés fontosságáról egy munkahely kiválasztása során. A megkérdezettek ötfokú Likert-skálán értékelték, mennyire tartják lényegesnek ezt a tényezőt, ahol az 1-es érték „egyáltalán nem fontos”-t, az 5-ös pedig „nagyon fontos”-t jelölt. Az eredmények alapján a legtöbb válaszadó semleges álláspontot képvisel, 43 fő (36,8%). A válaszadók 24,8%-a (29 fő) szerint a hibrid vagy távoli munkavégzés „inkább fontos”, míg 17,1%-uk (20 fő) kifejezetten „nagyon fontos” szempontként tekint erre a lehetőségre. Így a megkérdezettek több mint 40%-a összességében pozitívan viszonyul az otthoni vagy hibrid munkavégzés lehetőségéhez. A skála negatív oldalán kevesebben helyezkedtek el: 14 fő (12%) „egyáltalán nem” tartja fontosnak ezt a szempontot, míg 11 fő (9,4%) szerint „inkább nem fontos”. Ezek az arányok arra utalnak, hogy bár egy kisebb része a válaszadóknak elutasítja vagy kevésbé értékeli a távoli munkavégzés lehetőségét, a többség legalább semleges vagy inkább pozitív véleményt fogalmazott meg. Ezt nagyban befolyásolhatja, hogy kinek mennyire van lehetősége a munkahelyén távoli munkavégzésre. Azt gondolnánk, hogy akik az állami szektorban dolgoznak, kevésbé tartják fontosnak ezt a lehetőséget, mert munkájuk során ez az opció nem adódik meg (orvos, pedagógus, kereskedő), de az eredmények alapján megállapítható, hogy a 37 állami szektorban dolgozóból csupán csak 8 fő számára nem fűződik előny ehhez a munkavégzési típushoz.

Összegzésképpen elmondható, hogy a hibrid és távoli munkavégzés iránti igény jelen van a válaszadók körében, azonban nem mindenki számára elsődleges prioritás. A vélemények megoszlanak, de a tendencia enyhén pozitív irányba mutat, ami összhangban van a globális munkavállalási trendekkel, különösen a pandémia utáni időszakban (Fazekas és társai, 2020).



5. ábra: Mennyi a havi nettó fizetésed?

Forrás: Saját szerkesztés

Az 5. ábra a kitöltők havi nettó fizetését ábrázolja. Ezt azért tartottam fontosnak a kutatás során, mert a szakirodalmi áttekintőben gyakran elhangzott, hogy a Z generáció irreális fizetési elvárásokkal jelentkezik az állásokra. Kíváncsi voltam, vajon mennyire rugaszkodunk el akkor, amikor minimum nettó 400.000, - Forintos a bérigényünk. Továbbá vizsgálni kívántam a nemek közötti, valamint a lakóhely és végzettség szerinti különbségeket. Íme az eredmények:

A megjelölt kategóriák alapján egyértelműen kirajzolódott, hogy a legtöbben a közepes jövedelmi tartományba tartoznak. A megkérdezettek 45,3%-a (53 fő) havi 400.000–600.000 Ft közötti nettó keresettel rendelkezik, ami a legnagyobb arányt képviselte a minta egészében. Ez arra utalhat, hogy ez a jövedelemszint számít jelenleg „átlagosnak” vagy elérhetőnek a megkérdezettek körében. A második legnagyobb csoportot a 250.000–400.000 Ft közötti jövedelemmel rendelkezők alkották 29,9%-os (35 fő) arányban. Fontos megjegyezni, hogy a 35 kitöltőből 29 nő, és csak 6 férfi jelölte ezt a fizetési sávot, ami azért véleményes, mert a többi válaszhoz képest itt volt a legnagyobb eltérés a két nem között. Ebből akár már feltételezhető lenne, hogy a nők többsége kevesebb fizetést kap, mint férfiak, de ekkora elemszámnál ez nem lenne releváns kijelentés. További fontos tényező még, hogy közel a kitöltők harmada kisvárosban él jelenleg, ami azt kívánja bemutatni, hogy vidéken alacsonyabb lehet a munkabér, mint a fővárosban. Ezzel párhuzamosan a kisebb térségekben az életvitel is olcsóbb, emiatt nagy különbségek adódhatnak a fővárosi bérezéshez képest. Ezen túl még említésre szorul

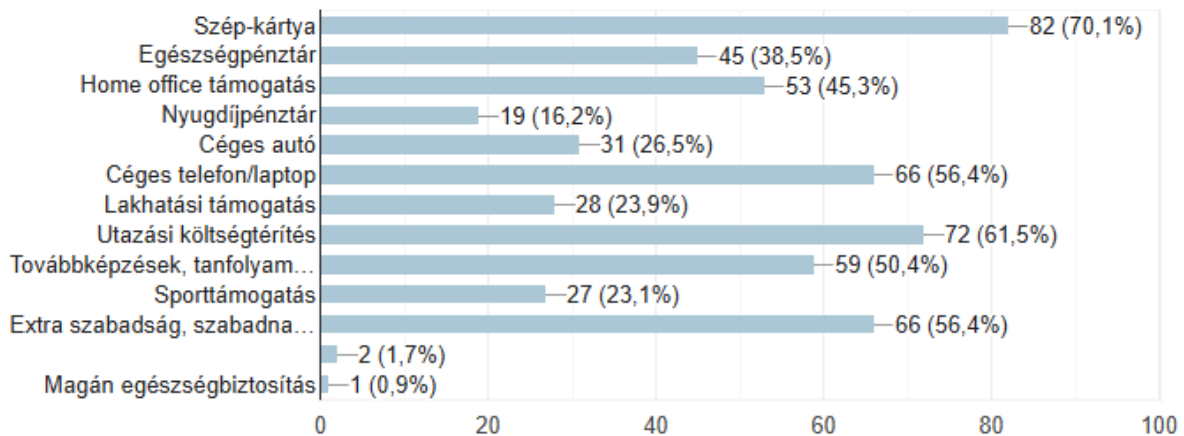
ennél a résznél az iskolázottság mértéke is. A többi válaszhoz képest arányaiban ennél a bérsávnál volt a legtöbb érettségivel rendelkező kitöltő. Ennek háttérében több tényező is állhat. Egyrészt, az érettségi önmagában egy alapfokú középszintű végzettség, amely sok pozícióhoz elegendő, azonban a bérezés szempontjából nem biztosít akkora versenyelőnyt, mint a felsőfokú képesítések. Az ilyen végzettséggel rendelkezők gyakran adminisztratív, ügyfélszolgálati, logisztikai vagy kereskedelmi területeken helyezkednek el, ahol a bérezés jellemzően ebben a sávban mozog. Másrészt, a munkaerőpiaci kereslet és kínálat is befolyásolja ezt az arányt. Az ebbe a csoportba tartozók sok esetben hosszabb ideje dolgoznak ugyanazon a munkakörön belül, de előmeneteli lehetőségek vagy további végzettség nélkül jövedelmük kevésbé dinamikus emelkedik. Ez az eredmény jól tükrözi a magyar munkaerőpiacra jellemző trendeket, amelyek szerint a felsőfokú végzettséggel rendelkezők átlagkeresete szignifikánsan magasabb, míg az érettségivel rendelkezők gyakran stagnáló fizetési sávban maradnak. A jelenség alátámasztja azt is, hogy a végzettségi szint jelentős hatással van a jövedelmi lehetőségekre.

A magasabb jövedelmi szintek – bár jelen vannak – kevésbé gyakoriak a válaszadók körében. A 600.000–800.000 Ft közötti fizetési tartományba 15 fő (12,8%) esik. A válaszadók nemek szerinti megoszlása viszonylag kiegyenlített, 7 férfi és 8 nő szerepel ebben a kategóriában, ami arra utal, hogy a nemek közötti bérkülönbségek enyhébb formában jelentkezhetnek ebben a jövedelemsávban, különösen, ha az érintettek hasonló munkakörökben, képzettséggel és munkaidőben dolgoznak. Kiemelendő, hogy a legtöbben 25 évesek, ami meglehetősen fiatal életkor egy ilyen mértékű jövedelemhez képest – ez a megfigyelés arra enged következtetni, hogy a válaszadók között lehetnek olyan fiatal szakemberek, akik versenyképes tudással, digitális készségekkel vagy piacképes szakterületen szereztek végzettséget. A csoport területi elhelyezkedése is figyelemre méltó, a legtöbben a fővárosban élnek, ami nem meglepő, hiszen Budapesten a bérek országos összehasonlításban is kiemelkedők, különösen a magasan képzett fiatalok körében. A válaszadók több mint fele alapszakos diplomával rendelkezik, ami azt jelzi, hogy már egyetemi alapképzéssel is elérhető ebben a jövedelemsávban munkalehetőség, feltéve, hogy az érintettek versenyképes tudással, szakmai nyelvtudással vagy egyéb, munkáltatók által keresett kompetenciákkal bírnak. Továbbá az is kiderült, hogy a legtöbben teljes munkaidőben dolgoznak, ami azt mutatja, hogy a magasabb fizetés mögött jellemzően hagyományos foglalkoztatási forma áll. Az adatok összességében azt mutatják, hogy fiatal, diplomás fővárosi munkavállalók is relatíve korán beléphetnek a magasabb jövedelmi kategóriákba,

A 800.000 Ft feletti jövedelmet mindössze 3,4% (4 fő) jelölt meg. Ez az eloszlás azt mutatja, hogy a magasabb kereseteket elsősorban kevesebben érik el, ami összhangban áll a munkaerőpiacon általánosan tapasztalt bérszintekkel, illetve a szakmai tapasztalat vagy vezetői pozícióval elérhető juttatási csomagokkal. A csoport demográfiai összetétele érdekes arányokat mutat: 3 fő nő, 1 fő férfi, amely egyfelől a nők növekvő jelenlétét és előrehaladását jelezheti a magasabb bérsávok felé, másfelől pedig arra is rávilágít, hogy bár a minta kisméretű, a nemek közötti bérkülönbségek kérdése ilyen kis elemszám mellett kevésbé értelmezhető statisztikai szempontból. Az életkori eloszlás alapján látható, hogy a válaszadók 24, 25, 26 és 32 évesek, tehát a magas kereset elérése nem feltétlenül a hosszú szolgálati idő vagy életkori előrehaladás eredménye, hanem akár gyors karrierépítés, nemzetközi munkatapasztalat vagy kiemelkedő szaktudás is állhat a háttérben. Ezt támasztja alá az is, hogy két fő külföldön dolgozik, ami feltehetően magasabb fizetési szinteket jelent, mint a hazai viszonyok.

A legalsó jövedelmi sáv, vagyis a 250.000 Ft alatti nettó fizetés kategóriája 8,5%-os (10 fő) arányban fordult elő a mintában. A csoport nemi megoszlása alapján 7 nő és 3 férfi került ebbe a sávba, ami részben tükrözheti a munkaerőpiacon jelenlévő bérkülönbségeket, részben pedig az élethelyzetből adódó kereseti eltéréseket. Ezt támasztja alá az is, hogy a csoportból egy fő GYED-en lévő, egy másik pedig egyetemi tanulmányokat folytat, tehát nem, vagy csak részmunkaidőben vesznek részt a munkaerőpiacon. Az iskolai végzettség szintén fontos magyarázó tényező lehet. A csoport tagjai közül heten érettségivel rendelkeznek, míg egyetlen fő jelölt meg alapszakos, egy másik pedig mesterdiplomás végzettséget. A magasabb végzettséggel rendelkezők ebben az esetben feltehetően még nem helyezkedtek el a szakmájukban, vagy élethelyzetük (pl. részmunkaidő, gyermekvállalás) nem teszi lehetővé a teljes állású, magasabb jövedelmű munkavégzést. Összességében tehát ebben a jövedelmi kategóriában az alacsony keresetek háttérben jellemzően alacsonyabb iskolai végzettség, részmunkaidős foglalkoztatás vagy inaktív státusz, valamint vidéki lakóhely húzódik meg.

