

DIPLOMADOLGOZAT

KUN ESZTER ILDIKÓ
emberi erőforrás tanácsadó

Budapest
2023



**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Budai Campus
Emberi Erőforrás Tanácsadó
Szak**

**A FRISSDIPLOMÁS Y ÉS Z GENERÁCIÓ
MUNKAVÁLLALÁSI LEHETŐSÉGEI ÉS ELVÁRÁSAI A
GAZDASÁGI SZAKON VÉGZETTEK KÖRÉBEN**

Belső konzulens:

Dr. Kolta Dóra
egyetemi docens

Készítette:

Kun Eszter Ildikó
FKOJFL
levelező

Intézet/Tanszék:

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság
Intézet/ Humántudományi és Szakképzési
Tanszék

**Budapest
2023**

Tartalomjegyzék

1.Bevezetés	3
2.Szakirodalmi áttekintés.....	5
2.1. A generáció fogalma és a generációk felosztása	5
2.1.1. Strauss és Howe (négy)fordulatos elmélete.....	6
2.1.2. A generációk jellemzése	8
2.1.3. Kulcsár Zsolt és Marc Prensky elmélete	11
2.2. A pályakezdő fiatal munkavállalók és a kompetencia fogalma.....	12
2.3. Hunt cél-motiváció elmélete	14
2.4. Generációk a munkaerőpiacon.....	15
2.5. Az Y és Z generáció munkavállalói magatartásai és elvárásai	17
2.6. A pályakezdő diplomások a munkaerőpiacon	19
2.7. Az oktatás és a munkaerőpiac összefüggései	20
2.8. A munkanélküliség fogalma és a diplomás munkanélküliek hazánkban	21
2.9. A pályakezdők, mint hátrányos helyzetű csoport a munkaerőpiacon.....	23
2.10. A munkaerőpiac helyzete a pandémia után	24
3. Kutatáselemzés: Pályakezdő diplomások. Az első állástalálás képzési területi különbségei és az oktatási intézmény hatása	25
3.1. A kutatás célja.....	25
3.2. A kutatás eredményei	26
4. Saját kutatás.....	29
4.1. A kutatás célja és feltevései.....	29
4.2. A vizsgálat körülményei és a vizsgálati módszer	31
4.3. A minta bemutatása	31
4.4. A kutatás eredményei	32
5. Következtetések, javaslatok.....	44
6. Összefoglalás	47
Irodalomjegyzék	50
Mellékletek	54
Függelékek	56

1. Bevezetés

„A munka legfontosabb része a kezdet.”

/Platón/

A munkaerőpiacon résztvevő vagy újonnan belépő generációk az Y és Z generáció tagjai. Napjaink társadalmában az ezen generációba tartozó személyek, különleges kihívások elé állítják a szervezeteket, ugyanis az előző generációkhoz képest egészen eltérő igényeik vannak, hiszen az ezen nemzedékhez tartozók a technológiai, digitális világban nőttek fel és/vagy születtek bele. Minden generáció különbözően 'működik' és ehhez más-más eszközt tanul meg használni. Ahogyan a generációk változnak, úgy a munkaigények is. Új foglalkozási területek és szakmák jelennek meg, amelyek még jelentősebb változatosságot adnak.

Dolgozatomban a frissdiplomás Y és Z generáció munkavállalási lehetőségeit és elvárásait szeretném górcső alá venni, azon belül a magyar versenyszektorban, gazdasági szakon végzett hallgatók csoportját.

A témaválasztáshoz a téma iránti személyes érdeklődésem és kötődésem is vezetett, ugyanis 2021-ben szociológiai alapképzésem befejezése után hosszabb ideig tartó munkakeresés vette kezdetét. Tapasztalataim szerint a munkakeresés egyfajta kihívás a frissdiplomások számára. Ezért kíváncsi voltam, arra, hogy a gazdasági képzéseken részt vett hallgatók milyen eséllyel indulnak el a pályájukon, illetve a munkaerőpiacon.

A felsőoktatásban tanulókra, majd későbbi frissdiplomásokra rendkívül nagy szükség van, többek között hazánk jövője szempontjából is. A frissdiplomások készségeikkel, képességeikkel, kreativitásukkal, új látásmódjukkal jelentős erőforrást képeznek nemzetünknek. Azonban kulcsfontosságú kérdés, hogy a felsőoktatási intézményekből kikerülő frissdiplomásokat a munkaerőpiac hogyan és miként integrálja. A munkaerőpiacot jellemző dinamikus változásokat nem csak érzékelni fontos. A mozgatórugók megtalálása, legyenek azok munkaadói vagy munkavállalói szempontok, továbbá az arra adott helyes válaszok segítik a munkaerőpiaci 'egymásra találást'.

A frissdiplomásokat hátrányos helyzetű csoportként is nevezhetjük, hiszen többségüknél az elhelyezkedéshez szükséges gyakorlat, valamint tapasztalat hiányzik, ennek következtében azonban néhányuk elhelyezkedési lehetőségei korlátozottak. Ebből a szempontból jogosan nevezhetjük őket hátrányos helyzetűeknek. Azon frissdiplomásokról

nem is beszélve, akik a mama-hotel jelenséget közvetlen közelből élik át, vagy akik a végzettség megszerzése után szükségből a lakóhelyüket kénytelenek hátra hagyni.

Fontos a munkaadói oldalról is a téma megközelítése. Általános tapasztalatként mondható el, hogy a felsőoktatásból kikerülőket a gyakorlati tudás hiánya jellemzi, továbbá nehézséget okoz számukra a megszerzett gyakorlati és elméleti ismeret együttes alkalmazása a munkavégzés során.

A szakirodalmi áttekintésben igyekszem bemutatni a generációkkal kapcsolatos jellemzőket, melyre a későbbi kutatásom kiindulópontjaként tudtam tekinteni.

Diplomadolgozatom második felében a kutatásom eredményeit szeretném bemutatni, melynek keretében lehetőségem adódott 104 gazdasági végzettséggel rendelkező frissdiplomást megkérdezni; a munkavállalási lehetőségeikről és elvárásaikról, egy általam összeállított kérdőíves felmérés segítségével. A kérdőív eredményeit később kvantitatív módszerekkel vizsgáltam meg négy feltevés mentén. A hipotézisek a két generáció közti elhelyezkedés gyorsaságának különbségeire, az állástalálás demográfiai különbségeire, valamint a gazdasági végzettséggel rendelkezők elhelyezkedésének nemek közötti, pozíció szerinti esetleges különbségeire, továbbá a munkahelyi célmotivációs szempontok eltéréseinek feltevéseire irányulnak.

Azt, hogy a feltevéseimet sikerült-e igazolni, a kutatás eredményeinek elemzésekor kiderül. Diplomadolgozatom befejező összegzésekor törekszem tényszerű következtetéseket levonni, illetve azok alapján mind munkavállalói, mind munkáltatói részre javaslatokat megfogalmazni.

2. Szakirodalmi áttekintés

2.1. A generáció fogalma és a generációk felosztása

Annak érdekében, hogy átlássuk a pályakezdők munkavállalási elvárásait; valamint lehetőségeit, tisztáznunk kell néhány alapfogalmat, azaz mit értünk generáció meghatározása alatt.

A nemzedék, azaz a generáció fogalma hagyományos biológiai értelemben húsz-huszonöt éves időintervallumot jelent, azonban mára ez a meghatározás irrelevánssá vált. Ugyanakkor, ha a napjaink biológiai meghatározását vesszük, a gyermekvállalás kitolódásának köszönhetően egy generációt felölelő időszak igencsak hosszabb lenne: akár három évtizedre nyúlhat. A mai generációkat célszerűbb szociológiai, mintsem biológiai értelemben meghatározni (McCrindle - Wolfinger, 2009).

A generációk meghatározásában nagy szerepe van Mannheim Károly 1928-ban megjelent, *Das Problem der Generationen* (A nemzedékek problémája) című művének. A szerző a generációkra nem szociológiai értelemben vett közösségként, hanem összefüggésként utal (Hornyák, 2013). A közös generációba tartozás feltételeként három elemet ír le, melyek a következők:

- időbeli egybeesés,
- történelmi és szociális szempontból ugyanahhoz a társadalmi közeghez és időszakhoz tartozás, illetve ugyanazon kultúrtér,
- végül a történelmi-társadalmi egység sorsában való közösség és tudati nézőpont (Mannheim, 2000).

Az életkor, tehát nem egyetlen feltétele egy generáció meghatározásának, inkább biológiai, mint társadalmi fogalomként értelmezhető.

William Strauss és Neil Howe 1991-ben megjelent *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069* című művükben kifejtik, hogy a generáció, olyan egyének közössége, akik egyazon történelmi téren és időn osztoznak meg, továbbá az életük során ugyanabban az időszakban tapasztalnak meg konkrét történelmi helyzeteket, ezáltal egyfajta kollektív személyiséget biztosítva számukra. Strauss és Howe szerint a hagyományos életszakasz és az ahhoz kapcsolódó felelősségek nem húzhatók rá a mai fiatalokra, emiatt ezt az elgondolást sem érdemes figyelembe venni (Strauss-Howe, 1991).

Ugyanakkor elmondható, hogy: számos dolgon osztoznak, legyen az valamilyen tapasztalat, magatartásforma, tulajdonság, vagy esetleg hiedelem. Továbbá közös viszonyrendszerrel is rendelkeznek (Vogné et al., 2014.).

A mai generációkon láthatók a globalizáció hatásai, McCrindle és Wolfinger definícióját értelmezve, a generáció általuk megfogalmazott meghatározása szerint lényegében olyan közösségről van szó, akik egyrészt ugyanannak a kornak a szülöttei, ugyanazok a társadalmi, gazdasági és kulturális hatások érték őket, alakították személyiségüket, világlátásukat. Összességében tehát a közös nemzedékhez tartozók azok, akik ugyanolyan életkorúak, ugyanabban az életszakaszban vannak, valamint a megélt tapasztalataik, életviszonyaik szempontjából közös csoportot alkotnak (McCrindle - Wolfinger, 2009).

A generációk meghatározásához Jane Pilcher, Matilda White Riley és Robert Miller kutatók kohorsz-generáció fogalma is fűződik. Lényege, hogy közösen átélt élmények, valamint történelmi tapasztalatok alapján csoportosítják az egyéneket, tehát nem az egyén születési ideje határozza meg az egy generációba való tartozást. A kutatók belátják, hogy a különböző generációk elhatárolása nehéz feladat, mivel számos változásnak szükséges bekövetkeznie az ugyanazon nemzedékhez tartozók életében, ahhoz, hogy kohorsz-generációvá alakuljanak. A kohorsz generáció fogalma, tehát a narratívákban előjövő önazonosság elemzésére, a közös emlékezet leírására, továbbá az identitásra koncentrálnak (Szabó -Kiss, 2013).

A generációk felosztásáról:

A generációkutatások egészen a 20. század második felében kezdődtek, melyek a mai napig segítségül szolgálnak a társadalomkutatóknak, jó kiindulópontot képezve ezzel elemzéseikhez. A szakirodalom szerint a generációknak nincsenek egy általánosan elfogadott szakasza, több elméleti gondolkodó van, akik másképpen vélekednek a generációk pontos hatáiról, azonban fontos megjegyezni, hogy a mai napig nem létezik a generációk elismert, pontos csoportosítása.

2.1.1. Strauss és Howe (négy)fordulatos elmélete

Strauss és Howe *The Fourth Turning*, magyarul *Negyedik fordulat* című, 1997-ben írt könyvében, négy életkori szakaszt, valamint a nemzedékek négy archetípusát különböztetik meg (az utóbbiak ciklusonként váltják egymást). Egy ciklus összesen négy részből áll, melyek a következők: felemelkedés (high), ébredés (awakening), kibontakozás (unraveling), krízis (crisis) (Strauss-Howe, 1997).