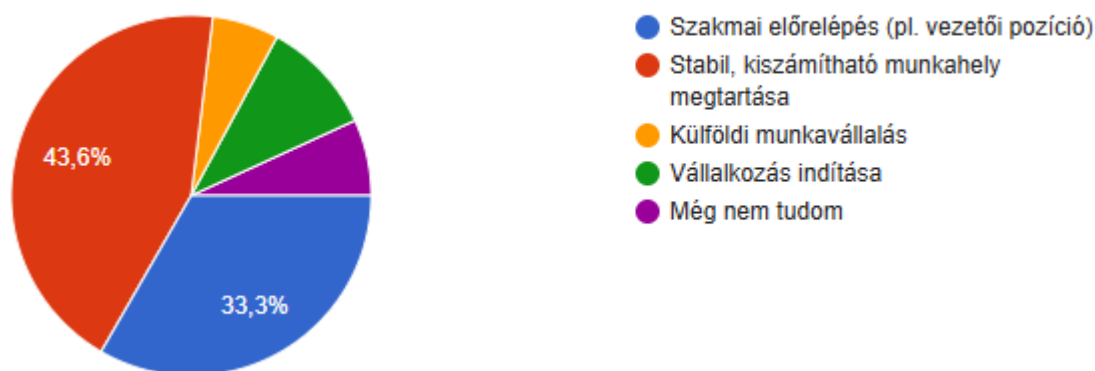
Az eredmények összességében jól tükrözik a jelenlegi jövedelmi viszonyokat a megkérdezettek körében, és megerősítik a szakirodalomban (pl. HR Portál, 2022) megfogalmazottakat, miszerint a munkaerőpiacon jelenleg tapasztalható bérszintek döntően a középjövedelmi tartományban mozognak, miközben a magasabb jövedelmek elérése korlátozottabb kör számára biztosított.



6. ábra: Mely juttatásokat és cafeteria elemeket tartod fontosnak egy munkahelyen?

Forrás: Saját szerkesztés

A 6. ábra azt szemlélteti, hogy milyen juttatásokat és cafeteria elemeket tartanak fontosnak egy munkahelyen. A válaszadók több opciót is megjelölhettek, amely lehetővé tette annak feltárását, hogy mely elemek bírnak kiemelt jelentőséggel a munkavállalók számára. A válaszok alapján a Szép-kártya bizonyult a legnépszerűbb juttatási formának, a válaszadók 70,1%-a (82 fő) emelte ki ennek fontosságát. Ez a juttatás a hazai munkaerőpiacon már bevált és széles körben elfogadott cafeteria-elem, mely különösen népszerű a szabadidős, vendéglátási és szálláshely szolgáltatásokhoz kapcsolódó felhasználási lehetősége miatt. A második leggyakrabban megjelölt elem a céges telefon/laptop volt, amelyet 66 fő (56,4%) tartott fontosnak. Ez a technikai eszközökkel kapcsolatos támogatás különösen a hibrid vagy távoli munkavégzés során válik meghatározóvá, de a legtöbb álláshirdetésnél már megjelenik, mint kapott eszköz. Ezzel szorosan összefüggésben a home office támogatás is kiemelkedő jelentőséggel bírt, 53 fő (45,3%) szerint ez fontos tényező. A válaszadók tehát egyértelműen értékelik azokat a lehetőségeket, amelyek támogatják a rugalmas munkavégzést és a megfelelő munkakörnyezet kialakítását otthon is (Balogh és társai 2021). További vizsgálódás alá véve a kapott válaszokat az is szembetűnő volt, hogy a nyugdíjpénztárt javarészt csak a 25 évnél idősebb résztvevők jelölték meg, illetve a sporttámogatás megléte a 27 főből 23 fő városban és nagyvárosban élő személynek volt fontos. Ez azt mutatja, hogy a kisvárosokban élők számára ez nem bír érdelemmel, hiszen ott kevesebb a sportolási lehetőség is, mint a nagyobb lakossággal rendelkező térségekben.



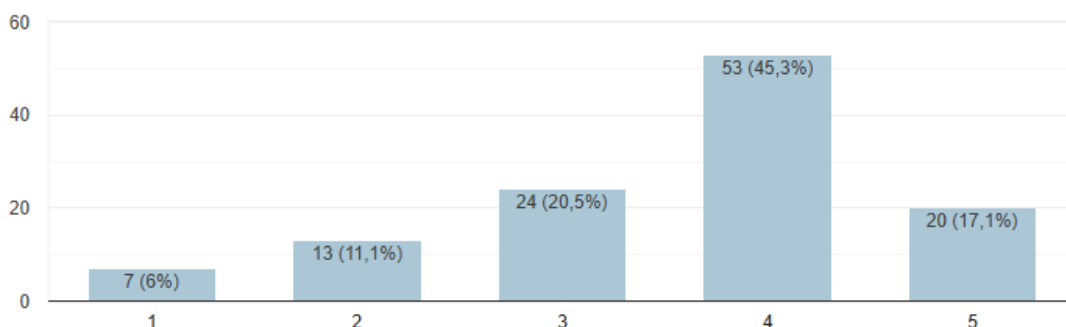
7. ábra: Milyen hosszú távú karrierterveid vannak?

Forrás: Saját szerkesztés

A résztvevőket arra is megkértem, hogy osszák meg hosszú távú karrierterveiket, ezáltal képet kaphattam arról, hogy milyen irányba kívánják építeni szakmai jövőjüket. A legtöbben, a válaszadók 43,6%-a, a stabil, kiszámítható munkahely megtartását jelölte meg célként. Ez az eredmény arra utal, hogy sok munkavállaló számára kiemelkedő értéket képvisel a biztonság, a hosszú távon tervezhető foglalkoztatás, valamint a munkahelyi környezet állandósága. Ez különösen jellemző lehet ebben a gazdaságilag bizonytalan helyzetben, ahol a stabilitás egyre fontosabbá válik. A második legnépszerűbb opció a szakmai előrelépés, például vezetői pozíciók elérése volt, amit a válaszadók 33,3%-a választott. Érdekesség, hogy a férfi válaszadók körében ez volt a legnépszerűbb karrierirány, közülük 17 fő jelölte meg a szakmai előrelépést, míg a stabil munkahely fenntartását csak 10 fő. Ez az arány azt sugallja, hogy a férfiak motivációjában markánsabban jelenik meg az ambíció és a felelősségteljesebb, vezetői szerepek elérése. A válaszadók kisebb hányada más alternatívák felé orientálódik, 10,3% (12 fő) szeretne vállalkozást indítani, amely az önállóság, a kreativitás és a pénzügyi függetlenség iránti igényt tükrözi. Ennek a lehetőségnek az említése főként a 25 éves korosztály körében volt jellemző, ami arra enged következtetni, hogy ebben az életkorban már megfogalmazódik a saját ötletek megvalósításának igénye. Külföldi munkavállalást a válaszadók 6%-a (7 fő) jelölt meg, és ez a cél kiemelkedően népszerű volt a 26–29 éves korosztályban. E korosztály tagjai jellemzően már rendelkeznek valamilyen munkatapasztalattal, szakmai tudással, és nyitottabbak lehetnek a nemzetközi lehetőségek, illetve a magasabb jövedelmek vagy iránt. Végül a válaszadók 7,7%-a még nem tudja, milyen irányban szeretné folytatni karrierjét. Ez a bizonytalanság jellemző lehet a pályakezdőkre vagy azokra, akik jelenleg pályamódosítás előtt állnak, illetve még keresik a számukra legmegfelelőbb szakmai utat.

- 1 - Nagyon elégedetlen vagyok
- 2 - Inkább elégedetlen vagyok
- 3 - Semleges
- 4 - Inkább elégedett vagyok
- 5 - Nagyon elégedett vagyok

117 válasz



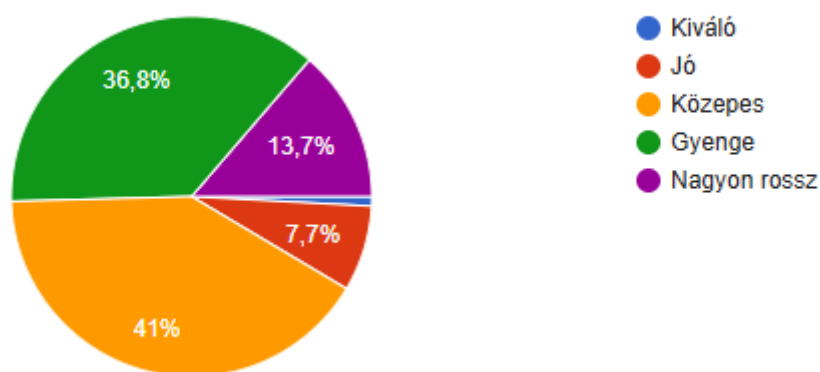
8. ábra: Mennyire vagy elégedett a jelenlegi munkahelyi környezeteddel és lehetőségeiddel?

Forrás: Saját szerkesztés

A 8. ábra válaszai alapján elmondható, hogy a legtöbben, 53 fő (45,3%) az "inkább elégedett vagyok" választ jelölték meg. Ez azt jelzi, hogy a munkavállalók csaknem fele általánosan pozitívan ítéli meg a munkakörnyezetét, ugyanakkor utalhat arra is, hogy bizonyos területeken még van fejlesztési lehetőség. A "nagyon elégedett vagyok" opciót 20 fő (17,1%) választotta, jelezve, hogy maradéktalanul elégedettek a jelenlegi munkahelyük nyújtotta körülményekkel. Semleges értékelést (3-as opció) 24 válaszadó (20,5%) adott, ami arra utal, hogy ez a csoport nem tapasztal sem kifejezett elégedettséget, sem elégedetlenséget – esetükben a munkahely jellemzői valószínűleg kiegyensúlyozottak, de nem inspirálóak. Az elégedetlen válaszadók aránya összesen 17,1% volt, 13 fő (11,1%) „inkább elégedetlen”, 7 fő (6%) pedig „nagyon elégedetlen” választ adott. Fontos megvizsgálni, hogy kik tartoznak ebbe a csoportba, mivel ez segítheti a munkáltatókat a célzott fejlesztések tervezésében. Az 1-es értékelést legnagyobb arányban a 30-as korosztály adta, kiegészülve néhány 26 éves válaszadóval. Területileg jellemzően falun vagy kisvárosban élő emberekről van szó. Ami a jövedelmi háttérrel illeti, közülük többen a 250.000 Ft alatti sávba tartoznak, ugyanakkor megjelent 600.000–800.000 Ft közötti keresetű válaszadó is – utóbbi esetekben vélhetően nem a pénzügyi tényezők okozzák az elégedetlenséget. A 2-es válaszokat többségében a 25–27 éves korosztály adta, jellemzően fővárosi lakóhellyel. Ők leginkább a 400.000–600.000 Ft közötti nettó jövedelemsávba tartoznak. Esetükben az elégedetlenség mögött meghúzódhat a szakmai előrelépés, a munkahelyi kultúra vagy a munka-magánélet egyensúlyának hiánya. Az 5-ös

értékelést, vagyis a teljes elégedettséget, elsősorban a 25 év feletti válaszadók jelölték meg. Érdekes, hogy az összes 800.000 Ft felett kereső válaszadó ebbe a csoportba tartozik, azonban emellett alacsony jövedelmű (250.000 Ft alatti) egyének is kifejezték teljes elégedettségüket. Az elégedettséget nem kizárólag az anyagi elismerés jelenti, hanem egyéb tényezők, például a munkahelyi légkör, a rugalmasság vagy a közösség. Területileg ebben a csoportban kisvárosban és falun élők dominálnak, ami arra utalhat, hogy a helyi közeg, kevesebb munkahelyi stressz vagy rövidebb utazási idő is hozzájárulhat a pozitív megítéléshez.

A kutatás egyik figyelemre méltó tanulsága, hogy nem minden válaszadó keres aktívan új munkahelyet, még akkor sem, ha saját válasza alapján nagyon elégedetlen a jelenlegi munkakörnyezetével és lehetőségeivel. Ennek hátterében állhat a bizonytalanságtól való félelem, a munkaerőpiac lehetőségeinek csökkenése, vagy az, hogy a jelenlegi munkahely még így is kiszámíthatóbb vagy kényelmesebb alternatíva számukra. Más esetekben pedig egyéni élethelyzetek – például családi kööttségek, helyi lehetőségek hiánya – befolyásolhatják a döntést, hogy nem tesznek aktív lépéseket a változás érdekében. Az elégedettségi szint önmagában nem feltétlenül jelzi a karrierrel kapcsolatos döntéseket. A munkavállalók döntéseiben számos egyéni és külső tényező játszik szerepet, így a munkáltatóknak érdemes ezek figyelembevételével értelmezni a belső elégedettségi visszajelzéseket is. Fontos, hogy a cégek ne csupán a felmondások révén észleljék a problémákat, hanem belső felméréseken keresztül ismerjék fel a demotivált munkavállalókat.

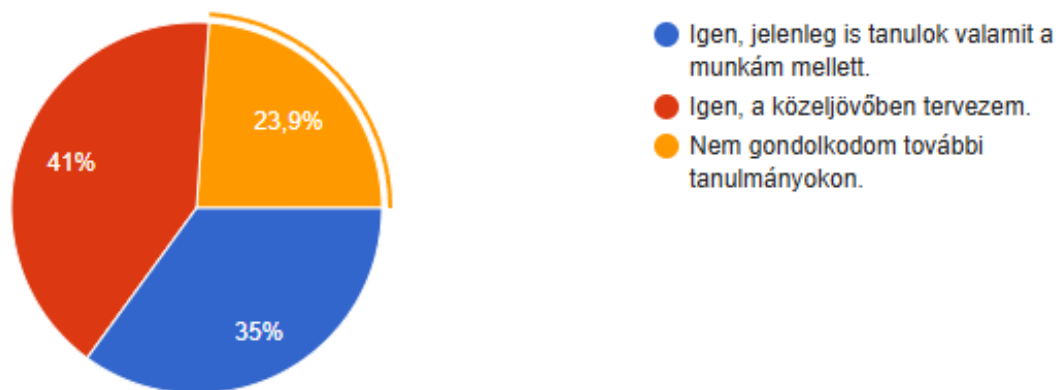


9. ábra: Hogyan értékelnéd a magyar munkaerőpiaci lehetőségeket a fiatalok számára?

Forrás: Saját szerkesztés

Az egyik fontos kérdése arra irányult, hogy a válaszadók hogyan ítélik meg a magyar munkaerőpiaci lehetőségeket a fiatalok számára. A válaszok egyértelműen rávilágítanak arra, hogy a többség nem tekinti kedvezőnek a jelenlegi helyzetet, ugyanakkor a szélsőségesen

negatív vélemények aránya viszonylag alacsony maradt. A legtöbben, 41% (48 fő) a „Közepes” értékelést adták, ami azt jelenti, hogy bár a válaszadók egy része lát lehetőségeket a hazai munkapiacra, ezek nem kiemelkedőek. Ezt követi a „Gyenge” megítélés, amelyet a válaszadók 36,8%-a (43 fő) választott. Ez az arány már aggasztóbb, több mint egyharmaduk úgy érzi, hogy a fiatalok számára a magyar munkaerőpiac nem kínál megfelelő lehetőségeket, legyen szó munkabérről, előrelépési lehetőségekről vagy szakmai kihívásokról. A „Nagyon rossz” választ a válaszadók 13,7%-a (16 fő) jelölte, ami azt jelzi, hogy minden nyolcadik válaszadó szerint kifejezetten kedvezőtlen helyzetben vannak a fiatalok, ez akár a kiégés, elvándorlási szándék vagy motivátlanság alapja is lehet. A pozitívabb megítélések kisebb arányban jelentek meg, „Jónak” mindössze 7,7% (9 fő) értékelte a lehetőségeket, míg a „Kiváló” opciót 1 személy választotta, ami erősen alátámasztja a válaszadók általános rossz megítélését a hazai munkaerőpiaci helyzettel kapcsolatban. Ez a visszajelzés fontos a munkaadók számára, mert szükség van olyan intézkedésekre és stratégiákra, amelyek javítják a fiatalok elhelyezkedési esélyeit, karrierlehetőségeit és hosszú távú motivációját a hazai munkaerőpiacon.



10. ábra: Gondolkodtál-e további tanulmányok elvégzésén a szakmai fejlődésed érdekében?

Forrás: Saját készítés

Kíváncsi voltam, hogy a válaszadók milyen mértékben terveznek további tanulmányokat folytatni szakmai fejlődésük érdekében, ezt mutatja be a 10. ábra. A kérdésre adott válaszok alapján láthatjuk, hogy a fiatal munkavállalók jelentős része tudatosan törekszik az önfejlesztésre és a hosszú távú karrierépítésre. A válaszadók legnagyobb része (48 fő, 41%) jelezte, hogy a közeljövőben tervezi valamilyen újabb tanulmány megkezdését. Ez az arány azt mutatja, hogy sokan érzik szükségét annak, hogy meglévő tudásukat bővítsék vagy új kompetenciákat szerezzenek a munkaerőpiaci versenyképességük növelése érdekében. A

válaszadók jelentős része (41 fő, azaz 35%) már jelenleg is végez valamilyen tanulmányt a munkája mellett. Ez a csoport kiemelkedő példája annak, hogy sok fiatal egyidejűleg próbálja összehangolni a munkavégzést és a tanulást, ami elkötelezettségükről és fejlődési motivációjukról árulkodik, valamint emiatt lehet nagyobb igényük a rugalmas munkavégzésre, hogy a tanulóira is kellő időt tudjanak szánni. A válaszadók kisebb hányada (28 fő, 24%) nyilatkozott úgy, hogy nem gondolkodik további tanulmányokon. Ez az arány még mindig viszonylag alacsonynak tekinthető, és különböző okokra vezethető vissza – például jelenlegi elégedettség a megszerzett végzettséggel, munkahelyi leterheltség, vagy anyagi, időbeli korlátok.

A kérdőív végén lehetőséget biztosítottam a válaszadóknak egy szabadon megfogalmazható megjegyzés megtételére, amelyben további gondolataikat, javaslataikat, tapasztalataikat oszthatták meg a munkahelyi elvárásokkal, elégedettséggel vagy karrierrel kapcsolatban. Ez a kérdéstípus lehetőséget ad arra, hogy a kvantitatív adatok mellett mélyebb és egyedibb információk is felszínre kerüljenek. A válaszokat kvalitatív módon dolgoztam fel, tematikus kategóriákba sorolva, megválaszolásuk nem volt kötelező. Az alábbi kérdést tettem fel, melyre 65 válasz érkezett:

1) Milyen akadályokkal találkozol leggyakrabban álláskereső során?

- Bérezéssel kapcsolatos problémák:

Több válaszadó kiemelte, hogy az alacsony fizetések, illetve a béren kívüli juttatások hiánya nehezíti az álláskeresőt. Emellett az is gyakori probléma, hogy a munkáltatók nem jelölik meg a fizetési sávokat, ehelyett a jelentkezőktől várják a bérigény megjelölését, ami bizonytalanságot szül, pedig megelőzhető lenne a nehéz döntéshozatal.

Pl.: *„Kevés fizetés, rengeteg munka, magas elvárás”*; *„Bérigényt kérnek, nem pedig megjelölik a fizetési sávot”*

- Munkaerőpiaci telítettség, lehetőségek hiánya:

Sokan számoltak be arról, hogy a szakmájukban kevés a szabad pozíció, különösen a kezdők számára.

Pl.: *„Nincs szabad pozíció/kezdő pozíciók hiánya”*; *„Kevés a lehetőség, telített a szakma”*

- Toborzási gyakorlat kritikái:

Több válaszadó sérelmezte, hogy nem kapnak választ a jelentkezés után, vagy hogy nincs egy egységes álláskereső platform. Problémaként merült fel a kiválasztás személytelensége, illetve a toborzási folyamat átláthatatlansága is. Néhány válasz a kiválasztás személytelenségére vagy az információhiányra is utalt, illetve arra, hogy sok esetben nem a szakmai tudás, hanem a kapcsolatok döntenek.

Pl.: „Nem válaszolnak az álláshirdetők”; „Nincs személyes interjú – pedig megfelelt a kritériumoknak”; „Nem megfelelő tájékoztatás a munkaköréről”; „Nem a szakmaiság mérvadó, hanem a kapcsolatok”; „Felvételnél nem a csapattal találkoznak, hanem csak a vezetővel, pedig fontos lenne tudni, kikkel fogok együtt dolgozni”

- Diszkrimináció és előítéletek:

Több válasz jelezte, hogy a jelentkezők hátrányt szenvedhetnek életkor, nem vagy családi állapot alapján. Ide sorolhatók a nők elleni előítéletek, valamint a megkülönböztetés a fényképes önéletrajz alapján is.

Pl.: „Kevés lehetőség a nők számára, főleg szülés előtt álló nőknek – előítélet”; „Fényképes CV – diszkrimináció”; „Negatív előítélet a kor miatt, ha fiatal biztos nem akar dolgozni”

- Túlzó elvárások:

Sokan úgy érzik, hogy a munkaadók tökéletes jelölteket keresnek, akik egyszerre fiatalok, de már több év tapasztalattal rendelkeznek.

Pl.: „Több év munkatapasztalatot várnak el, de legyél fiatal és pályakezdő”; „Tökéletes jelöltek keresése”

- Személyes tényezők, akadályok:

Több visszajelzés gyakorlati nehézségekre utalt, mint például a munkába járás távolsága, a rugalmatlan beosztás vagy nyelvi akadályok.

Pl.: „Távolság”; „Munkabeosztás”; „Nyelvi akadály”

Kategóriák	Érkezett válaszok darabszáma ⁵ (N=65)
Toborzási gyakorlat kritikái	24
Túlzó elvárások	21
Bérezéssel kapcsolatos problémák	19
Munkaerőpiaci telítettség, lehetőségek hiánya	7
Diszkrimináció és előítéletek	6
Személyes tényezők, akadályok	3

1. táblázat: Az érkezett válaszok kategóriák szerinti bontása

Forrás: Saját szerkesztés

A kérdőív második nyitott kérdésében a válaszadók megoszthatták további személyes tapasztalataikat az alábbi kérdés mentén, melyre 57 válasz érkezett:

⁵ Összesen 65 válasz érkezett, de voltak olyan kitöltők, akik több kategóriát is említettek válaszukban, ebből adódik a darabszám összegének eltérése.