1.*Próféta-generáció*: segít(het)ik az új nemzedéket egy újabb válság idején, a háborús válság után jöttek világra, erős spiritualitás jellemzi őket.

2.*Nomád generáció*: a próféta generáció gyermekei, felnőttkorukra elidegenedetté válnak, a rendszer elleni lázadás jellemzi őket. Számukra a legfontosabb értéket a tisztesség, a becsület, a szabadság, illetve a túlélés jelenti.

3.*Hős-generáció*: szüleik a nomád generáció tagjai, akik laissez-fair típusú neveltetésben részesítették őket, melynek következménye, hogy a nemzedékhez tartozók szemtelenek, ugyanakkor csapatjátékosok, optimisták, továbbá felnőttkorukban jó vezetőkké válhatnak.

4.*Művész-generáció*: a hős-generáció tagjai nevelték őket, ahogy a nevükből is lehet rá következtetni; érzékenyek, szakértelmükkel azonban álmaikat valóra válthatják.

A generációs ciklusok összesen négy fordulattal váltják egymást, ahogyan az élekciklusok változnak, úgy az archetípusok is. Egy élelciklus csaknem 20 évet ölel fel, tehát összesen 80 év szükséges a kiindulóponttra való visszatéréshez (Strauss-Howe, 1997).

Az alábbi 1. ábrán jól látható: a csúcsidőszakban születő, a próféta-ciklusban világra jövők, fiatal felnőttkorukban az ébredést, utána a középkorukban a megoldáskeresést tapasztalhatták meg (egyenes nyíl), míg végül időskorukat a krízis időszakában töltötték. A fiatal felnőtteknek, másnéven „prófétának”, a második fordultnál (ébredés időszakában) „nomád” archetípusú utódja jön világra (lefelé mutató zöld nyíl), akik hasonlóan, de mégis más mintázat szerint haladnak végig az adott korszakokon (McCrindle - Wolfinger, 2009).

	Első fordulat: csúcsidőszak	Második fordulat: ébredés	Harmadik fordulat: megoldáskeresés	Negyedik fordulat:krízis időszaka
Időskor	nomád	hős	művész	próféta
Középkor	hős	művész	próféta	nomád
Fiatal felnőttkor	művész	próféta	nomád	hős
Gyermekek	próféta	nomád	hős	művész

1.ábra: A négy fordulat és az életszakaszok kapcsolata (Forrás: saját szerkesztés, <http://www.lifecourse.com/about/method/the-four-turnings.html> alapján)

Strauss és Howe elméletét bírálat is érte, mert azt az érzetet kelti, hogy a nemzedékek évszakok volnának, amik a négy korszakon át; egymást felváltva egyenletesen cserélődnek. Néhány társadalmi elemző azonban úgy gondolja, hogy ez a szimmetrikusság nem teszi

lehetővé a valós élethelyzetek rugalmas vizsgálatát, ez pedig azzal függ össze, hogy rengeteg tényezőtől, valamint változótól függenek a világban történő események, folyamatok (McCrindle - Wolfinger, 2009).

2.1.2. A generációk jellemzése

A generációknak, a fentebb említettek alapján tehát nincsen egységes leírása. Mark McCrindle 2009-es *The ABC of XYZ. Understanding the Global Generations* című könyvében összesen 7 generációt különít el, melyek a következők: Névtelen generáció, Építők (veterán) generáció, Baby boom generáció, X generáció, Y generáció, Z generáció, valamint Alfa generáció.

Névtelen generáció: 1925 előtt születettek. Strauss és Howe a nagy generációnak hívja őket, a hős archetípusba tartoznak (Strauss – Howe, 1997). Életük során megtapasztalják a társadalmi, gazdasági változásokat, a századfordulókor születettek átéltek az első világháború adta nehézségeket; sokan gyermekeiket is elvesztik miatta. Csendes nemzedéknek is nevezik őket, közös tulajdonságuk az óvatosság, kemény munka. Továbbá igyekeznek a biztonság, a konformitás, valamint a status quo fenntartására, illetve a társadalmi intézmények iránti erős hitükről is megismerhetők. Jellemző rájuk a biztonságra törekvés, önzetlenség, továbbá a meggondolatlanság is. A család szerepe központi téma magánéletükben. Mark McCrindle szerint hasonló jellemzőkkel bírnak az Y generáció tagjai is (McCrindle - Wolfinger, 2009).

Építők (veterán) generáció: 1925 és 1945 között születettek. A nagy világválság és a II. világháború időszakában születtek. Fiatalkorukat a béke időszakában éltek le, emiatt békés generációnak is nevezik őket. Sokuk mára már nagyszülő, dédszülo. A nevük árulkodó, olyan generáció tagjairól beszélhetünk, akik hozzájárultak az infrastruktúra, gazdaság és egyéb társadalmi intézmények „építéséhez”. Fontosak számukra az alapvető értékek és a munkamorál. Önmagukat szerencsés generációnak tartják. A családhoz, munkaadójukhoz, valamint országhoz való hűség jellemzi őket. A technológiai fejlődés, a digitális társadalom számos kihívást tartogat nekik (McCrindle-Wolfinger, 2009).

Baby boom generáció, az elveszett nemzedék: 1946 és 1964 között születettek. A neve is sugallja, ez a generáció a háború után, a rock' n' roll korában született, ebben az időszakban ugyanis robbanásszerűen nőtt a születések száma. Születésük a béke periódusára tehető, ezt követően fiatalkorukban a civil mozgalmaknak, a háború okozta válságnak, a technológiai – és gazdasági fejlődésnek volt meghatározó szerepe. A hippy korszak igazi lázadói, a flower power megtestesítői, pont emiatt lesznek felnőttkorukra bölcssek;

útmutatásukkal segítik az utánuk következő generációt. A Baby boom generációhoz tartozókat a közös kultúra iránti szeretete és művelése, valamint a lázadás, az elveikhez való erős kötődés, a szeretet és tisztesség, illetve a kreativitás jellemzi. A televízió megjelenésének meghatározó szerepe volt életükben (Tari, 2010) (Pais, 2013).

X generáció- a digitális bevándorlók:

Az Y generáció az 1965 és 1979 között született személyek nemzedéke. A generációnak többféle elnevezése is van, mint például átmeneti generáció, az ébredés nemzedéke. Prensky „digitális bevándorlóknak” hívja őket, mivel a nemzedék tagjai nem a digitális eszközök világába született bele. Információszerzés szempontjából előbb fordulnak segítségül a könyvekhez, mint a számítógéphez. Ezt Prensky digitális bevándorló akcentusnak hívja (Prensky, 2001). Strauss és Howe nomádként definiálja őket, mivel fiatal felnőttekként az elidegenedést tapasztalhatták meg. Ennek oka, hogy a gyermekkorukban élő szabályok már nem érvényesülnek később felnőttkorukban (Strauss – Howe, 1997). Közös tulajdonságaik a gyakorlatiasság, megbízhatóság, szakmai igényesség, okosak, valamint megoldást keresők, ítélőképességük a helyén van. Motiválja őket többek között a státusz, a pénz, valamint a társadalmi ranglétrán való feljebb jutás. Kamaszkoruk része a számítógép használata (Pais, 2013).

Y generáció- a digitális bennszülöttek első nemzedéke:

Az Y generációhoz az 1980 és 1994 közötti születésűek tartoznak. Egyesek úgy tartják, hogy ez a kifejezés az angol youth, magyarul ifjúság vagy fiatalság szavak rövidítése. Ugyanakkor mások úgy gondolják teljesen értelmetlen, hogy az azutáni nemzedéket jelöli az a karakter, ami az X betű után következik. Tari Annamária szerint ezen generációba tartozók, gyermekkorukat a megoldáskeresés korszakában élték, szüleik védelmező közegben nevelték őket, ahol igyekeztek mindent megadni nekik, legfőképpen anyagi szempontból. Továbbá energikusság, kreativitás, tehetség, illetve magabiztosság jellemzi őket (Tari, 2010). A szakirodalom szerint jellemző rájuk a felnőttkorral járó események, azaz a házasság, gyermekvállalás, jelzálogkölcson felvétele, valamint szilárd karrier kitolása. Továbbá politikailag elkötelezettek és környezettudatosak is (McCrindle-Wolfinger, 2009).

Z generáció- a digitális bennszülöttek 2.0. generációja

1995 és 2009 között születettek tartoznak ide. Ahogy a nevük is árulkodik róla a digitális kor világába születtek bele, emiatt folyamatos közöttük a kapcsolattartás, ami

nemcsak természetes, hanem szükséges is számukra; ezért „bedrótozott nemzedéknek” hívják őket. A digitális technológia szabja meg kommunikációjukat, valamint kapcsolataikat is, mely identitásuk, én-képük kialakulására is hatással van. A szakirodalom c-generációnak nevezi őket, angolul content, magyarul *tartalom* szóra utalva. Párhuzamosan gyártanak és fogyasztanak digitális tartalmat. Információgyűjtésük, legfőbb kifejezési formájuk során is az internetet használják, képesek az életük minden aspektusát megosztani, mellyel nárcisztikus képet alakítanak ki magukról. Tulajdonságaik közé tartozik még a task-switching, valamint a multitasking képessége is. Továbbá bátrak, nyitottak és nem csak önmagukban, hanem képességeikben is erősen hisznek (Csepeli et al., 2006). Rájuk is jellemző a politikai elkötelezettség, valamint a környezettudatosság (McCrindle-Wolfinger, 2009). Születésükkor már jelen voltak az éghajlatváltozás, globális válság adta nehézségek, valamint művészi hajlam jellemzi őket (Tari, 2011).

Alfa generáció-új csendes generáció

McCrindle és Wolfinger felosztásában az utolsó nemzedékként az Alfa generációt jelölik. Ők a 2010 után születettek. Habár sokat nem tudunk róluk, a jövő reménységeiként tekintünk rájuk. Ők azok a személyek, akiknek az életében születésüktől fogva jelen vannak a technológia vívmányai (McCrindle-Wolfinger, 2009). Képesek lesznek megküzdenni a környezetszennyezés és globális felmelegedés problémájával Mark McCrindle szerint (idézi Sterbenz, 2014). Tari Annamária úgy tartja, hogy a Z generációnál jóval nagyobb képzettséggel rendelkeznek, ugyanakkor anyagelvűek lesznek. (Tari, 2011)

1.táblázat: Generációk felosztása

(Forrás: saját szerkesztés, McCrindle – Wolfinger, 2009 alapján)

Generációk felosztása
Névtelen generáció (1925 előtt születettek)
Veterán (1925-1945)
Baby boom (1946-1964)
X generáció (1965-1979)
Y generáció (1980-1994)

Z generáció (1995-2009)
Alfa generáció (2010 után születettek)

2.1.3. Kulcsár Zsolt és Marc Prensky elmélete

A hagyományos generációelméletek mellett feltűnik Kulcsár Zsolt műve is, melyet 2008-ban írt *Az integratív e-learning felé* címmel. (Ezt később, 2014-ben átdolgozta.) A felosztás szerint a generációkat az internettel való találkozás ideje szerint különíti el:

1. 1925–1945: Veteránok
2. 1946–1964: Bébi-bumm
3. 1965–1979: X generáció
4. 1980–1995: Y generáció
5. 1996– : Z generáció (Kulcsár, 2014).

A Veteránok idősebb korukban találkoznak a digitális világgal, éppen ezért számukra igen nagy kihívást jelent a számítógépek használata, illetve az új technológiai megoldásokkal való barátkozás. Ugyanakkor fontos megjegyezni, ha lenne igényük rá, képesek lennének ezek megtanulására.