2) Ha volt már munkahelyváltásod, mi volt az elsődleges oka?

- Bérézés és juttatások:

A fizetés szintje központi szerepet játszik az álláskeresőknél. Az alacsony fizetés és a bérhoz kapcsolódó problémák (pl. nem megfelelő vagy túl alacsony fizetések) gyakran a legnagyobb nehézséget jelentik a munkavállalóknak.

Pl.: „Nagyobb fizetés”; „Kevés pénz”

- Munkahelyi környezet és munkavégzés:

Az állandó túlterheltség és a túlórák hosszú távon vezethetnek a munkavállalók kiégéséhez. A munkavégzés fizikai és mentális környezete meghatározza a munkahelyi légkört. A nem megfelelő munkakörnyezet rontják a munkavégzést és csökkenthetik a munkahelyi elégedettséget. A távmunka lehetősége vagy annak hiánya is kulcsfontosságú tényező lehet.

Pl.: „Monotonná vált”; „Közösség által nem jó közérzet”; „Értelmetlen munka, rossz környezet”; „Home office és pénz”; „Nem munkakörbe tartozó feladatok ellátása, akár munkaidőn túl is”

- Karrier és előrelépés:

Az előrelépés hiánya a munkahelyeken egy olyan szempont, ami miatt a dolgozók gyakran elhagyják a céget. Ha nincsenek világos előrelépési lehetőségek, vagy ha a karrierfejlődés nem megfelelő, akkor a munkavállalók motiváltsága csökkenhet.

Pl.: „Fizetés, előrelépési lehetőség”; „Nagyobb fizetés és szakmában való tapasztalatszerzés”; „Új kihívás”; „Jövőképet és feladatokat illető egyet nem értés”

- Munkahelyi megbecsülés és vezetés:

A munkavállalók akkor érzik magukat a legmotiváltabbnak, ha megfelelően elismerik őket. A megbecsülés hiánya, vagy ha a munkájuk nem kerül megfelelő figyelembevételre, demotiválhatja őket. A vezetők stílusa és hozzáállása kulcsfontosságú tényező a munkahelyi légkörben. Ha a vezetők nem támogatják a munkavállalókat, nem biztosítanak számukra megfelelő visszajelzéseket, vagy ha nem segítenek a fejlődésükben, akkor a munkavállalók elégedetlenek lesznek.

Pl.: „Tiszteletlen főnökök”; „Vezetőség stílusa és hozzáállása”; „A főnök természete és lekezelő stílusa miatt váltani akarok”

- Család és egyensúly:

A családalapítással vagy gyerekvállalással kapcsolatos diszkrimináció egyre nagyobb problémát jelent a munkaerőpiacon. A nők különösen ki vannak téve az ilyen jellegű hátrányos megkülönböztetésnek, amikor visszatérnek a munkába. A folyamatos stressz, túlterheltség és a

munkahelyi elismerés hiánya vezethet kiégéshez és motiváltságvesztéshez. Ez gyakran előfordul olyan munkahelyeken, ahol az elvárások magasak, de nincs megfelelő támogatás.

Pl.: „Nem becsülték meg a munkámat”; „Kevés pénz, gyerek miatt kirúgtak”; „Szülés után nem vettek vissza”; „Kiégés, motiváció vesztes”

- Cégekultúra és vállalati légkör:

A vállalati kultúra meghatározza a munkavállalók közérzetét és elkötelezettségét. A pozitív cégekultúra vonzóbbá teszi a munkahelyet, míg a toxikus légkör, ahol nem értékelik a munkavállalókat, vagy ahol nincs tiszteletteljes kommunikáció, elidegenítheti a munkavállalókat.

Pl.: „Rossz cégekultúra”; „Az ígért képzési lehetőségek be nem tartása”; „Nem éreztem, hogy a cég ugyanazokat az értékeket képviselné, mint én”; „Udvariatlan kollégák”; „Értelmetlen a munka”; „A túlfogyasztás ösztönzése engem már nem motivált”

- Külső tényezők:

A munkahelyek közötti távolság, a hosszú ingázás, vagy a nem megfelelő közlekedési lehetőségek komoly problémákat okozhatnak, különösen azok számára, akik családot tartanak fenn vagy szeretnének egyéb kötelezettségeket is ellátni.

Pl.: „Lakhely távol volt a munkahelytől”; „Korán kelés”; „Nem volt időm a tanulmányaim miatt”; „Külföldön ajánlottak továbblépési lehetőséget”; „Covid”; „Költözés”; „Nem tudtam összeegyeztetni a tanulmányaimmal és a magánéletemmel”

Kategóriák	Érkezett válaszok darabszáma⁶ (N=57)
Bérezés és juttatások	17
Munkahelyi környezet és munkavégzés	15
Karrier és előrelépés	12
Munkahelyi megbecsülés és vezetés	9
Cégekultúra és vállalati légkör	8
Külső tényezők	7
Család és egyensúly	5

2. táblázat: Az érkezett válaszok kategóriák szerinti bontása

Forrás: Saját szerkesztés

⁶ Összesen 57 válasz érkezett, de voltak olyan kitöltők, akik több kategóriát is említettek válaszukban, ebből adódik a darabszám összegének eltérése.

- Mélyinterjú

Körülmények bemutatása

Az interjúkat online végeztem el, 45-60 perces időtartamban, ezzel is megkönnyítve a folyamatokat és időt is tudtunk spórolni. Másik előny, mely az online beszélgetés mellett szólt, hogy az alanyok beleegyeztek a felvételnépszerűsítésbe, így könnyen visszahallgatható volt. Az 5 HR-es szakembert a dolgozat hátralevő részében A1, A2, A3, A4, A5 rövidítésben fogom megnevezni. A következőkben röviden bemutatom az interjúalanyokat, néhány alapvető személyes és szakmai információ megosztásával. Céloom, hogy az olvasó jobban megismerje a résztvevők szakmai hátterét és munkakörnyezetét, ezáltal kontextusba helyezhetővé váljanak az általuk megosztott tapasztalatok és vélemények. A dolgozatban szereplő cégek neveit szándékosan nem tüntettem fel, mivel az interjúk során szenzitív információk is elhangzottak, amelyek alapján a résztvevők vagy munkáltatóik beazonosíthatóvá válhatnak. Ezzel az kívánom biztosítani az interjúalanyok anonimitását.

	Neme	Életkor	Pozíció	Mióta dolgozik a cégnél?
A1	Nő	27	HR Business Partner	5,5 éve
A2	Nő	24	HR gyakornok	2 éve
A3	Férfi	30	Vezető Recruiter	4 éve
A4	Nő	27	Globar HR	2 éve
A5	Nő	26	HR Geo Services Associate	2 éve

3. táblázat: Interjúalanyok bemutatása anonim módon

Forrás: Saját szerkesztése

Az interjúk feldolgozása során a kérdéseket a könnyebb áttekinthetőség érdekében K1, K2, K3... jelölésekkel láttam el. A válaszokat az interjúalanyok tapasztalataira és megfogalmazásaira építve, témakörönként rendszereztem.

Tematikus elemzés

A mélyinterjú során a megkérdezett HR-es szakember részletesen beszélt a jelentkezők összetételéről, a pozíciók iránti érdeklődésről, valamint a kiválasztás szempontjairól.

1. Jelentkezők korosztály szerinti megoszlása:

K1: Melyik korosztály jelentkezik leginkább a nyitott pozíciókra a cégnél?

Ez a kérdés segített megérteni, mely korcsoportok a legaktívabbak a munkaerőpiacon, és különösen azt, hogy a fiatalok milyen arányban pályáznak. A kutatás fókuszja a 20–35 év közötti fiatal munkavállalókra irányult, ezért kulcsfontosságú volt az ő arányuk és szerepük feltérképezése a HR-es szakemberek tapasztalatain keresztül.

A válaszok alapján a legtöbb pályázó a 20–30 éves korosztályból kerül ki, de egy interjúalany csak a 45 évnél idősebb korosztályt említette. Azonban fontos azt is megemlíteni, hogy pozíciótól is függ, melyik az a korosztály, amit az adott álláshirdetés megszólít. Ugyanis vezetői munkakörök esetében elvárás a több év munkatapasztalat, ez szűrheti a jelentkezőket.

A1: „A 20–30 évesek jelentkeznek a legnagyobb számban, de nincsenek jelentős eltérések a különböző korcsoportok között.”

A2: „Tapasztalataink alapján minden korosztályból érkeznek hozzánk pályázók, ezt bizonyítja az is, hogy többi diák és nyugdíjas munkatárs is dolgozik a cégnél. Pozíciótól függ, de nagyon nagy eltérést nem tapasztalunk.”

A4: „A cég profiljától függ, illetve a munkakörtől, de nálunk a 45+-os korosztály dominál.”

2. A fiatalok által legkeresettebb pozíciók

K2: Mely pozíciók a legkeresettebbek a fiatal munkavállalók számára a cégnél?

E kérdéssel azt kívántam feltárni, hogy milyen típusú munkák vonzzák a fiatalokat, illetve milyen pályaorientációs mintázatok figyelhetők meg körükben. Ez összefügg azzal is, hogy milyen jövőbeli munkaerő-igények alakulnak ki. Fontos volt számomra, hogy van-e olyan terület vagy pozíció, amely különösen népszerű a fiatalok körében? Illetve milyen tényezők befolyásolják, hogy a fiatal munkavállalók ezen pozíciók iránt érdeklődjenek?

A fiatal pályázók körében kiemelten népszerűek az IT, adatelemző, illetve ügyfélszolgálatos pozíciók. Ezeket jellemzően kreatívabb, modernebb munkakörökként tartják számon, és sok esetben biztosítanak home office lehetőséget is, ami jelentős vonzerő. A rugalmas munkaidő továbbra is előnyben szerepel a magasabb fizetések mellett.

A1: „A fiatal munkavállalók minden pozíciónk iránt érdeklődnek, de különösen vonzónak találják a digitalizációval, adatelemzéssel és kreatív tevékenységekkel kapcsolatos szerepköröket. Ezzel szemben a monoton, adminisztratív vagy ügyfélkommunikációhoz kötött pozíciók kevésbé népszerűek körükben.”

A3: „Talán az IT szektort tudnám kiemelni a többi közül. Habár az utóbbi évekhez képest ez a piac is jelentősen visszaesett, még mindig ez a legvonzóbb terület a fiatalok számára. A kiemelkedő fizetések és a változatos karrier lehetőségek miatt tartják vonzóknak.”

A5: „Nálunk leginkább a vámos, és ügyfélszolgálatos, illetve raktáros pozíciók vannak előnyben, leginkább a képzettség és a magas bérek miatt.”

3. Kiválasztási szempontok

K3: Milyen szempontok alapján választják ki az említett pozíciókra a jelölteket a cégnél?

Célom volt megismerni, hogy milyen tényezők döntik el egy fiatal jelölt kiválasztását, és hogy ezek mennyiben térnek el a korábbi generációk esetében megszokott elvárásoktól. Ez rávilágít a fiatalok elhelyezkedési esélyeire és az őket érintő kihívásokra. Az interjúk alapján nem változott a kiválasztások fő alapelve, melyek a szakmai tapasztalat és a végzettség megléte.

A kiválasztás során a legfontosabb tényezők: szakmai tapasztalat, végzettség, személyes kompetenciák (a munkaköri leírásban megfogalmazottak alapján).

A2: „A pozíció betöltéséhez szükséges szakmai tapasztalat és végzettség megléte, a munkakörhöz szükséges készségek, ismeretek megléte. Ezeket szakmai teszt formájában szoktuk felmérni és vannak pozíciók, ahol előnyt jelentenek például olyan platformok ismerete és használata, mint Python vagy SQL.”

A3: „Egyértelműen a szakmai tapasztalat a legfontosabb. A személyiség kapcsán a legfontosabb, amit néznek, hogy mennyire illik a csapatba. A végzettséggel egyre rugalmasabbak a cégek, de persze vannak olyan területek, ahol elengedhetetlen a megfelelő diploma.”

A4: „Nálunk elég szűk a piac ebből a szempontból, kifejezetten szakembereket keresünk a megfelelő végzettséggel és releváns tapasztalattal. Ha valaki rendelkezik ezekkel, nyert ügye van, de a feltételek adottak.”

4. Fiatal munkavállalók motivációi és preferenciái

K4: Melyek azok a tényezők, amelyek a legnagyobb vonzerőt jelentik a 20-35 éves fiatal munkavállalók számára a cégnél?

A munkáltatói márkaépítés és megtartás szempontjából fontos tudni, hogy mi motiválja a fiatalokat. A kutatás ezen része segíti feltárni a munkáltatói oldalon azokat a tényezőket, melyekkel hosszabb távon megtarthatók a fiatal munkavállalók.

A 20–35 éves korosztály számára a legfontosabb vonzerőt a következők jelentik: rugalmas munkarend, home office lehetőség, fejlődési és előrelépési lehetőségek.

A1: „A Z generáció számára kiemelten fontos a rugalmasság, beleértve a home office és a munka-magánélet egyensúlyát. Elvárják a folyamatos fejlődési lehetőségeket, gyors karrierutat és innovatív munkakörnyezetet. Döntéseikben nagy szerepet játszik a vállalati kultúra, az átláthatóság, valamint a fenntarthatóság és társadalmi felelősségvállalás. Emellett versenyképes fizetésre és stabil anyagi háttérre törekszenek, de a munkahelyi légkör és értékek is meghatározóak számukra. Azok a cégek, amelyek képesek ezeket a szempontokat teljesíteni, könnyebben vonzzák és tartják meg a fiatal tehetségeket.”

A3: „Kiemelkedő fizetés, jól kidolgozott betanulási folyamat, karrierépítési lehetőségek cégen belül, home office. Ezek mind olyan tényezők, amik növelhetik egy cég vonzerejét és a jelentkezők bevonását.”

5. Önéletrajz preferenciák és tartalom

K5: Milyen típusú önéletrajzokat találnak a legvonzóbbnak a HR-esek, amikor fiatal munkavállalókat keresnek?

K6: Mi az, amit egy fiatal munkavállaló önéletrajza tartalmazzon ahhoz, hogy kiemelkedjen a többi közül?

K7: Mennyire fontos a HR-esek számára a fiatalok szakmai tapasztalata az önéletrajzokban?

A pályázás első lépése az önéletrajz, ezért kulcsfontosságú megérteni, hogy milyen tartalom és forma nyújt előnyt a fiatal munkavállalók számára. A cél az volt, hogy feltárjam, hogyan tudnak

a pályázók kitűnni a versenytársaik közül, milyen információk teszik vonzóvá az önéletrajzukat, mi az, amit sok pályázó figyelmen kívül hagy, de igazán fontos lenne beleírni.

A HR-esek szerint a legjobb önéletrajz:

- áttekinthető, lényegretörő
- tagolt
- tartalmaz konkrét eredményeket, munkahelyeket, megszerzett végzettséget, önkéntes munka
- 1 oldal terjedelmű, PDF formátumban
- fontos a nyelvhelyesség, a szövegezés a meghatározott pozícióra legyen szabva
- fénykép (üzleties vagy semleges)
- megjeleníti a személyes készségeket is

Bár a szakmai tapasztalat fontos, pályakezdőknél kompenzálható erős motivációval, jó hozzáállással, valamint gyakornoki tapasztalattal. A személyiség és fejlődési potenciál gyakran döntőbb szempont lehet.

***A1:** „Egy jól felépített, lényegre törő önéletrajz előnyt jelent, különösen, ha Z-generációs fiatalokról van szó, esetükben egyoldalas terjedelem ajánlott. A fénykép megosztó kérdés, de sok esetben előnyt jelenthet. A vezetők számára kiemelten fontos a helyesírás, a nyelvhelyesség és a professzionális megjelenés, például egy PDF-formátumú dokumentum sokkal igényesebb hatást kelt, mint egy Word-fájl. Amit tartalmazzon az önéletrajz, hogy mi az, amit keres, milyen feladatokban találná meg a helyét, milyen környezetben szeretne elhelyezkedni és mi a motivációja. Saját magam nevében tudok nyilatkozni. Számomra az interjún és a teszttírások alkalmával tanúsított hozzáállása, személyes értékei sokkal fontosabbak, mint a megszerzett tapasztalat.”*

***A3:** „Max 2 oldal, jól átlátható, a legfrissebb munkahely legyen felül, folyószöveg kerülése, feladatok bullet pointokba szedve, megpályázott pozícióra legyen szabva, a fotó üzleties vagy semleges legyen, ha nem áll rendelkezésre, akkor inkább ne használjuk. Minden olyan korábbi tanulmány, tanfolyam, képzés, sulis projekt, gyakornoki vagy önkéntes munka, ami a pozíció kapcsán releváns lehet kerüljön bele a CV-be. Minden pozíció kapcsán az egyik legfontosabb tényező a szakmai tapasztalat. A mai piaci helyzetben szinte minden cég azokat a jelölteket fogja előnyben részesíteni, akiknek már van releváns szakmai tapasztalata, mert gyorsabban tanulnak be és sokat termelnek.”*

6. Plusz értéket adó tényezők

K8: Mik azok a plusz tényezők, amik még inkább vonzóvá teszik a pályázókat?

K9: Mennyire tartják felkészültnek és jó interjú alanyoknak a fiatal munkavállalókat?

A fiatalok gyakran kevés tapasztalattal indulnak, így fontos megérteni, hogy mi helyettesítheti a gyakorlatot (pl. önkéntesség, tanfolyamok). Ez segít rávilágítani a fiatalok önfejlesztési hajlandóságának szerepére a kiválasztásban.

Előnyt jelenthet a pályázóknál:

- nyelvismeret
- önfejlesztő projektek
- társadalmi aktivitás
- tanfolyamok, workshopok
- digitális kompetenciák
- fenntarthatósággal kapcsolatos érdeklődés

A fiatal pályázók jellemzően nyitottak, de nem mindig elég felkészültek. Sokan nem néznek utána kellőképp a cégnek, vagy nem tudják megfogalmazni, miért jelentkeztek. Ugyanakkor a kommunikációs készségeik gyakran jók. Az interjú a kiválasztási folyamat egyik legkritikusabb pontja. A kutatásban azt szerettem volna megérteni, hogyan teljesítenek a fiatalok élőben, milyen benyomást keltenek, és hogyan tudnak érvényesülni a személyes találkozás során.

Mik a jellemzői a fiatal munkavállalóknak a HR-esek szemével:

- ambiciózus, érdekli az előrelépés lehetősége
- hozzáállásuk meghaladja elődjeit a digitalizációban
- gyors tanulás
- könnyű alkalmazkodás, rugalmasság
- nyitottság az újdonságra
- erős problémamegoldási készség
- motiváltság
- kreativitás

Miben kell fejlődniük a HR-esek szerint:

- hosszú távú elköteleződésben

- kitartásban
- hagyományos üzleti kommunikáció és professzionális íráskészség terén
- türelmesebbnek kell lenni
- monoton feladatokhoz valló hozzáállás

A1: „Van,, aki úgy érkezik az interjúra, hogy a második kérdése az, hogy mikor és milyen módon tud feljebb lépni a céges ranglétrán. Ez a Z generációs fiataloknál természetes, azonban egyes vezetőkben elég nagy ellenállást válthat ki, akár olyan szintűt, hogy nem adja meg a lehetőséget a potenciális munkavállalónak. Az a tapasztalatom, hogy meghaladják az idősebb korosztály hozzáállását és készségeit a digitalizációban, adatelemzésben, különböző applikációk és mesterséges intelligencia használatában. Gyorsan tanulnak, könnyen alkalmazkodnak az új technológiákhoz, és nyitottak az újdonságokra. Emellett a csapatmunkában és a problémamegoldásban is gyakran erősek, különösen, ha modern, együttműködésre épülő munkakörnyezetben dolgozhatnak”

A3: „A plusz nyelvismeret mindenhol előny, emellett minden mást is érdemes megemlíteni, ami az adott cég kultúrájához passzolhat. Például, ha a pozíció leírás fiatalos nemzetközi csapatot említ, akkor Erasmust érdemes lehet beleírni a CV-be. Az én saját tapasztalatom 6 év toborzás után az, hogy összességében javult a helyzet és egyre felkészültebben érkeznek a fiatal jelöltek az interjúkra. Elsősorban a fiatalok motiváltságát tudnám kiemelni, mint pozitívum, és gyorsan tanulnak. De fejlődniük minden területen kell.”

A4: „Ha a pozíció igényli, akkor nyelvismeret. Illetve a személyes találkozó alkalmával a személyiség is fontos tényező, illeni fog-e a csapatba, valamint a vezetőjével meg tudják-e találni a közös hangot. Van, aki lelkiismeretesen felkészül, van, aki kevésbé. A fiatal jelentkezők rugalmasabbak, hajlandók egy hosszabb kiválasztási folyamaton is végbe menni azért, hogy megkaphassanak egy pozíciót.”

7. A fiatal munkavállalók fizetési elvárásai és azok hatása a kiválasztásra

K10: Milyen fizetési igények jellemzik általában a fiatal munkavállalókat a munkaerőpiacon?

K11: A fiatal munkavállalók fizetési igényei hogyan befolyásolják a cégek döntését a kiválasztás során?

K12: Milyen juttatásokat vagy cafeteria elemeket tartanak fontosnak a fiatal munkavállalók?

K13: Milyen hatással van a fizetési igények feltüntetése az önéletrajzban a kiválasztási folyamatra?

Ez a blokk a munkavállalói és munkáltatói elvárások közötti illeszkedést vizsgálja. Fontos volt feltérképezni, milyen pénzügyi és nem pénzügyi tényezők játszanak szerepet a fiatalok döntéseiben, illetve hogyan hat mindez a cégek kiválasztási gyakorlatára. Az elmúlt években a fiatalok fizetési igényei jelentősen emelkedtek – sok esetben irreálisan magas elvárásokat is megfogalmaznak a tapasztalatukhoz képest (Nick & Balogh, 2024).

A HR-esek figyelembe veszik az igényeket, de ha az irreális, akkor a pályázó kieshet. Érdemes a piaci béreket monitorozni, körbejárni ezt a kérdéskört és ez alapján meghatározni a bérigényünket. Sokszor valóban kevesebb a fizetés, mint amit elképzeltünk, de érdemes ezt szélesebb perspektívában nézni. Különböző plusz juttatásokkal, rugalmassággal, home office lehetőséggel szokták ezt kompenzálni. De igenis számítani fog a munkatapasztalat és végzettség, mert ezek befolyásolhatják bérek megadását.