A következő generáció a Bébi-bumm: középkorú felnőttként kezdték el használni a digitális vívmányokat, inkább csak kényszerből tanulták meg kezelésüket, munkahelyük megtartása érdekében. Néhányuknak azonban nem sikerült megbarátkozni a számítógépekkel, pont emiatt nem meghatározó az életükben, számukra nem történt jelentős változás.

Az X generáció: a munkaerőpiacon erősen jelenlévő tagjai, akik kamasz- és ifjúkorukban találkoztak először az internettel. Ezen generációba tartozók számára az új technológia elengedhetetlen munkavégzésük során, sőt magánéletükben is meghatározó szerepe van.

Az Y generáció tagjai, az internettel kisgyerekként találkoztak először, emiatt a digitális nemzedék első hullámának is szokás őket nevezni. A digitális vívmányok nagy jelentőséggel bírnak mind a munkájukban, mind a magánéletükben.

Az utolsó nemzedék a Z generáció, tagjai az első olyan nemzedék közé tartoznak, akik az internet világába születtek, idejük nagy részét online töltik (Kulcsár, 2014).

Marc Prensky elméletéről:

Marc Prensky az eddigi legegyszerűbben határozta meg a generációk közötti különbségeket, kétoldalú felosztása szerint elkülöníti a „digitális bennszülött”, valamint a „digitális bevándorló” csoportjait (Prensky, 2001). A kétfajta elnevezést valójában a pedagógusok, valamint a diákok miatt hozta létre, ugyanakkor népszerűsége miatt később már a felnőttekre, illetve a gyermekekre is elkezdtek használni. A két osztályt aszerint határozta el, hogy életük során mely időszakban találkoztak először a digitális vívmányokkal. Prensky felosztása szerint: a „digitális bennszülöttek” csoportjába azok tartoztak, akik a fejlett technológia világába születtek, „digitális bevándorlóknak” pedig azokat hívta, akik már csak felnőttként találkoztak a digitális világgal és eszközökkel (Prensky, 2001).

Később sokan támadták ezt az elméletet, mondván ezek a csoportok nem homogének, egységesek, inkább úgynevezett „pszeudó közösségek” (Pankász, 2016).

Prensky későbbi munkájában kifejti, hogy véleménye szerint ezek a fogalmak elavulttá váltak, helyette egy új kifejezés „homo sapiens digitalis” alkalmazását tanácsolja. Úgy gondolja, hogy mivel a technológia nem tudja helyettesíteni az emberek problémamegoldó képességét, intuícióját, ítélőképességét, valamint nem ad morális útmutatót, ezért tanácsolt ennek az embertípusnak okosabban használnia a digitális vívmányokat. „A homo sapiens digitalis” két lényeges pontban tér el a modernkori embertől: a technológiai fejlődésre az emberi élet természetes részeként tekint, továbbá az egyén a fejlődés során digitális bölcsességgel gazdagodhat (Prensky, 2009).

2.2. A pályakezdő fiatal munkavállalók és a kompetencia fogalma

Elengedhetetlen, hogy a munkaerőpiaci kompetenciák tisztázása előtt, megértsük, hogy a szakirodalom mit ért pályakezdő fiatal munkavállalók, valamint az általuk is rendelkező kompetenciák fogalma alatt.

A törvényt szerint a pályakezdő fiatal az, aki „a huszonötödik életévét - felsőfokú végzettségű személy esetén a harmincadik életévét - be nem töltött, foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel és érvényes START-kártyával rendelkező személy” (2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról).

A kompetencia fogalma és jelentősége

Spencer és Spencer szerint a kompetencia egy adott munkakör ellátáshoz szükséges képességeknek és tulajdonságoknak az egyénre jellemző, adott szempontok alapján értékelhető összessége. Ezek a tulajdonságok természetesen különböző feltételrendszerben vizsgált, elsősorban teljesítmény jellegű jellemzők, amik egyrészt az adott személyhez köthetők és az adott feladatok ellátására való jó megfelelés szerint vizsgálандók. (Spencer-Spencer, 1993).

A 2017-es Varga Erika, Szira Zoltán, Boda Helga és Hajós László által végzett kétoldali vizsgálat célja az volt, hogy melyek azok a fő üzleti kompetenciák, amelyek hozzájárulnak a fiatal diplomások munkaerőpiaci sikeréhez és versenyképességéhez, milyen személyiségvonások, kompetenciák mentén kerül sor a döntéshozatalra az új munkavállalók kiválasztása során, illetve, hogy milyen kompetenciák mentén történik ez a kiválasztás a magyar munkaadók által. A felmérésben, tehát a munkaadók és munkavállalók (ebben az esetben egyetemi hallgatók) véleményét is figyelembe vették.

A kutatás során 33 kompetenciát vizsgáltak, melyek a 2. táblázatban láthatóak:

2.táblázat: 33 üzleti kompetencia

(Forrás: Varga et al., 2017)

döntésképeség	kommunikációs készség	problémamegoldás
együttműködőkészség	körültekintés	rugalmasság
elhivatottság, elkötelezettség	meggyőzés	stressztűrőképesség
EU-s ismeretek	motiválás	szervezőkészség
felelősségtudat	megbízhatóság	szociális érzékenység, empátia
gazdasági ismeretek	műszaki ismeretek	szorgalom, igyekezet
idegen nyelv kommunikáció	önállóság	tanulás a hibákból
informatika, számítógépes ismeretek	önfegyelem	tanulási képesség
kezdemenyezőkészség	önfejlesztés	terhelhetőség
kitartás	pontosság	türelmesség
kockázatvállalás	precizitás	vállalkozói készségek

A vizsgálat alapján elmondható, hogy kiütőköznnek a modern vállalkozói kompetenciák, rövidítve IKT; azaz a kommunikáció, a számítógépes ismeretek, valamint az idegen nyelv jelentősége. Elengedhetetlen a személyes kompetenciák naprakészen tartása és kihangsúlyozása, az oktatás és a munkaerőpiac összehangoltságához. Különbséget fedeztek fel az oktatás kompetenciafejlesztése, valamint a munkaerőpiaci elvárásai között. A válaszadók többsége szerint a jövőben várható, hogy az elsődleges kompetenciák szerepe felértékelődik. Ehhez viszont a gyakorlati oktatásra, szakmai és általános készségek és képességek fejlesztésére van szükség (Varga et al., 2017).

2.3. Hunt cél-motiváció elmélete

John Hunt nevéhez fűződik az elmélet, melynek lényege a különféle munkahelyi motivációk vizsgálata. Hunt úgy véli, hogy a motiváció nem az ember igényeiből, jóval inkább annak céljaiból érthetőek meg. Úgy gondolja a célok bizonyos munkahelyi magatartások ismétlésre vonatkozó szándékot és orientációt mutatnak. Az elmélet, tehát bizonyos visszatérő magatartásból jövő kielégülés érzésére, továbbá az egyén magatartására fókuszál.

A célok tehát hatással vannak, irányítják a munkahelyi magatartást, és ez a folyamatos változás életünk részévé válik. Szerinte vannak olyan célok, amiket az ember genetikailag örököl, van, amit megtanul, ezzel tükrözve az egyén tapasztalatait, értékeit, valamint hiedelmeit. Hunt a célokat nemcsak motivációs erejük, hanem fontosságuk szerint is elkülöníti, sőt lehetőség van ezáltal a motivációk összehasonlítására és prioritási sorrend felállítására, amivel adott életszakaszokat is be lehet később azonosítani.

Elméletében összesen hat eltérő célt különböztet meg, melyek a következők:

1.Komfort, anyagi jólét, melynek rész céljai a pénz, ami az életstílus, valamint az életszínvonal fenntartásához szükséges, továbbá a stressz elkerülése.

2.Strukturáltság, melynek rész céljai az egyértelmű munkakör, bizonyosság, stabilitás, szabályok, valamint elvárások. Célja, hogy elkerülje azokat a helyzeteket, ahol a külső tényezők veszélybe sodorják az egyén teljesítményét.

3.Kapcsolat, melynek rész céljai az egyedüli munkavégzés elkerülése, fontos cél továbbá a csoporthoz tartozás, csoporttal való azonosulás.

4.*Elismertség*, melynek rész céljai a teljesítményünk mások általi megbecsülése, valamint elismerése, teljesítménnyel arányos bérezése, illetve pozitív énkép kialakítása.

5.*Hatalom*, melynek rész céljai a fölény megszerzésének, mások irányításának, kontroll alatt tartásának igénye, illetve a dominanciára való törekvés.

6.*Autonómia, kreativitás, fejlődés*, melynek rész céljai képességek és készségek kihasználása, önmegvalósítás, kihívás, önálló munkavégzés, függetlenség, önfejlesztés, tanulás. További célok még a másoktól való megkülönböztethetőség, valamint a kreatív problémamegoldás.

Hunt úgy gondolja, hogy a célok folyamatosan változó struktúrát alkotnak, emiatt nem lehet hierarchikusan sorrendbe helyezni őket. Nem létezik tehát az, hogy egy személyben a célok mindig magas vagy akár mindig alacsony szinten álljanak, mivel a célok erőssége és fontossága folyamatosan változik életkor, nem, vagy akár élethelyzetük tükrében (Bakacsi, 2010).

2.4. Generációk a munkaerőpiacon

A munkaerőpiacon jelenleg négy-öt generáció van jelen: a Veteránok, a Baby boom generáció, az X generáció, valamint az Y generáció. A Z generáció tagjai csak részben jelennek meg a munkaerőpiacon, illetve az Alfa generációhoz tartozók túl fiatalok a munkavállaláshoz. Mindezek miatt, az eltérő korú munkavállaló felhozatal, kihívások elé állítja a munkaerőpiacot is. Az elmúlt években is állandó jelleggel van jelen, a különböző generációkba tartozó személyek, munkahelyi viselkedés és értékrend közötti különbségének megvitatása többek között a hr szakmai konferenciákon is (Meretei, 2017).

A következőkben a munkaerőpiacon leginkább jelenlévő generációk munkahelyi értékeik szeretném ismertetni.

Veterán generáció: munkahelyi értékeinek jellemzői: a türelem, a konformitás, szabálykövetés és annak betartása, közösségi jóhoz való hozzájárulás, hatalomtiszteltet, hazafiasság, áldozathozatal képessége, magas teherbírás, kötelességtudat, valamint lojalitás (Khera – Malik, 2014). Ami a kommunikációt illeti; a személyes kontaktust preferálják, hiszen a technológiai ismeret hiányában mellőzik a telefon vagy email használatát (Bokor, 2007).

Baby boom generáció: munkahelyi értékeik közé tartozik, hogy kritikusak, csapatjátékosok, lojálisak, optimisták, egyenlőségre törekvők. Habár nem a digitális világba születtek, elismerik annak fontosságát (Bokor, 2007).

X generáció: munkahelyi értékeik: ambiciózusok, megbízhatóak, magasan képzettek, emiatt elvárásaik is nagyok, egyensúlyra törekvők, függetlenek, kedvelik a technológiát, valamint szkeptikusak (Khera - Malik, 2014).

Y generáció: munkahelyi értékeik közé a következők sorolhatók: spiritualitás, elfogadják a diverzitást, toleránsak, megbízhatóak, asszertívak, jártasok a technológiában, mindent azonnal szeretnének, praktikusan gondolkodók (Twenge, 2010) (Soulez, 2011).

Soulez és Soulez az Y generáción belül összesen négy csoportot választ el, attól függően, hogy a munkaértékek hogyan mozognak együtt, ez a 3. táblázatban látható (Soulez – Soulez, 2011).