Megosztó a vélemény a bérigény előre meghatározásában, de többségi alapon csak akkor adjuk meg előre a bérsávot, ha ez a követelmény szerepel a hirdetésben. Más esetben, ha az interjúban szóba kerül közöljük, mert addigra lehet megnyerünk egy szimpátiát személyünkkel és munkásságunkkal kapcsolatban, amit nem ront le rögtön a fizetség kérdése. Fordított esetben lehetséges, hogy rögtön kizárnak minket a potenciális jelöltek közül.

A legkeresettebb juttatási elemek: rugalmas munkaidő, home office, szabadnapok, sporolási támogatás, tréningek, képzések.

A2: *„A Z-generáció tudatosabban kezeli a fizetési kérdéseket, nyíltan kommunikál az elvárásairól, és már pályakezdőként is versenyképes ajánlatokat keres, különösen a digitalizációhoz, IT-hoz vagy kreatív területekhez kapcsolódó munkakörökben. A bér mellett egyre nagyobb jelentőséget kapnak az egyéb juttatások, például a rugalmas munkavégzés, a home office lehetősége, a fejlődési utak és a munka-magánélet egyensúlya. Ha ezek nem biztosítottak, a fiatalok kevésbé tartják vonzónak az adott állást, még akkor is, ha a fizetés önmagában versenyképes. A legnagyobb érdeklődés a plusz juttatásokra a Z generáció körében a fogászati vizsgálatokra, a születésnapra kapott szabadnapra, a cafeteriai belül All You Can Move sportkártyára, önkéntes nyugdíjpénztári befizetésre. A bérekkel kapcsolatos egyeztetést*

már az interjút megelőzően megteesszük telefonos előszűrés keretein belül, hogy tisztázzuk, mennyire tud találkozni a kereslet a kínálattal ilyen tekintetben. Fontos, hogy a jelölt megadjon előre egy olyan bérigényt, amelyre számítana a pozícióban.”

A4: *„A bérigény kb 20%-kal nőtt. A fizetési igények mindig figyelembe vannak véve, de a legtöbb cégnél és főleg a multiknál van egy fizetési struktúra, ami meghatározza, hogy egy adott pozícióban mennyi a max juttatás. Egy fiatal pályázó kedvéért nem valószínű, hogy megbontják ezt a struktúrát, mert bérfezültséget okozna, egy tapasztalt munkavállalóval viszont sokszor rugalmasabbak. Ha feltüntetik az összeget, hátrányból indulnak, így én azt szoktam javasolni, hogy sose említsenek fizetési igényt a CVben, maximum csak akkor, ha a cég a hirdetésben kifejezetten kéri.”*

A5: *„Elrugaszkodott. Ma már az önmagában, hogy diplomával rendelkezik valaki, nem jelent automatikusan magasabb fizetési igényt. Ma a tapasztalat, ami igazán számít, legalábbis a jelenlegi helyzetben, ezért hajlandók a munkáltatók többet fizetni, vagy ha a pozíció speciális idegen nyelvet kíván meg, akkor az is többet erővel bírhat. Két hasonló kaliberű pályázó esetén számít a bérigény. Felesleges köröket lehet megspórolni a bérigény feltüntetésével mind a két oldalról, ezért lenne fontos, hogy ha feltüntetik, akkor valódi reális igények kerüljenek bele, ne pedig álombérek, mert ezzel eleshet egy amúgy számára jó karrierlehetőségtől.”*

8. Munkahelyi kultúra és motiváció

A fiatal generációk elköteleződési mintái jelentősen eltérnek a korábbiaktól. A cél az volt, hogy megértsem, mennyire hajlandók hosszú távon maradni, és milyen új igények jelentek meg a pandémia hatására, amelyek befolyásolják munkahelyválasztásukat.

A fiatalok egyre kevésbé hajlamosak hosszú távon elköteleződni. Gyakori a munkahelyváltás, ha nem érzik, hogy fejlődhetnek, vagy ha nem megfelelő a munkakörnyezet és a bérezés.

A járvány után a munkavállalók jobban értékelik: a rugalmas munkavégzést, a biztonságos, stabil környezetet és a home office lehetőségét.

A1: *„Én azt tapasztalom, ha egy fiatal munkavállaló megkapja a kellő változatosságot, rugalmasságot, fejlődési lehetőséget egy vállalatnál, és megbecsülik a munkáját, azzal a megtartását nagyban elő tudjuk segíteni. Egyre nagyobb hangsúlyt kap a munka-magánélet egyensúlya, a mentális jólét támogatása, valamint a munkahelyi biztonság és stabilitás.”*

A3: „A fiatalok körében jellemző, hogy gyakrabban váltanak, mert így tudnak legkönnyebben fizetésemelést elérni. Az utóbbi időszakban viszont fiatalok is kevesebbet váltanak, elsősorban a nehéz és bizonytalan piaci helyzet miatt. Stabilitást és a hosszútávú lehetőséget keresik a munkavállalók. A Covid miatt a home office még inkább elvárás lett.”

A5: „Szerintem a fiatalok körében, ha egy adott cégnél nem biztosítanak előrelépési lehetőséget, akkor maximum 3-4 év, amit eltölt egy fiatal az adott munkahelyen. Szerintem azok a cégek, akiknél megmaradt a home office lehetősége, nagyobb eséllyel találnak irodai pozíciókban embert, mint aki ezt visszavette a munkavállalótól.”

Összegzés

Az interjúk alapján jól látható, hogy a fiatal munkavállalók esetében a munkahelyválasztás során kiemelt szerepet játszanak a rugalmas munkakörülmények, a fejlődési lehetőségek és a támogató munkahelyi légkör. A HR szakemberek visszajelzései szerint a fiatalok motiváltsága gyakran magas, azonban az elköteleződés mértéke alacsonyabb, mint az idősebb korosztály esetében. A kiválasztás során továbbra is a szakmai tapasztalat és a személyes készségek dominálnak, ugyanakkor egyre nagyobb hangsúlyt kapnak a soft skillek is.

A szakirodalmi háttér megerősíti, hogy a fiatalok körében valóban jellemző a magasabb fizetési igény, amely az interjúk során is visszatérő téma volt. Az önéletrajz tartalmi és formai elvárásaival kapcsolatban a megkérdezettek gyakorlati tanácsokat fogalmaztak meg, amelyek hasznos iránymutatást adnak a jelentkezők számára a sikeres pályázáshoz. Emellett minden interjúalany hangsúlyozta, hogy a home office lehetősége kiemelt jelentőséggel bír a juttatások tekintetében, és sok esetben döntő tényezőként jelenik meg a munkahelyválasztás során.

A megkérdezettek visszajelzései összhangban állnak a szakirodalomban leírt trendekkel, és megerősítik, hogy a munkaerőpiaci elvárások folyamatosan változnak, különösen a fiatal generációk esetében.

Eredmények, diszkusszió

Dolgozatomban öt hipotézist állítottam fel, melyek fő elemei voltak mind a kérdőíves, mind a mélyinterjú kutatásomnak. Több oldalról kívántam vizsgálni a munkahelyválasztási szempontokat, mert nem vagyunk egyformák, lehetőségeinket befolyásolja a korunk, a végzettségünk, a nemünk, ezért lehetnek eltérések, melyekről általánosságban beszélhetünk. Úgy gondolom, megfelelő mintaszám állt a rendelkezésemre az elemzés során, hogy kellő információt kapjak a fiatal felnőttek szokásairól, illetve az interjúk során is olyan szakemberek oszthatták meg véleményüket a témával kapcsolatban, akik mögött releváns szakmai tudás áll, mely a hitelességüket szolgálja.

Az eredmények alapján több hipotézis is megerősítést nyert, míg néhány esetben árnyaltabb képet mutattak az adatok. A **H1 hipotézis** szerint feltételeztem, hogy a munka és magánélet egyensúlya fontosabb szempont lehet a 20–35 éves munkavállalók számára, mint a magasabb fizetés. A kérdőív eredményei alapján azonban árnyaltabb kép rajzolódott ki: a válaszadók döntő többsége számára a fizetés továbbra is az egyik legmeghatározóbb szempont az állásválasztás során, ugyanakkor a munka-magánélet egyensúlya közvetlenül a második helyen szerepelt a fontossági sorrendben. Ez az eredmény azt mutatja, hogy bár a jövedelmi elvárások erőteljesen befolyásolják a döntést, a fiatal munkavállalók egyre tudatosabban törekednek arra is, hogy olyan munkahelyet válasszanak, amely lehetőséget biztosít számukra a magánéletük és a szakmai életük harmonikus összehangolására. Az interjúkban megszólaló HR szakemberek is megerősítették, hogy a jelentkezők jelentős része rákérdez a munkaidő rugalmasságára és a túlórázási lehetőségekre, ami alátámasztja, hogy a munka-magánélet kérdése valóban kiemelt szempont, még akkor is, ha a fizetés végső soron elsődleges marad. Összességében elmondható, hogy a hipotézis részben igazolódott, mivel a munka-magánélet egyensúlya valóban kiemelt fontosságú tényező, de a magasabb fizetés mégis megelőzte azt a válaszadók rangsorában.

Az **H2 hipotézis** szerint a home office lehetősége jelentős befolyásoló tényező az állásválasztás során. A kérdőív eredményei szerint a válaszadók többsége semleges álláspontot képviselt a home office lehetőségének megítélésében. Ennek több lehetséges oka is felmerülhet. Egyrészt elképzelhető, hogy a megkérdezettek jelentős része olyan munkakörben dolgozik, ahol a távmunka nem, vagy csak korlátozottan megvalósítható, így számukra nem ez a legfontosabb szempont az állásválasztás során. Másrészt a semleges válasz tükrözheti azt a rugalmasságot is, hogy ez egy előnyös lehetőség, de nem minden esetben elengedhetetlen, és a válaszadók más tényezőket — például a fizetést, munka-magánélet egyensúlyát vagy fejlődési

lehetőségeket — erősebben priorizálnak. Emellett az is lehetséges, hogy a koronavírus-járványt követően sok fiatal munkavállaló hozzászólt a hibrid munkavégzéshez, így már nem különleges elvárásként jelenik meg, hanem egy természetes, elvárt lehetőség, amelyről nem feltétlenül gondolják, hogy különösebb hangsúlyt kellene kapnia az álláskeresés során. Ezzel szemben a HR szakemberekkel készített interjúkban egyértelműen megfogalmazódott, hogy a fiatal munkavállalók részéről erőteljes az érdeklődés a home office lehetősége iránt, és sok esetben ez már az állásinterjúk során is szóba kerül. Ez a kettősség azt mutatja, hogy bár a kérdőíves adatok alapján a hibrid munkavégzés nem mindenkinél prioritás, a cégek toborzási tapasztalatai szerint mégis kiemelt jelentőséggel bír a fiatal álláskeresők döntési folyamatában. Ennek fényében a hipotézis részben igazolódott.

Az **H3 hipotézis** alapján, a fejlődési lehetőségek prioritást élveznek a 20–35 évesek körében. A szakmai fejlődés kérdése kettős képet mutatott. A kérdőív válaszai szerint a kitöltők közel kétharmada (41 fő már jelenleg is tanul, míg további 48 fő a közeljövőben tervezi tanulmányai folytatását) jelezte, hogy gondolkodik szakmai továbbképzésben, ami megerősíti, hogy a fejlődési lehetőségek iránti igény valóban jelen van ebben a korosztályban. Ugyanakkor a karriercélok vizsgáló kérdés eredményei azt mutatták, hogy a hosszú távon stabil és kiszámítható munkahely iránti vágy megelőzte a szakmai előrelépés lehetőségét, tehát a biztonság és a kiszámíthatóság elsődleges fontossággal bír a válaszadók többsége számára. Továbbá a juttatási és cafeteria elemek fontossági sorrendjét vizsgáló kérdésnél a szakmai továbbképzések, tanfolyamok csupán a középmezőnyben kaptak helyet, tehát nem tartoznak a legmeghatározóbb elvárások közé. Hasonló eredmény született annak kapcsán is, hogy milyen szempontok számítanak leginkább a munkavállalók számára egy munkahely kiválasztásakor — itt a fejlődési lehetőségek szintén nem az elsődleges tényezők között szerepeltek. Ezek fényében elmondható, hogy bár a szakmai fejlődés és a tanulmányok iránti nyitottság erősen jelen van a válaszadók körében, a munkahely kiválasztásánál és a jövőre vonatkozó terveknél mégis a stabilitás és biztonság kapott hangsúlyosabb szerepet, így a hipotézis csak részben igazolódott be.

Az **H4 hipotézis** vizsgálata során kiderült, hogy a digitális platformok — mint az online állásportálok és a közösségi média felületek — dominálnak a munkakeresésben, míg a hagyományos csatornák jelentősége háttérbe szorult. A kérdőív alapján a válaszadók túlnyomó többsége online keres állást, különösen LinkedIn, Profession.hu, valamint Facebook csoportok és cégek saját weboldalai révén. Az állásportálok, közösségi média felületek és a cégek saját weboldalai azért váltak jelentősebbé, mert gyors, kényelmes és könnyen elérhető információforrást biztosítanak, valamint az álláskeresők rövid idő alatt összehasonlíthatják a

hirdetéseket és az elvárásokat. Emellett ezek a platformok naprakész és folyamatosan frissülő kínálattal rendelkeznek, ami különösen fontosnak számít ebben a rohanó világban. Ennek megfelelően a hipotézis teljes mértékben igazolódott.

Az **H5 hipotézis** a nemek közötti különbségeket vizsgálta a munkahelyválasztási preferenciákban. A válaszok alapján a kutatásban résztvevő 117 fő közül 82 nő és 35 férfi töltötte ki a kérdőívet, ami egyértelműen jelzi, hogy a női vélemények hangsúlyosabb arányban képviseltették magukat a felmérés során. A kitöltők válaszaiból kirajzolódott, hogy bár a nők körében gyakrabban jelentek meg olyan szempontok, mint a munkahelyi légkör, a rugalmas munkavégzés lehetősége és a munka-magánélet egyensúlya, ugyanakkor nem lehet általánosítani, hogy a nők kizárólag ezeket részesítenék előnyben. A válaszokból jól látszik, hogy számos nő magas fizetési igénnyel, komoly szakmai ambícióval és előrelépési szándékkal rendelkezik, ami árnyalja a nemek közti hagyományos különbségeket a munkahelyválasztás során. Bár a nemi különbségek bizonyos szempontokban megfigyelhetők, a kutatás azt mutatta, hogy a nők és a férfiak között sok átfedés is tapasztalható az álláskereső elvárásokban. A hipotézis így részben beigazolódott, hiszen léteznek eltérő preferenciák, de a különbségek nem minden esetben markánsak, és a válaszok sokszínűsége rávilágított arra is, hogy a női munkavállalók között is jelentős számban található céltudatos, magas jövedelemre és előrelépésre törekvő álláskereső.

A hipotézisek vizsgálata alapján megállapítható, hogy a feltételezett állítások közül kettő teljes mértékben beigazolódott, míg három esetében részleges megerősítést kaptam. Ez jól mutatja, hogy bár számos trend és elvárás egyértelműen körvonalazható, a fiatal munkavállalók döntéseit még mindig sokféle tényező befolyásolja.

Összefoglalás, következtetések

A dolgozat célja az volt, hogy feltárja a 20–35 év közötti munkavállalók álláskeresői szokásait és munkahelyválasztási szempontjait, valamint, hogy megvizsgálja, milyen tényezők befolyásolják leginkább döntéseiket. A kutatás kérdőíves felmérés és félig strukturált HR interjúk segítségével készült, amely lehetővé tette a téma többoldalú megközelítését. A 20-35 éves korosztály álláskeresői preferenciáit számos tényező befolyásolja, beleértve a generációs különbségeket, a munkaerőpiaci trendeket, a munkáltatói márka szerepét, valamint a nemek

közötti egyenlőséget érintő kérdéseket. A munkáltatóknak alkalmazkodniuk kell ezekhez a változó preferenciákhoz, hogy vonzóbbá váljanak a fiatal munkavállalók számára.

A felállított öt hipotézis közül kettő teljes mértékben igazolódott, három pedig részleges megerősítést kapott. Ez azt mutatja, hogy a fiatal munkavállalók döntéseit sokféle tényező befolyásolja, és egyéni élethelyzetük, céljaik, valamint a munkaerőpiac miképpen formálja az álláskeresési szempontjaikat.

A kutatás eredményei gyakorlati szempontból is hasznosíthatók lehetnek a HR szakemberek számára, hiszen rávilágítanak azokra az igényekre, amelyeket a munkáltatóknak figyelembe kell venniük, ha vonzó munkahelyet kívánnak biztosítani a fiatal generáció számára. Ez másik oldalról is érvényes, mert a munkahelyválasztási folyamatokhoz is sok segítséget nyújt a kutatások elemzése, mert részletezi az önéletrajzok legjobb elkészítésének módjait, láthatjuk, milyen fizetési bér is az, ami még reálisnak számít a piacon, mely szakmák a legkeresettebbek, milyen juttatási csomagok állhatnak a rendelkezésünkre, hogyan készüljünk az interjúkra, és egyáltalán hol keressünk munkát. Ezeket figyelembe véve egy olyan komplex információhalmazt kaptunk, ami a későbbiekben mindkét fél számára sok hasznos tanácsot ad a későbbiekben. Emellett a dolgozat alapot adhat további kutatásokhoz is, amelyek mélyebben vizsgálják a fiatal munkavállalók értékrendjének és döntési mechanizmusainak változásait.

Számomra ez a kutatás nagyon nagy jelentőséggel bírt. A megírása közben, és már nem sokkal előtte is én magam is álláskeresés közben voltam. Nem is sejtettem, hogy ezeken a folyamatokon keresztül milyen időigényes és körülményes. Hol is kezdjem a folyamatot? Milyen legyen az önéletrajz? Tettem fel magamnak a kérdéseket és nem tudtam merre van az előre. Ha már korábban elvégzem a kutatást, valószínűleg sikeresebb álláskeresést tudhatnék a hátam mögött, de sajnos nem így alakult. Azt hittem ilyen elkeserítő a helyzet, hogy semmire nem vagyok alkalmas, holott csak rosszul kerestem. Jó lett volna már korábban tudni ezeket az információkat, sok időt megspórolhattam volna magamnak. Éppen ezért, őszintén remélem, hogy másoknak sokat tudok segíteni a kutatásommal és hasznos lesz számukra, bármilyen élethelyzetben is vannak. Én azt tanultam a sok szakirodalomból és az egyéni véleményekből, hogy nem vagyok egyedül és nem csak nekem nehéz ezeken a folyamatokon átmenni. Fontos felismerés volt, nem én vagyok rossz, hanem sok esetben a vállalati szemlélet, a túl jóra törekvés, a kizsigerelés és a túlzott robotizálás. Természetesen nem mindenhol van ez így, általánosságban, személyes tapasztalatokból gondolom ezt. Mert igenis nehéz pályakezdőként elhelyezkedni, ha nem kifejezetten egy úton haladtál végig, hanem több minden érdekelt a tanulmányaid során. A személyes érintettségem is hozzájárult ahhoz, hogy még mélyebben megértsem a vizsgált korosztály munkahelyválasztási preferenciáit.

Irodalomjegyzék

- Bálint, E. (2025, March 12). *Sokan keresnek állást, de nem egyforma esélyekkel*. Joallas.ro; Jóállás. <https://joallas.ro/blog/sokan-keresnek-allast-de-nem-egyforma-eselyekkel.html>
- Balogh, G., & Karoliny, M. (2023). *Az emberi erőforrások menedzselése*. Akadémiai Kiadó EBooks. <https://doi.org/10.1556/9789634548973>
- Balogh, R., Kardos, M. V., & Bácsné Bába, É. (2021). *Az y és z generáció munkahelyválasztásának szempontjai*. *Jelenkori Társadalmi És Gazdasági Folyamatok*, 16(1-2), 59–67. <https://doi.org/10.14232/jtgf.2021.1-2.59-67>
- Bancsu, B. (2020). *X, Y ÉS Z GENERÁCIÓK EGY MUNKAHELYEN*. <https://dolgozattar.uni-bge.hu/28719/1/SZAKDOLGOZAT%20-%20Bancsu%20Beatrix%20-%20X%20Y%20%20C3%A9s%20Z%20gener%C3%A1ci%C3%B3k%20egy%20munkahelyen.pdf>
- Bokor, G. (2024, October 22). *Bajban a munkaerőpiac? Sok a munka, kevés a szakember*. Mandiner; Mediaworks Hungary Zrt. <https://mandiner.hu/belfold/2024/10/bajban-a-munkaeropiac-sok-a-munka-keves-a-szakember>
- Europass. (2020). Europass.hu. <https://europass.hu/europass/job/item>
- Fazekas, K., Kónya, I., & Krekó, J. (2020). *Munkaerőpiaci Tükör*. https://kti.krtk.hu/wp-content/uploads/2022/01/mt_2020_hun_mpt.pdf
- Fehér, A. (2022). *Employer branding: a pandémia kapcsán tapasztalt kihívások* [Thesis]. https://dolgozattar.uni-bge.hu/41797/1/Szakedolgozat_Feh%C3%A9r%20Andrea_Employer%20branding_2022_05.pdf
- Franek, R. (2024). *A MIGRÁCIÓ HATÁSA A NÉMET MUNKAERŐPIACI FOLYAMATOK VÁLTOZÁSÁRA*. https://dolgozattar.uni-bge.hu/56382/1/FRANEK%20ZS%20%20C3%93FIA%20ROZ%20%20C3%81LIA_SZAKDOLGOZAT_MIGR%20%20C3%81CI%20%20C3%93_N%20%20C3%89METORSZ%20%20C3%81G.02.pdf
- HR Portál. (2022, October 12). *A legjobb álláskereső oldalak*. HRPortal.hu Hírportál. <https://www.hrportal.hu/hr/a-legjobb-allaskereso-oldalak-20221009.html>
- Kiss, F. (2020, September 23). *Íme, a pályakezdők munkahelyválasztási preferenciái!* - Behaviour. <https://behaviour.hu/ime-a-palyakezdok-munkahelyvalasztasi-preferenciai>
- Messzirejuthat. (2024, October 8). Messzirejuthat. <https://messzirejuthat.hu/munkahelyi-juttatasok-szerepe-az-egeszsegmegorzesben/>