3.táblázat: az Y generáció négy csoportja
(Forrás: saját szerkesztés, Soulez – Soulez, 2011 alapján)

Az Y generáció csoportok szerinti megnevezése	Százalékos megoszlás	A csoporthoz tartozók jellemzői
Biztonságkeresők: „Security seekers”	12,3 %	-megszokott, szokásos munkaórák -alacsonyabb szintű végzettség -a pozíció megtartásának biztonsága
Karrier orientáltak: „Career minded”	53, 5 %	Vágyaik a következők: -karrierlehetőség -munkahely egy magas presztízsű vállalatnál - magas, kiemelkedő bérezés

Egyensúlykeresők: „Balance seekers”	28,6 %	Fontos számukra: -a munka-magánélet közötti egyensúly -lehetőleg otthonhoz közeli nyugodt környezet -minőségi munkavégzés lehetősége -változatos, kihívást jelentő feladatok
Lezserek: „Easy-going”	5,6 %	-rutinszerű munka -alacsony profilú vállalatok -formalitás mentes környezet -alacsonyabb beosztás

2.5. Az Y és Z generáció munkavállalói magatartásai és elvárásai

A szakirodalom szerint a munkaerőpiacon jelenlévő generációkat más és más munkavállalói hajlandóság jellemzi. A vállalatoknak érdemes figyelni a munkaerőpiacon már jelenlévő vagy újonnan belépőkre, azaz az Y és Z generáció munkavállalóira, akik rengeteg lehetőséget és kihívást tartogatnak magukban.

Balogh, Kardos és Bácsné kutatása kimutatja, hogy az átalakult munkaerőpiaci helyzet következményeként a munkaadók szempontjából a toborzás és a munkavállalók megbecsülése, megtartása felértékelődött. A fiatal generációt jellemzi, hogy kevésbé elkötelezettek a munkaadójuk féle, ugyanakkor nagy elvárásaik vannak velük szemben.

A vizsgálat eredményei szerint a munkaerőpiacon újonnan megjelenő generációkra a legnagyobb hatással a munka és magánélet egyensúlya, a bérezés, a karrierlehetőségek, továbbá a munkahelyi körülmények vannak. Azonban a kutatás azt is kimutatja, hogy nem az egyazon generációba tartozás van hatással a munkahelyválasztásra, sokkalta a családi állapot, a nem, az anyagi helyzet, vagy az, hogy milyen területen szeretnének dolgozni. A munkahelyválasztást befolyásoló 25 szempont közül a legkevésbé a nemzetközi

karrierlehetőség, a különféle rekreációs, szabadidős jellegű programok, továbbá a sportolási lehetőségek biztosítása vannak rájuk hatással.

A nők számára sokkal fontosabbak a csapatmunka lehetősége, a környezettudatosság, a munkatársakkal való kapcsolat, a munkahely környezete, a vállalat társadalmi felelősségtudata, felelősségvállalása, a vezetőkkel való nyílt kommunikáció, illetve a rugalmas munkaidő, mint a férfiak esetében. Továbbá a párkapcsolatban vagy házasságban élők számára is fontosabbak ezek a szempontok. A kutatás kimondja, hogy a civil-, köz- és versenyszférában működő szervezeteknek, elengedhetetlen, hogy tudatosítsák önmaguk számára a jövőbeli munkavállalóiknak fontos tényezőket, a megfelelő munkaerőborzítás reményében.

A munkaerőpiacon megjelenő, az Y és Z generációba tartozó munkavállalók elvárásai közé tartozik a kielégítő bérezés, egyértelmű karrierlehetőségek, a kellemes munkahelyi környezet és légkör biztosítása, továbbá nyílt, őszinte kommunikáció elvárása a munkáltatók felől. A jövőbeli fluktuáció elkerülése végett fontos továbbá a munka és a magánélet egyensúlya, tehát a rugalmas munkaidő biztosítása elengedhetetlen az Y és Z generációs munkavállalói számára (Balogh et al., 2021).

Egy 2017-2018-as szlovákiai kutatás eredményei szerint a felmérésben résztvevők, az X, Y és Z generáció tagjai, kihívásként tekintenek a különböző generációba tartozó munkavállalókkal való közös munkára. Az új generációkba tartozó, munkaerőpiacon megjelenő munkavállalók, kihívás elé állítják a HR-t is, új eszközökkel kell ösztönözni őket a cég iránti lojalitására. Jellemző rájuk, tehát a lojalitás hiánya, ehhez azonban jelentős karrier- és önmegvalósítás iránti vágy társul. A bér azonban nem lesz az egyetlen, kizáró motiváció ezen munkavállalók számára, ennél sokkal összetettebb megoldásra van szükség; mint például családbarát-politikára, karrier- és generációs (tudás)menedzsmentre stb. Ezekkel a lojalitás kialakulásán túl, hozzájárulhatnak az eltérő generációba tartozó munkaállomány konfliktusmentes munkakörnyezetének megteremtéséhez.

A kutatás eredménye szerint az eltérő generációkhoz tartozó munkavállalók legszívesebben a saját korosztályukkal dolgoznak együtt. Azonban a szerzők csak részben tudták elfogadni a tény, miszerint az Y generációba tartozók kritikusanabbak voltak a fiatalabb munkavállalókkal szemben, azonban a Z generáció válaszadói sokkal megengedőbbek, az idősebb nemzedékek tagjaival (Bencsik et al., 2020).

A kutatást Magyarországon is elvégezték, a kutatók Prof. Dr. Bencsik Andrea, Horváth-Csikós Gabriella, valamint Dr. Juhász Tímea voltak (Bencsik et al., 2017). A két kutatás hasonló eredményeket mutatott; mindkét országban hasonlóan látták a fiatalabb

munkavállalókat. Konfliktusokat tekintve: Szlovákiában az eltérő kommunikáció és gondolkodás okozta a munkahelyi konfliktusokat, míg Magyarországon ezek kibővültek, innovatív-, informatikai-, illetve kreatív megoldást igénylő feladatokkal, ugyanis a fiatalabb; 30 év alatti korosztály jobb volt az ilyen típusú tevékenységek területén. Ugyanakkor véleményük szerint ezek az egyének igyekeznek elkerülni az önállóan végzett, nehézséget okozó feladatokat, illetve a monotonitást. Továbbá úgy gondolják, hogy bár kreatívak, ugyanakkor túl nagy az önbizalmuk, hiányzik belőlük a kellő elkötelezettség, a munkára való hajlandóság és a kitartás (Bencsik et al., 2020).

2.6. A pályakezdő diplomások a munkaerőpiacon

Egy 2001-es tanulmány, az előző években, 1999-ben végzett kutatás eredményeit dolgozza fel, célja az állami felsőoktatásban 1998-ben végzett diplomások, illetve a munkaerőpiaci helyzetük vizsgálata volt.

Az iskolai életpályát tekintve a diplomások majdnem kétharmada gimnáziumban fejezte be a középiskolai tanulmányait. A felsőfokú tanulmány tudományterületei és a középiskola típusa között is korreláció van; a bölcsészet- és természettudományi területen végzetek négyötöde, míg a társadalomtudományi területen tanulók kétharmada járt gimnáziumba. A felsőoktatási intézmény kiválasztásánál igen nagy szerepe van a mobilitásnak, a hallgatók 28%-a ugyanazon a településen végezte mind középiskolai, mind felsőfokú tanulmányait.

A munkaerőpiaci státuszt tekintve a felmérésben résztvevő fiatal diplomások közül a foglalkoztatottak száma, a társadalomtudományi, a műszaki, illetve orvostudományi területen magasabb, mint az agrár- és természettudományi végzetek körében.

A képzettség és munkaerőpiaci illeszkedést nézve magas értéket mértek az orvostudományi területen végzetek körében, azonban egyéb tudományterületeknél ez az illeszkedés, maximum csak a végzetek felére igaz. A képzettség és a munka kapcsolódása átlagosnak bizonyult a társadalomtudományi területen.

A képzettség és kereslet tekintetében a pályakezdő diplomások egyéni jellemzői hatással vannak a keresetükre, például

- a hosszabb munkaidő, magasabb bérezéssel jár,
- ha a pályakezdő részt vesz továbbképzésen, az összesen 3%-kal növeli annak bérét,
- a nyelvtudásra is hatással van; az angol nyelvtudással rendelkezők 5 %-kal, míg a német nyelvtudásúak 4 %-kal keresnek több bért,

- két szakképzettséggel bíró munkavállalóknak 4-5 százalékkal emeli a keresetüket.

A felmérés szerint a pályakezdők keresetéhez a szakképzettségnek is nagy szerepe van. Az adott tudományterületek nézve 3 csoportot lehet elkülöníteni;

1. a legmagasabb keresettel a műszaki és társadalomtudományi területen végzettek rendelkeznek,
2. utána a bölcsészettudományi, orvos, valamint agrár végzettségűek,
3. az utolsó csoportot pedig a természettudományi és a művészeti diplomával rendelkezők alkotják (Galasi et al., 2001).

A pályakezdők helyzetét Vincze Szilvia 2009-ben a következőképpen írja le:

- minden pályakezdőnek (iskolázottságtól, képzettségtől függetlenül) nehézséget okoz a munkaerőpiacra való belépés
- míg az alulképzettek aránya csökken, addig a túlképzetteké nő, a munkaerőpiacra történő belépés fontos tényezője a magasabb iskolai végzettség megléte
- előnyben vannak a diplomával rendelkezők, ugyanakkor az érettségivel rendelkezők foglalkoztatási helyzetére ez nincs hatással
- a munkanélküliség elkerülése miatt, a továbbtanulásba menekülés (ez azonban összefügg: az adott térség munkaerőpiaci, illetve képzési, oktatási, kínálatával) (Vincze, 2009).

2.7. Az oktatás és a munkaerőpiac összefüggései

Az oktatás és a munkaerőpiacra való belépés kapcsolatának témájával számos tanulmány foglalkozik, a következőkben azonban egyet szeretnék kiemelni, ismertetni, amely egy 2015-ös tanulmány és a felsőoktatás és a diplomások foglalkoztatásának kapcsolatával foglalkozik. Az elemzések során a szerzők elmondják, hogy a felsőfokú végzettséget megszerzők aránya általában pozitívan hat, azaz emeli az adott ország egy főre jutó GDP-jét (bruttó hazai termék) (Hajdu et al., 2015). Ugyanakkor Magyarország 2021-ben a felsőfokú végzettségűek arányát, valamint az egy főre jutó bruttó hazai termék viszonylatát tekintve elmarad a többi OECD-országok átlagától (KSH, 2021) (OECD, 2023). Összességében fontos megjegyezni, hogy a GDP-ből érdemes lenne áldozni a felsőoktatásra, ezzel növelve a diplomások számát, akik ezáltal végül a GDP-t növelnék.

A diplomások arányát nézve a szerzők megállapítják, hogy 2000 és 2012 között növekszik a felsőfokú végzettséget szerzők aránya, habár a mért értékek továbbra is

alacsonyabbak, az OECD országok átlagához képest. 2000-ben összesen 15 %, míg 2012-ben 22 % a felsőfokú végzettségűek aránya Magyarországon, míg Kanadában ugyanezen évben több; mint kétszerese volt, összesen 53% (Hajdu et al., 2015).