- Milassin, A. N. (2024). „Jó szóval oktasd, játszani is engedd.”. *Educatio*, 32(4), 627–638.
<https://doi.org/10.1556/2063.32.2023.4.6>
- MMONLINE. (2024, August 14). *Kiderült, hol dolgoznának legszívesebben a magyar fiatalok*. MMONline. <https://mmonline.hu/cikk/kiderult-hol-dolgoznanak-legszivesebben-a-magyar-fiatalok/>
- National Center for Education Statistics. (2023, May). *COE - employment and unemployment rates by educational attainment*. Nces.ed.gov.
<https://nces.ed.gov/programs/coe/indicator/cbc>
- Nemes, O. (2019). *Generációs mítoszok - Hogyan készüljünk fel a jövő kihívásaira?*
<https://hvgkonyvek.hu/resources/public/generacios-mitoszok-beleolvaso.pdf>
- Nemzeti Adó- és Vámhivatal. (2025, January 23). *A SZÉP-kártya-juttatás már lakásfelújításra és aktív életmódra is költhető - Nemzeti Adó- és Vámhivatal*.
 Nav.gov.hu. https://nav.gov.hu/ado/szja/A_SZEP-kartya-juttatas_mar_lakasfelujitasra_es_aktiv_eletmodra_is_koltheto
- Nick, P., & Balogh, G. (2024). Munka – átok vagy áldás? A munkaattitűd vizsgálata a különböző korcsoportok tekintetében. *Marketing & Menedzsment*, 58(1), 46–54.
<https://doi.org/10.15170/mm.2024.58.01.05>
- Otte, J. (2024, August 29). “Like throwing myself at a wall”: UK graduates struggle in “insane” job market. *The Guardian*; *The Guardian*.
<https://www.theguardian.com/money/article/2024/aug/29/uk-graduates-struggle-job-market>
- Pirohov-Tóth, B. (2023). A munkavállalói kompetenciák változásainak feltárása egy álláskeresési oldal adatainak elemzése alapján. *Régió kutatás Szemle*, 7(1), 102–113.
<https://doi.org/10.30716/rsz/22/1/9>
- Rouvroye, L., P van Dalen, H., Henkens, K., & Schippers, J. J. (2023, July 8). *A distaste for insecurity: job preferences of young people in the transition to adulthood*. Oxford Academic; *European Sociological Review*. <https://doi.org/10.1093/esr/jcad041>
- Stubnya, B. (2021, March 11). *Magyarország bértámogatási programja volt a legszűkmárkúbb az egész EU-ban - G7 - Gazdasági sztorik érthetően*. G7 - Gazdasági Sztorik Érthetően - Gazdasági Sztorik Érthetően.
<https://g7.hu/kozelet/20210311/magyarorszag-bertamogatasi-programja-volt-a-legszukmarkubb-az-egesz-eu-ban/>

- Szabó, K. (2024, February 14). *Az online álláshirdetések csapdája*. Ludovika.hu.
<https://www.ludovika.hu/blogok/cyberblog/2024/02/14/az-online-allashirdetesek-csapdaja/>
- Szilágyi, K. K. (2020, March 23). *Generációs mítoszok – Nemes Orsolya: Ma már hat nemzedéknek kell megtalálnia a közös hangot*. 168.Hu. <https://168.hu/tudas/generacios-mitoszok-ma-mar-hat-nemzedeknek-kell-megtalalnia-a-kozos-hangot-183276>
- Tomori, N. (2025). *Pályakezdő önéletrajz 2025*. Tomori Nóra Karrier Tanácsadó.
<https://karrier-boldogsag.hu/palyakezdo-oneletrajz-mit-irj-palyakezdoent-a-cv-be/>
- VG. (2020, November 17). *Megjelent az idei év legvonzóbb munkahelyeinek rangsora*. Világgazdaság; Mediaworks Hungary Zrt.
<https://www.vg.hu/cegvilag/2020/11/megjelent-az-idei-ev-legvonzobb-munkahelyeinek-rangsora>

Mellékletek

1. számú melléklet: A kérdőív teljes szövege (Google Űrlap)

Az álláskeresési tapasztalatokat vizsgáló kérdőív online Google Forms felületen volt elérhető, és anonim módon gyűjtötte az adatokat. A kérdőívre 117 fő válaszolt. A kérdések elemzését a „*A kutatási eredmények bemutatása és értékelése*” fejezet tartalmazza.



Diplomadolgozat -
Google Űrlapok.pdf

Link az űrlaphoz: <https://forms.gle/Puz35GZDrq9u2VV56>

2. számú melléklet: Az interjú kérdéseinek szövege



Interjúkérdések.docx

Általános információk:

- **Neme:**
- **Életkor:**
- **Cég neve:**
- **Pozíció megnevezése:**
- **Mióta dolgozik az adott cégnél:**
- **Mi a fő munkaköri tevékenysége:**

Önéletrajzok és kiválasztás

1. Melyik korosztály jelentkezik leginkább a nyitott pozíciókra a cégnél?

- o Tapasztalataik alapján melyik korosztály a legjellemzőbb a pályázók körében?
- o Vannak-e jelentős eltérések a különböző korcsoportok között a munkahelyekre jelentkezők arányát illetően?

- 2. Mely pozíciók a legkeresettebbek a fiatal munkavállalók számára a cégnél?**
 - Van-e olyan terület vagy pozíció, amely különösen népszerű a fiatalok körében?
 - Milyen tényezők befolyásolják, hogy a fiatal munkavállalók ezen pozíciók iránt érdeklődjenek?
- 3. Milyen szempontok alapján választják ki az említett pozíciókra a jelölteket a cégnél?**
 - Mi a legfontosabb a pályázók részéről? (pl. szakmai tapasztalat, végzettség, személyes kvalitások)
- 4. Melyek azok a tényezők, amelyek a legnagyobb vonzerőt jelentik a 20-35 éves fiatal munkavállalók számára a cégnél?**
 - Mit tartanak a legfontosabbnak a pályakezdők és fiatal munkavállalók?
- 5. Milyen típusú önéletrajzokat találnak a legvonzóbbnak a HR-esek, amikor fiatal munkavállalókat keresnek?**
 - Van-e olyan specifikus formátum, amely kiemelkedik a legjobban? Milyen információk és struktúrák teszik vonzóvá az önéletrajzot?
- 6. Mi az, amit egy fiatal munkavállaló önéletrajza tartalmazzon ahhoz, hogy kiemelkedjen a többi közül?**
 - Mi az, amit sok pályázó figyelmen kívül hagy, de igazán fontos lenne? (Pl. önkéntes munka, gyakornoki tapasztalat, személyes készségek)
- 7. Mennyire fontos a HR-esek számára a fiatalok szakmai tapasztalata az önéletrajzokban?**
- 8. Mik azok a plusz tényezők, amik még inkább vonzóvá teszik a pályázókat?**
 - Például: társadalmi aktivitások, önfeljesztő projektek, nyelvismeret, stb.
- 9. Mennyire tartják felkészültnek és jó interjú alanyoknak a fiatal munkavállalókat?**
 - Hogyan értékelik a fiatal pályázók interjúval kapcsolatos hozzáállását, felkészültségét és kommunikációs készségeit?
 - Melyek azok a területek, ahol a fiatal munkavállalók jellemzően jobban teljesítenek, illetve van-e valami, amin még fejlődniük kell?

Fizetési igények

10. Milyen fizetési igények jellemzik általában a fiatal munkavállalókat a munkaerőpiacon?

- Hogyan változott a fiatal munkavállalók fizetési elvárása az elmúlt években?

11. A fiatal munkavállalók fizetési igényei hogyan befolyásolják a cégek döntését a kiválasztás során?

- Milyen mértékben veszik figyelembe a cégek a pályázók által megadott fizetési igényeket? Van-e különbség a fiatal pályakezdők és a tapasztaltabb munkavállalók között?

12. Milyen juttatásokat vagy cafeteria elemeket tartanak fontosnak a fiatal munkavállalók?

- Van-e valamilyen juttatás, amit különösen keresnek a jelöltek, például rugalmas munkaidő, home office lehetőség, szabadnapok stb.?

13. Milyen hatással van a fizetési igények feltüntetése az önéletrajzban a kiválasztási folyamatra?

- Említik-e a HR-esek, hogy a fiatalok számára kifejezetten előnyös, ha már a pályázat elején tisztázott a fizetési igény?

Munkahelyi kultúra és motiváció

14. Van-e észlelhető változás abban, hogy a fiatalok mennyire hajlandóak maradni egy cégnél hosszú távon?

- Hogyan alakultak az elvárásaik a cégek hosszú távú munkavállalói elköteleződése tekintetében?

15. Milyen változásokat tapasztaltak a munkavállalói preferenciákban az elmúlt években, különösen a COVID-19 járvány utáni időszakban?

- A pandémia után miben változtak a munkahelyi elvárások és a munkahely választási szempontok?

Ábra- és képjegyzék

1. ábra: Hol keresel a leggyakrabban álláslehetőségeket?	34
2. ábra: Mennyire fontos számodra a munka és a magánélet egyensúlya munkahelyválasztás során?	35
3. ábra: Melyik tényezők a legfontosabbak számodra egy új munkahely kiválasztásánál?.....	35
4. ábra: Mennyire fontos számodra a távoli/hibrid munkavégzés lehetősége	37
5. ábra: Mennyi a havi nettó fizetésed?	38
6. ábra: Mely juttatásokat és cafeteria elemeket tartod fontosnak egy munkahelyen?	41
7. ábra: Milyen hosszú távú karrierterveid vannak?	42
8. ábra: Mennyire vagy elégedett a jelenlegi munkahelyi környezeteddel és lehetőségeiddel?	43
9. ábra: Hogyan értékelnéd a magyar munkaerőpiaci lehetőségeket a fiatalok számára?	44
10. ábra: Gondolkodtál-e további tanulmányok elvégzésén a szakmai fejlődésed érdekében?45	

Táblázatok jegyzéke

1. táblázat: Az érkezett válaszok kategóriák szerinti bontása	47
2. táblázat: Az érkezett válaszok kategóriák szerinti bontása	49
3. táblázat: Interjúalanyok bemutatása anonim módon	50

MATE Szervezeti és Működési Szabályzat

III. Hallgatói Követelményrendszer

III.1. Tanulmányi és Vizsgaszabályzat

6.13. sz. függelék: A MATE egységes szakdolgozat /
diplomadolgozat / záródolgozat / portfólió készítési útmutatója

4.2. sz. melléklete: Nyilatkozat a záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

NYILATKOZAT

a záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió¹ nyilvános hozzáféréséről és
eredetiségéről

A hallgató neve: BUKOR BIANKA PANNA
A Hallgató Neptun kódja: OXGUG3
A dolgozat címe: ÁLLÁSKERESÉSI PREFERENCIÁK A FIATAL FELNŐTTEK
A megjelenés éve: 2025 (20-35 ÉVESEK) KÖRÉBEN
A konzulens intézetének neve: VIDÉKFEJLESZTÉS ÉS FENNTARTHATÓ GAZDASÁG INTÉZET
A konzulens tanszékének a neve: HUMANUDOMÁNYI SZAKKÉPZÉSI TANSZÉK

Kijelentem, hogy az általam benyújtott záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió² egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkori szellemitulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe. Tudomásul veszem, hogy a megvédett és

- nem titkosított dolgozat a védést követően
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelte után nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem könyvtári repozitori rendszerében.

Kelt: BUDAPEST év 2025 04 hó 15 nap

Bukor Biana
Hallgató aláírása

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.