A tanulmány szerint a foglalkoztatási ráta, - ami „a foglalkoztatottaknak a népességhez viszonyított aránya” (KSH) - 2013-ban az egyetemisták és főiskolások csoportjában a legmagasabb; összesen 72 % volt. Továbbá a munkanélküliségi ráta ennek fényében, a diplomások csoportját tekintve a legalacsonyabb. 2009-től 2021-ig a munkanélküliségi rátájuk; 2,7 %-ról 1,3 %-ra csökkent. (KSH, 2021)

A felsőfokú tanulmányok befejezése után a végzettséget megszerzők következő feladata a minél előbbi elhelyezkedés, amihez a frissdiplomásoknak átlagosan négy hónapra van szükségük. Azonban a képzési területen túl egyéb tényezők is befolyásolják sikeres elhelyezkedésüket, mint például a nyelvtudásuk, a földrajzi elhelyezkedésük, az általuk megszerzett kompetenciák, illetve munkatapasztalatuk. Míg az orvos- és egészségtudományi területen szerzett diplomásoknak körülbelül 2 hónapra, addig a gazdaságtudományi területen végzeteknek összesen 4 hónapra van szükségük elhelyezkedésükhöz (Hajdu et al., 2015).

2.8. A munkanélküliség fogalma és a diplomás munkanélküliek hazánkban

A felsőfokú végzettség megszerzése után a pályakezdő diplomások nehézségként élhetik meg a munkaerőpiacra való belépést, de akár olyan esetek is előfordulhatnak, hogy a fiatalok bele sem tudnak kezdeni pályájukba, azaz diplomás munkanélküliekké válnak. A következőkben; tehát a diplomás munkanélküliek helyzetéről szeretnék beszélni.

A munkanélküli diplomások magyarországi helyzetének átlátásához fontos tisztázni a munkanélküliség fogalmát. Ugyanis a közfelfogással szemben, nem mindenki munkanélküli, aki nem dolgozik, ez a kategória sokkal összetettebb meghatározottságú és szűkített értelmezésű. A Központi Statisztikai Hivatal az alábbiak szerint határozza meg a munkanélküliek csoportját: „az, aki a vonatkozási héten nem dolgozott, és nincs is olyan munkája, amelytől csak átmenetileg, vagy – gyermekgondozási ellátás igénybevétele esetén – tartósan volt távol, a kikérdezést megelőző négy hét folyamán aktívan keresett munkát, és két héten belül munkába tudna állni, ha találna megfelelő állást. Az a foglalkoztatottnak nem minősülő személy, aki már talált munkát, amelyben 90 napon belül dolgozni kezd, csak abban az esetben számít munkanélkülinek, ha – adott esetben – két héten belül munkába tudna állni.” (KSH)

A munkanélküliségi ráta, pedig „a munkanélkülieknek, a gazdaságilag aktívakhoz viszonyított aránya” (KSH).

A diplomás munkanélküliek Magyarországon:

Egy 2005-ös tanulmány szerint a regisztrált pályakezdők, azon belül a diplomások (főiskolát, valamint egyetemet végzettek) aránya 1994 és 2002 között folyamatosan emelkedett. A pályakezdő munkanélküliek csoportján belül gyorsabban gyarapodott a diplomások száma, mint a nempályakezdők körében, főleg a főiskolai végzettséggel rendelkezők között. A tanulmány továbbá arra is kitér, hogy a felsőoktatásban résztvevők számának megemelkedése miatt a diplomások munkaerőpiaci helyzete emiatt romlik. Ennek következménye, hogy szükség lesz az alacsonyabb képzettséget igénylő szakmákra is (Berde, 2005).

A diplomás munkanélküliek száma hazánkban a Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint 2009-től hullámzó jelleget mutat. Azonban kijelenthető, hogy 2009 végén összesen 11 100 olyan személy volt munkanélküli, aki a felsőfokú képzettsége szerint egyetemet: azon belül mesterképzést vagy PhD-t végeztek, míg ez 2022 III. negyedében, ugyanazon képzettséget tekintve, összesen 12 000 főt jelent. Az adatok tükrében, tehát minimális emelkedés figyelhető meg a diplomás munkanélküliek számában.

Nemek szerinti eloszlása:

A nemek szerinti eloszlást vizsgálva, 2009-ben a férfiakat nézve 7000 fő, a nők esetében 4100 fő alkotta az összesen 11 100 fős diplomás munkanélküliek csoportját. Míg 2022-ben; a 12 000 fős munkanélküliek csoportját 4500 férfi és 7500 nő alkotta. A számok alapján látható, hogy a munkanélküliek nemek szerinti eloszlásában a nemek aránya mintha kicserélődött volna, 2009-ben több férfi, mint nő volt diplomás munkanélküli, míg 2022-ben ez megfordult; több nő volt diplomás munkanélküli, mint férfi. (KSH,2022)

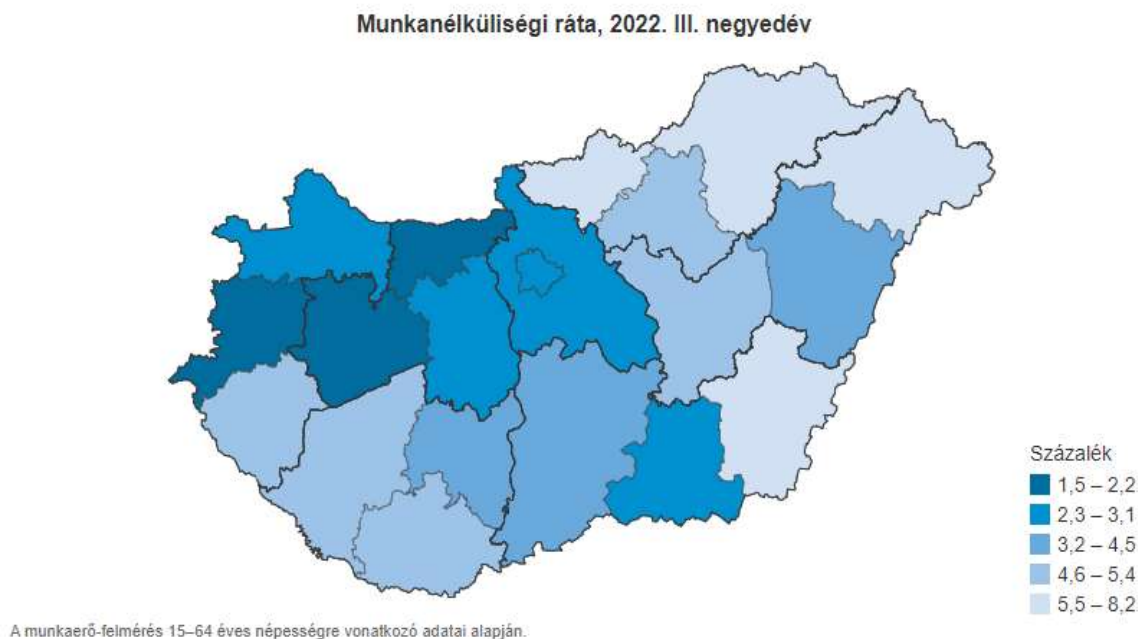
A munkanélküliek száma vármegye szerint:

Habár nincsenek olyan adatok, amelyek a diplomás munkanélküliek számát követik nyomon megye szerint, mégis fontosnak láttam a meglévő adatok alapján, a munkanélküliek teljes körének, megye szerinti eloszlásának bemutatását, ezzel is rámutatva a téma jelentőségére.

A KSH adatai alapján elmondható, hogy 2009 óta jelentősen megváltozott a munkanélküliek száma vármegyék és régiók szerint. Szembetűnik, hogy kevesebb, mint felére csökkent az egyes nagyrégiókban a munkanélküliség mértéke (KSH, 2022). Ez a

változás azonban 2009-ben, Magyarországon a gazdasági világválság hatása miatt is érződött. 2009 IV. negyedére a munkanélküliségi ráta 10,5 %-ra nőtt. A válság során az Európai Unió egészét jellemző és a magyar munkanélküliségi ráta között nőtt a különbség (KSH, 2011).

2022. III. negyedében, Nógrád-, Borsod-Abaúj-Zemplén-, Szabolcs-Szatmár-Bereg-, illetve Békés-vármegyékben a legmagasabb a munkanélküliségi ráta, amelyet az alábbi 2.ábra is szemléltet.



2.ábra: Munkanélküliségi ráta, 2022. III. negyedév
(Forrás: KSH, 2023)

2.9. A pályakezdők; mint hátrányos helyzetű csoport a munkaerőpiacon

A hátrányos helyzet fogalmát nehéz pontosan megmondani, inkább csak gyűjtőfogalom. Triviális megközelítésben ezek az akadályok származhatnak a munkavállaló szociális és családi helyzetéből, sajátos személyiségjegyeiből, vagy hiányosságaiból (testi, szellemi), vagy a felé megnyilvánuló előítéletekből, lakóhelyi adottságokból (Halmos, 2005). Ugyanakkor, véleményem szerint a frissdiplomás Y és Z generáció pályakezdőinek szintén számos, részben az előbbiekkal átfedést mutató nehézséggel kell megküzdeniük; esetükben ilyen lehet például a munkatapasztalat, szakmai gyakorlat hiánya, a lakhatási korlátok, így például a divatos szóval „mama-hotel” jelenséggént leírt élethelyzet, az

életkorból adódóan a családalapítással, gyermekvállalással járó plusz terhek, a pályakezdő házastársak egyidejű munkába állásából adódó további kényszerek.

Előbbi véleményemmel megegyezően a hivatkozott 2005-ös munkájában a pályakezdő munkanélküliek csoportját Halmos is hátrányos helyzetűnek tartja munkaerőpiaci integráció szempontjából. Úgy gondolja, hogy a pályakezdők elhelyezkedése számos szemponttól függ; mint például, hogy mekkora a munkaerőpiac keresletének a volumene, szerkezete, a demográfiai változások hogyan alakulnak, az oktatási intézményekből kikerülő végzettségűek száma milyen mértékű (Halmos, 2005). Számos tényezőtől nehezített tehát a fiatalok munkába állása, nem meglepő a munkanélküliek számának növekedése a pályakezdők között.

2.10. A munkaerőpiac helyzete a pandémia után

A pandémia az élet számos területére jelentős hatással volt, mint például a munkaerőpiaci helyzet alakulására is. Az európai állami munkaügyi szervezetek hálózatának (PES Network) 2020-as, utolsó online eszmecserejének középpontjában a hátrányos helyzetben lévő munkaerőpiaci csoportok álltak. A beszélgetés résztvevői egy nemsokára megjelenő Policy Briefing-et tekintettek át, melynek lényege a tartós munkanélküliség kialakulásának, növekedésének csökkentése, elkerülése volt.

A témában közreadott OECD jelentésben megfogalmazott intézkedési javaslatok szerint egyrészt gyors, a súlyosabb foglalkoztatási helyzet megelőzését szolgáló állami intézkedésekre és ezeket nyújtó szolgáltatásokra van szükség. Másrészt a munkanélküliség alternatíváját jelentő egyszerűsített foglalkoztatási formákra, vagy rövid munkaidős alkalmazásokra biztosított, könnyített alkalmazási formákra. Továbbá, a jelentés harmadik lényeges eleme a szükségszerűen megnövekedett munkanélküli ellátásokhoz kapcsolódó igények elsődleges ellátása és bővítése, akár a nem alapvető ellátások átmeneti szűkítése árán (Borbély-Pecze, 2020).

Tapasztalatom szerint, ezentúl számos egyéb, országonként változó válaszlépést láthattunk a kormányzatok részéről, a munkavállalók közvetlen pénzügyi támogatásától a vállalkozások munkaerő megtartó képességét javító intézkedésekig. Az utóbbi volt a jellemző Magyarországon, például a pandémia által leginkább sújtott ágazatokban (turizmus, vendéglátás) a munkaviszony fenntartásához kötött járulékfizetési támogatás, más körben egyes adókedvezmények, halasztott adófizetés lehetősége, adminisztratív terhek csökkentése.

3. Kutatáselemzés: Pályakezdő diplomások. Az első állástalálás képzési területi különbségei és az oktatási intézmény hatása

3.1. A kutatás célja

Annak érdekében, hogy még teljesebb képet kapjunk a frissdiplomások elhelyezkedésével kapcsolatban, egy másik kutatás eredményeit is ismertetni szeretném. Ebből a célból *Bartus Tamás - Róbert Péter - Pályakezdő diplomások Az első állástalálás képzési területi különbségei és az oktatási intézmény hatása* című dokumentumát választottam ki, melyet 2019-ben publikáltak; melyet az EFOP-3.4.5-VEKOP-17-2017-00001 „Rendszerszintű fejlesztések és hozzáférés bővítését szolgáló ágazati programok a felsőoktatásban” című projekt keretében készítették el.

A pályakezdő diplomások első állástalálási képzési területi különbségeit és az oktatási intézmény hatását a tanulmány részletesen vizsgálja, hiszen a nappali tagozaton, BA vagy MA szinten abszolutóriumot szerzett hallgatókat, azon belül az első állásuk megtalálásának körülményeit figyeli meg. A tanulmány a Diplomás Pályakövetési Rendszer 2011-2015-ös időintervallumára fókuszál. Azokat a hallgatókat vonták be a kutatásba, akik az adatfelvétel előtti 1-3-5 évben szereztek abszolutóriumot, tehát a kutatás a 2007-2014-ben végzett hallgatókat vizsgálta. A vizsgált képzési területek a következők voltak:

- *agrártudományi*
- *bölcsészettudományi*
- *gazdaságtudományi*
- *informatika*
- *jogi*
- *műszaki,*
- *művészeti*
- *közigazgatási*
- *rendészeti és katonai*
- *orvos- és egészségtudományi*
- *pedagógusképzés*
- *sporttudományi*
- *társadalomtudományi*
- *természettudományi (Bartus-Róbert, 787.o.).*

3.2. A kutatás eredményei

A tanulmány, tehát egy nagyon fontos kutatást tartalmaz, melyet a továbbiakban részletesen szeretnék elemezni; kifejezetten a gazdasági végzettségűek tükrében. A tanulmány szerzői 2 fontos dolgot hangsúlyoztak ki;

1. a kutatásban résztvevők állástalálása alatt 3 fajta jellegű munkát értenek, amely szerint alkalmazottak, önálló jellegű munkát végzők, valamint önfoglalkoztatók lehetnek,
2. továbbá az álláskeresés időtartama kizárólag az abszolutórium megszerzése utáni időszakra vonatkozik (Bartus-Róbert, 787.o.).

A kutatásból kiderült, hogy a különböző képzési területek százalékos megoszlása eltérő, hiszen BA, valamint MA szinten, abszolutóriumot szerzettek között minden második hallgató műszaki, bölcsészettudományi, illetve gazdaságtudományi területen végzett (Bartus-Róbert, 788.o.), illetve az elemzésben résztvevők többsége nő volt.

Változók	BA képzés (N = 14 554)		MA, osztatlan, hagyományos képzés (N = 21 071)	
	Állásszerzés gyakorisága (%)	Állásszerzés ideje (hónap)	Állásszerzés gyakorisága (%)	Állásszerzés ideje (hónap)
<i>Képzési terület</i>				
Agrártudományi	78,8	7,8	93,3	6,1
Bölcsészettudományi	80,1	8,2	89,1	6,6
Gazdaságtudományi	82,0	7,3	93,1	5,9
Informatika	91,0	5,0	94,9	4,5
Jogi	84,1	7,6	93,4	4,9
Műszaki	87,8	5,9	93,9	5,0
Művészeti, művészetközvetítói	64,5	9,9	77,6	10,7
Közigazgatási, rendészeti és katonai	85,4	6,6	91,7	5,5
Orvos- és egészségtudományi	86,4	5,2	94,1	3,8
Pedagógusképzés	91,6	4,6	92,0	5,7
Sporttudományi	86,1	6,3	88,1	8,9
Társadalomtudományi	81,6	8,5	88,4	6,9
Természettudományi	74,1	9,2	88,6	6,9
<i>Végzés (abszolutórium) éve</i>				
2007	95,3	6,1	98,1	4,5
2008	93,9	6,6	94,9	5,8
2009	92,5	8,4	95,3	6,4
2010	83,9	8,2	88,7	6,6
2011	82,0	6,8	87,6	6,1
2012	81,4	6,8	88,9	5,2
2013	78,8	5,5	87,7	4,3
2014	81,0	5,1	86,9	4,1
<i>Nem</i>				
Férfi	84,1	6,6	91,8	5,7
Nő	83,1	7,2	91,9	5,8

3.ábra: Az állásszerzés gyakorisága és az állásszerzés ideje

(Forrás: Bartus-Róbert, 2019)

Az állásszerzés gyakorisága:

A gazdaságtudományi képzési területen végzettek tekintetében elmondható, hogy az állásszerzés gyakorisága igen magas értéket mutat, hiszen a kutatásban résztvevő BA diplomát szerzők 82 %-a találta meg munkahelyét. Míg a legkisebb esélye a művészeti, művészetközvetítói képzési területen végzetteknek van, összesen 64, 5 % -al. Ami az MA képzésű gazdasági diplomával rendelkezőket illeti; 93,1 % -a talál állást, ugyanakkor a

művészeti mesterdiplomások csupán 77, 6%-a tudott elhelyezkedni. Ebből tehát azt a következtetést lehet levonni, hogy a gazdasági mesterdiplomával rendelkezőknek nagyobb esélyük van az elhelyezkedésre, mint például a már fentebb említett művészeti végzettségűeknek.

Az állásszerzés ideje:

A fentebb elmondottak alapján tehát látható, hogy igen nagy arányban tudtak a gazdasági végzettségűek elhelyezkedni, de például számomra az is érdekes volt, hogy vajon milyen gyorsan sikerült megtalálniuk munkahelyüket. Ez a kutatásban résztvevő; gazdasági BA diplomával rendelkezők esetében összesen 7,3 hónapot, míg az ugyanazon a képzési területen, de MA diplomásokat tekintve 5,9, azaz kevesebb, mint fél évet vett igénybe.

Az oktatási intézmény és a pályakezdési lehetőségek:

A kutatás arra is rámutat, hogy leginkább a gazdaságtudományi, de a társadalomtudományi vagy a művészeti képzések területének esetében is éppoly számít, az, hogy melyik felsőoktatási intézményben, milyen képzésen (BA és MA) tanultak a hallgatók. Ugyanis ez hatással volt az állás megszerzésének esélyére, illetve az ahhoz szükséges időtartamra (Bartus-Róbert, 788.o.).

Jelen tanulmány segítségével szolgált számomra a saját kérdőíves kutatásom összeállításában, hiszen a saját kutatásom is részben erre a témára irányult. Sok hasonlóság, azonban számos eltérés is észrevehető a két kutatás között. Az alapvető különbség az, hogy a kutatásom kifejezetten a gazdaságtudományi képzési területen végzettekre fókuszál. Továbbá a kutatásomat a frissdiplomás Y, valamint a Z generációra terjesztettem ki. Kíváncsi voltam tehát arra is, hogy a saját, és a fentebb említett kutatások eredményét tekintve mekkora különbséget fog mutatni, hogy:

1. a gazdasági területen végzettek álláskeresése sikeres volt-e, valamint
2. az első állástalálás időtartama milyen hosszúra nyúlt.

4. Saját kutatás

4.1. A kutatás célja és feltevései

A kutatás célja a frissdiplomás Y és Z generációba tartozók munkavállalási elvárásainak és lehetőségeinek vizsgálata; a gazdasági szakon végzettek körében. A kutatást kérdőív felhasználásával végeztem el.

A következő hipotéziseim voltak:

H1: Feltételezem, hogy a gazdasági végzettséggel rendelkező frissdiplomások a lakóhelyükön tudtak elhelyezkedni, nem kellett más lakóhelyre költözniük.

H2: Feltételezem, hogy a frissdiplomás Y generáció tagjai hamarabb tudtak elhelyezkedni, mint a frissdiplomás Z generáció tagjai.

H3: Feltételezem, hogy a frissdiplomás Z generációhoz tartozó munkaerőnek a frissdiplomás Y generációhoz képest eltérő motivációi vannak a munka világában.

H4: Feltételezem, hogy a gazdasági végzettséggel rendelkező férfiak magasabb pozícióban helyezkednek el, mint a gazdasági végzettséggel rendelkező nők.

A kérdőívet törekedtem úgy összeállítani, hogy megfelelően tükrözze a munkavállalással kapcsolatos lehetséges elvárásaikat, illetve az elhelyezkedési lehetőségeiket; az egyes generációk képviselőinek tekintetében. Először az életkor, a lakóhely, a végzettség után érdeklődtem, miszerint milyen típusú képzésen vettek részt; legyen az levelező vagy nappali, illetve milyen típusú diplomát szereztek (BA, BSc, MA, MSc vagy esetleg Phd), illetve milyen szakon végeztek. Majd a jelenlegi pozíciójukról kérdeztem őket; miszerint a kitöltők jelenleg alkalmazottak, középvezetők, felsővezetők vagy esetleg vállalkoznak, tulajdonosok-e.

Fontosnak találtam azt is, hogy a válaszadók közül ki az, aki dolgozott a diploma megszerzésekor, mely területen helyezkedtek el, illetve később váltottak-e munkahelyet a végzettség megszerzése után. Továbbá azt is megkérdeztem, hogy ha a diploma megszerzése során nem dolgoztak, akkor körülbelül meddig voltak munkanélküliek

Ezután a gazdasági végzettséggel való elhelyezkedés egyéb szempontjaira tértem ki; „19. Ön a végzettsége szerinti területen dolgozik-e jelenleg?” kérdésre igen-el vagy nem-el lehetett válaszolni, illetve abban az esetben, ha a kitöltő nemleges választ adott, arról is érdeklődtem, hogy melyik másik területen dolgozik jelenleg; legyen az oktatás, építőipar, egészségügy stb. Ezután a „21. Mennyi időbe telt Önnek elhelyezkednie gazdasági végzettségével?” kérdésre az alábbi válaszlehetőségekkel lehetett felelni: *kevesebb, mint 1*

hónap, 1 hónap, 2-3 hónap, kevesebb, mint 6 hónap, 6 hónapnál tovább, illetve jelenleg is munkanélküli vagyok.

Ezt követően arról próbáltam informálódni, hogy a kutatásban résztvevőknek mennyire okozott nehézséget elhelyezkedniük a gazdasági végzettségükkel; melyre egy négyfokú Likert-skála alapján válaszolhattak; ahol az 1-es opció az egyáltalán nem okozott nehézséget, míg a 4-es opció a nagyon-nagy nehézséget okozott válaszlehetőség volt.

Kíváncsi voltam arra is, hogy az egyes generációknak miért okoz nehézséget a gazdasági végzettséggel való elhelyezkedés. „A 25. Önnek miért okozott nehézséget elhelyezkednie gazdasági végzettségével?” kérdésre a következő válaszlehetőség voltak elérhetőek: nem okozott nehézséget elhelyezkednem, tapasztalat hiánya, nem elegendő bérezés, régiós/ területi adottság miatt: kevesebb munkahely lakóhelyén/ lakóhelye környékén, egyéni személyiségből fakadó „hibák” miatt munkaadói oldalról, egyéni személyiségből fakadó „hibák” miatt munkavállalói oldalról, távolság, nincs igény a megszerzett végzettségre, illetve az utolsó válaszlehetőség szerint; munkából adódó jellemzők miatt (munkaidő nem kompatibilis, nagy a terhelés, stb.).

Hogy összetettebb képet kaphassak a megkérdezettekről arra is rákérdeztem, hogy dolgoztak-e a diploma megszerzésekor, illetve, ha igen; akkor milyen területen vállaltak munkát. Továbbá, hogy váltottak-e munkahelyet a diploma megszerzése után, majd arra kértem őket, hogy indokolják meg azt, hogy miért maradtak vagy esetleg nem maradtak azon a munkahelyen.

A kérdőív végén arra tértem ki, hogy például a gazdasági ismeretek, rugalmasság, idegennyelv ismerete, problémamegoldás, kockázatvállalás, kitartás, tanulási képesség, önfejlesztés, kommunikációs készség, körültekintés, számítógépes ismeretek, elkötelezettség, türelmesség, szociális érzékenység, megbízhatóság, stressztűrőképesség, terhelhetőség, szorgalom, empátia közül mely 3 kompetencia az, amely szerintük a legfontosabb elhelyezkedés szempontjából. A legutolsó kérdésnél pedig arra próbáltam választ találni, hogy a két generációnál; melyek azok a célok, amelyek motiválják őket munkavégzésük során. (34. Melyek azok a célok, amelyek motiválják Önt munkavégzése során?) A válaszlehetőségek a következőkre vonatkoztak: pénz, életstílus fenntartása, életszínvonal fenntartása, egyértelmű munkakör, bizonyosság, stabilitás, szabályok, elvárások, egyedüli munkavégzés, csoporthoz tartozás, csoporttal való azonosulás, teljesítmény mások általi megbecsülése, elismerése, teljesítménnyel arányos bérezés, pozitív énkép kialakítása, fölény megszerzése, mások irányítása; kontroll alatt tartása,

dominanciára való igény, képességeim és készségeim kihasználása, önmegvalósítás, kihívás, önálló munkavégzés, függetlenség, önfejlesztés és tanulás, kreatív problémamegoldás, valamint másoktól való megkülönböztethetőség.

A kérdőíves kutatásom eredményeit összesen négy hipotézis során szeretném ismertetni.

4.2. A vizsgálat körülményei és a vizsgálati módszer

A vizsgálat során, egy általam összeállított, 34 kérdésből álló kérdéssort töltöttem ki 104 gazdasági végzettséggel rendelkező frissdiplomással. A kitöltés elektronikus formában történt a Google Sheets (Google Űrlapok) alkalmazásával. A vizsgálat időpontja 2023.04.03.-12. volt. A kitöltés lehetőségét lezártam, hiszen összesen 104 fő töltötte ki a kérdőívet. Három vizsgálati körülmény befolyásolhatja a kutatás eredményeit a válaszadók közül lényegesen nagyobb számú volt a Z generáció és a női válaszadók száma a harmadik pedig az, hogy a válaszadók száma (104 fő) országos szinten nem tekinthető reprezentatívnak.

Ezt követően az eredményeket Excel táblába vezettem fel, majd utána matematikai számítások alkalmazásával, illetve a szűrés funkció használatával végeztem el az eredmények feldolgozását.

4.3. A minta bemutatása

A résztvevők kor, illetve nemek szerinti megoszlása vegyesnek mondható, hiszen mindkét generáció képviselői részt vettek a kutatásban. Az Y generációból (vagyis az 1980 és 1994 között születettek közül) 37-en, míg a Z generációból (amelynek tagjai 1995 és 2009 között születtek) 67-en töltötték ki a kérdőívet.

A demográfiai elhelyezkedést illetően a felosztás szintén változatosan alakult, ugyanis a 104 fő közül 22 lakik községben, 16 városban, 20 megyei jogú városban, 46-an pedig a fővárosban élnek. A válaszadók közül összesen 44 fő BSc, 36 BA, 22 MSc, 2 MA diplomával rendelkezik. Összesen 85-en nappali képzésen, míg 19-en levelező képzésen vettek részt. A kutatásban résztvevők egészen változatos szakokon végeztek, ezek között a következők sorolhatók fel: kereskedelem és marketing, turizmus-vendéglátás, pénzügy és számvitel, gazdálkodási és menedzsment, nemzetközi gazdálkodás, vezetés és szervezés, emberi erőforrások, ellátásilánc-menedzsment, turizmus-menedzsment, alkalmazott

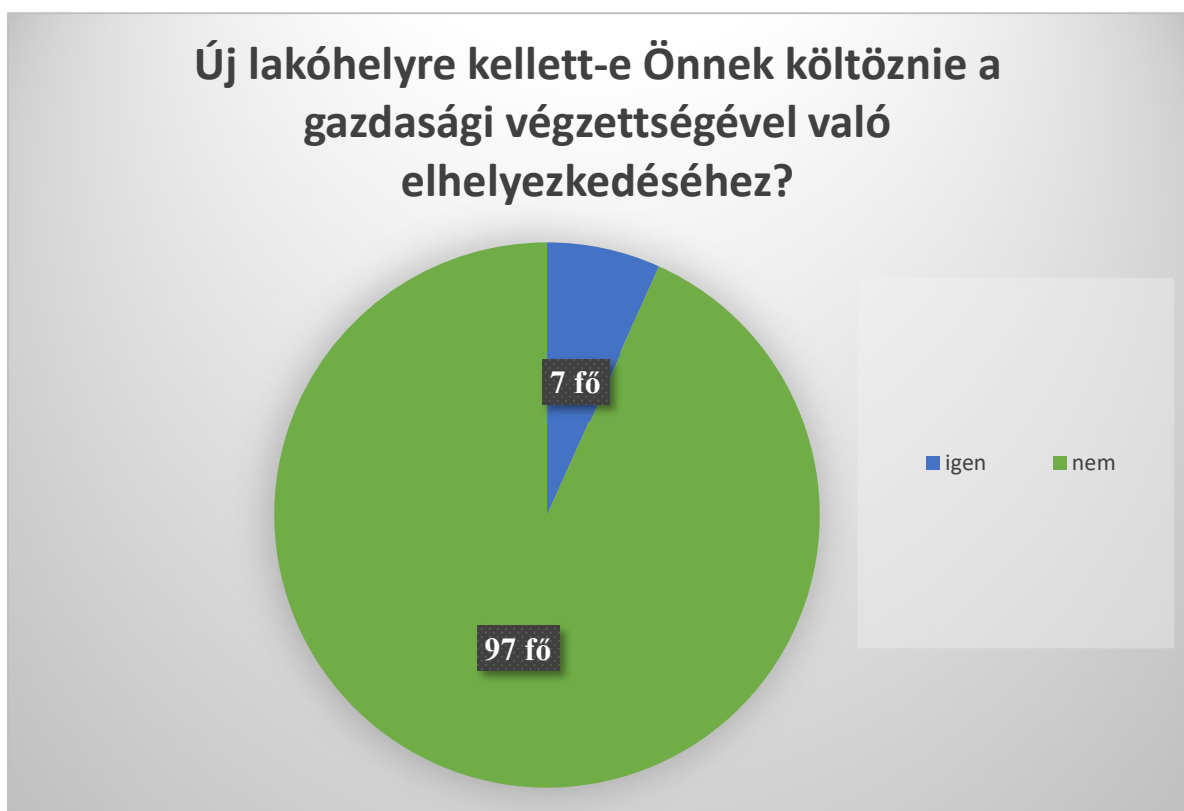
közgazdaságtan, vállalkozásfejlesztés, controlling szakközgazdász, illetve közgazdálkodás és közpolitika.

4.4. A kutatás eredményei

A kutatás eredményeit az összesen négy hipotézis vizsgálata alapján mutatom be.

H1: Feltételezem, hogy a gazdasági végzettséggel rendelkező frissdiplomások a lakóhelyükön tudtak elhelyezkedni, nem kellett más lakóhelyre költözniük.

A 26. kérdésre, melynek lényege, hogy a válaszadónak új lakóhelyre kellett-e költözniük elhelyezkedésük érdekében; a válaszok majdnem egyöntetűek; hiszen a kitöltők közül 97 fő válaszolt nemmel, míg csupán 7 fő igennel. **A kutatásban résztvevő gazdasági végzettséggel rendelkező frissdiplomások alapvetően a lakóhelyükön tudtak elhelyezkedni.** Ez is egy mutatója lehet annak, hogy vajon a lakóhelyen, vagy annak környékén lévő munkaerőpiac felszívja-e teljes mértékben a gazdasági végzettséggel rendelkező, elhelyezkedni kívánókat.



4.ábra: Elhelyezkedés miatti lakóhelyváltás (Forrás: saját szerkesztés)

A fenti kérdésre nemmel válaszolók esetében, az alábbi 4. táblázat jól mutatja, hogy melyik vármegyéből kellett elköltözniük ahhoz, hogy el tudjanak helyezkedni.

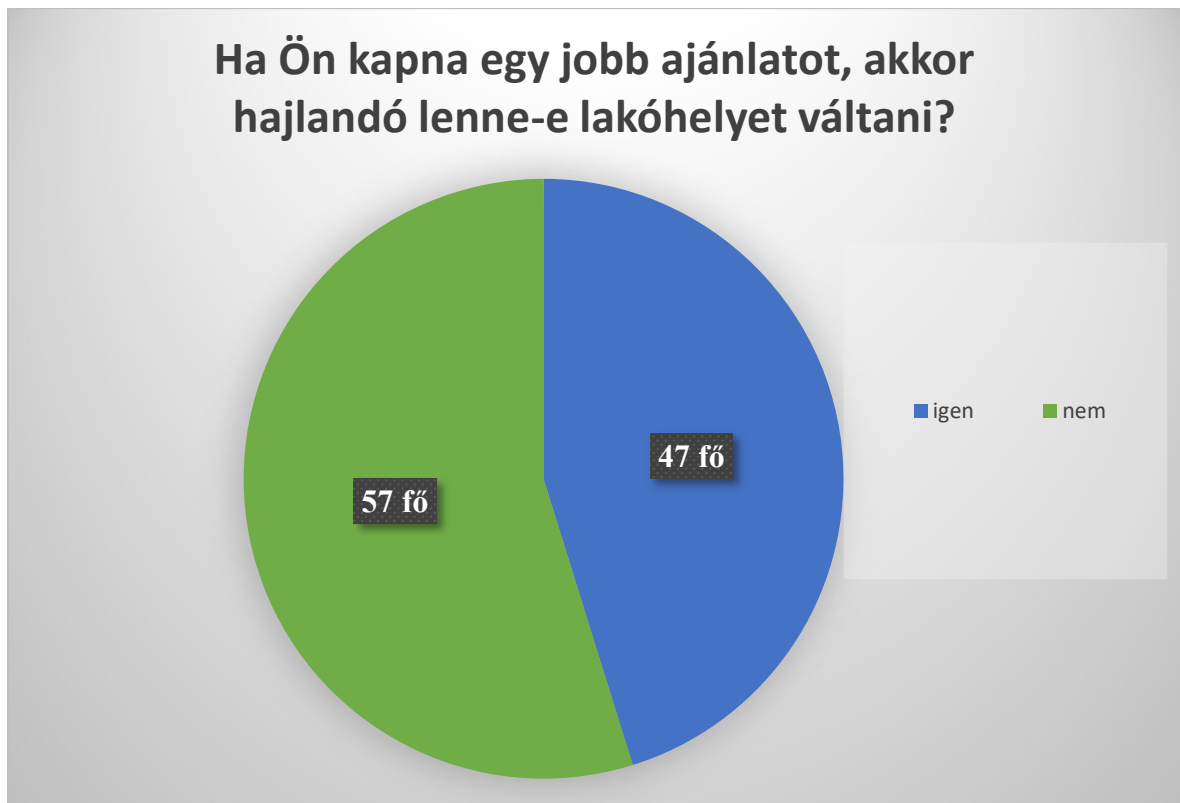
4.táblázat: Lakóhelyváltás iránya vármegyék szerint

(Forrás: saját szerkesztés)

Melyik vármegyéből költözött el?	Melyik vármegyébe költözött?	Hány fő összesen?
Borsod-Abaúj Zemplén vármegye	Pest vármegye	2 fő
Jász-Nagykun-Szolnok vármegye	Pest vármegye	1 fő
Zala vármegye	Győr-Moson-Sopron vármegye	1 fő
Veszprém	Fejér és Pest vármegye	1 fő és 2 fő

A 4. táblázatban tehát látható, hogy Borsod-Abaúj-Zemplén, Jász-Nagykun-Szolnok, Zala és Veszprém vármegyéből történt lakóhelyváltás. Csekély a munkahely miatt lakóhelyet váltók összessége. Az összesen 7 főből legtöbben Pest vármegyét választották.

A „29. Ha Ön kapna egy jobb ajánlatot, akkor hajlandó lenne-e lakóhelyet váltani?” kérdésnél egy kis megerősítést szerettem volna kapni a kitöltőktől, hogy egy jobb ajánlat ellenére is ragaszkodnak-e a lakóhelyükhöz közeli munkahelyhez. A kérdést arra irányult, hogy a mobilitási hajlam mennyire jellemző a megkérdezettek tekintetében.

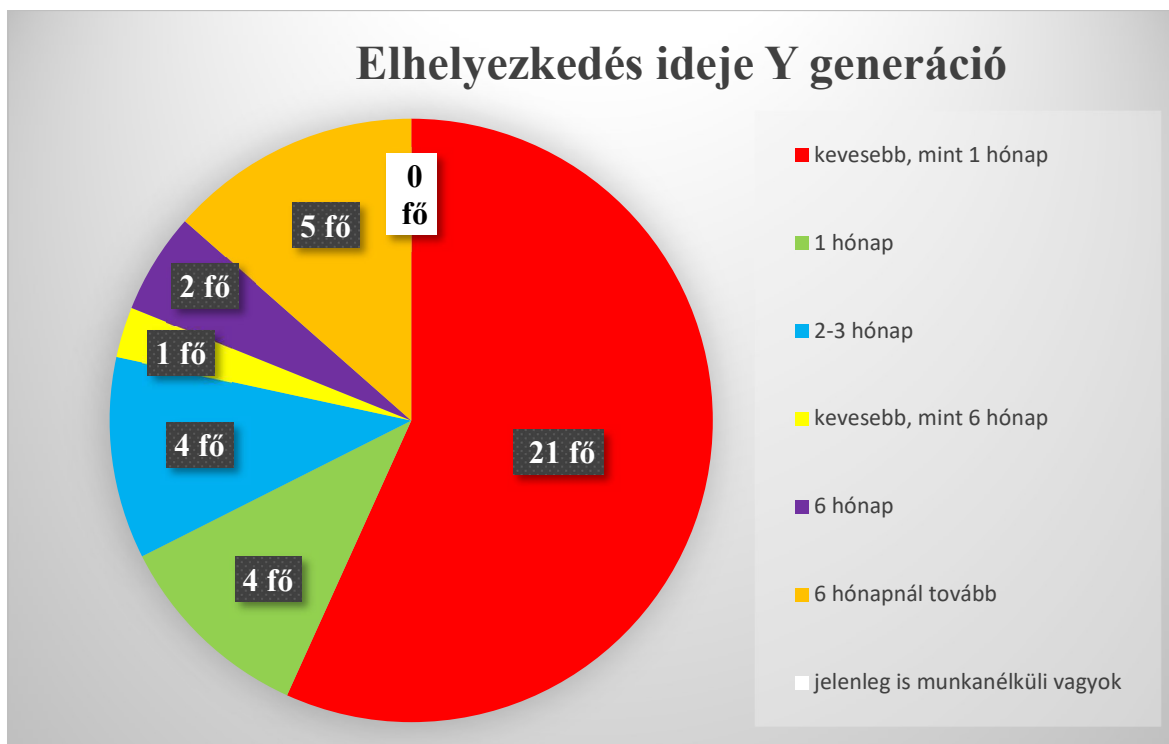


5.ábra: Jobb ajánlat miatti lakóhelyváltás (Forrás: saját szerkesztés)

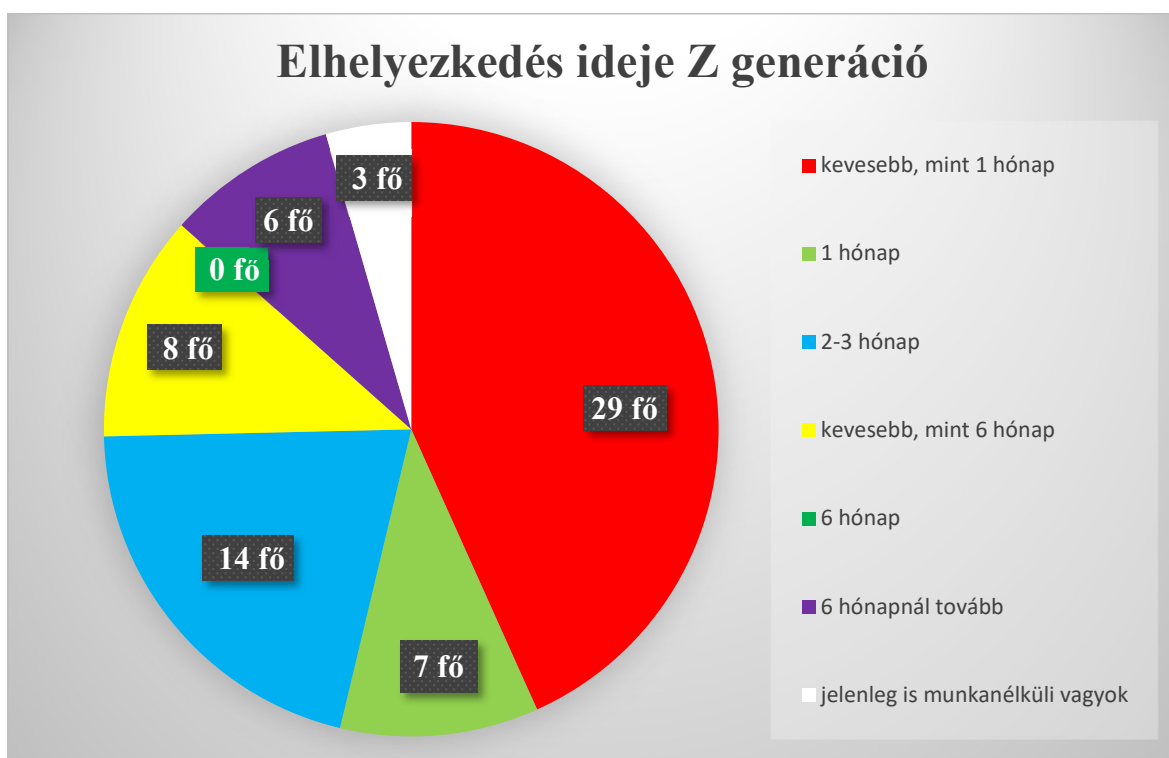
A válaszadók többsége; 57 fő; nem váltana lakóhelyet egy kecsegtető ajánlat miatt. Összesen 47 fő döntene amellett, hogy elköltözne egy jobb munkajánlat ellenében.

H2: Feltételezem, hogy a frissdiplomás Y generáció tagjai hamarabb tudtak elhelyezkedni, mint a frissdiplomás Z generáció tagjai.

Hogy választ kapjak a feltevésre, a kérdőív eredményeinek születések szerinti eloszlását és a gazdasági végzettséggel való elhelyezkedési időtartammal kapcsolatos (21. számú) kérdést figyeltem meg. Az eredményeket az alábbi 6-7. ábra jól mutatja be.



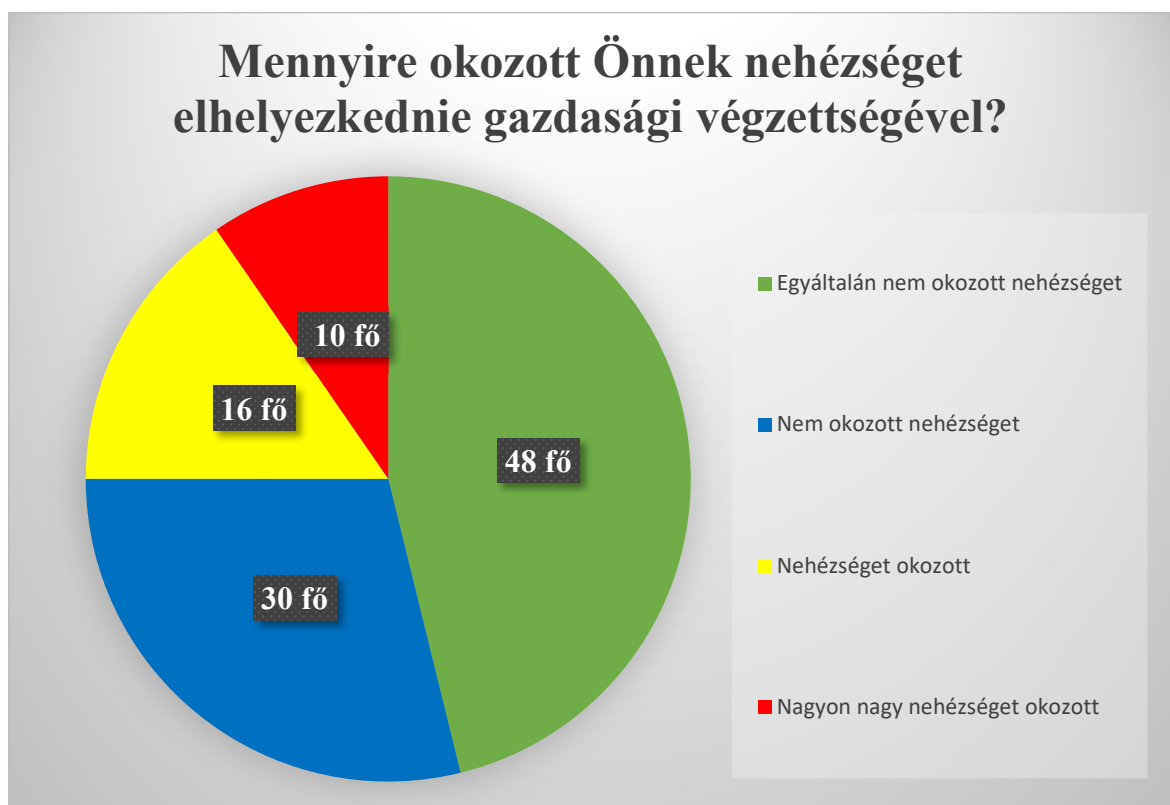
6.ábra: Elhelyezkedés ideje Y generáció (Forrás: saját szerkesztés)



7.ábra: Elhelyezkedés ideje Z generáció (Forrás: saját szerkesztés)

Először is fontos megemlíteni, hogy az általam összeállított kérdőívet több Z generációs személy töltötte ki, mint Y generációs. Ezért a generációk csoportjain belül, az átlaghoz viszonyítva vizsgáltam az elhelyezkedési időt. Az ábrák összehasonlításakor tehát látható, hogy az **Y generáción belül sokkal nagyobb azoknak a száma, akik kevesebb, mint 1 hónap alatt szereztek állást** gazdasági végzettségükkel, mint a tőlük fiatalabb Z generációs csoport.

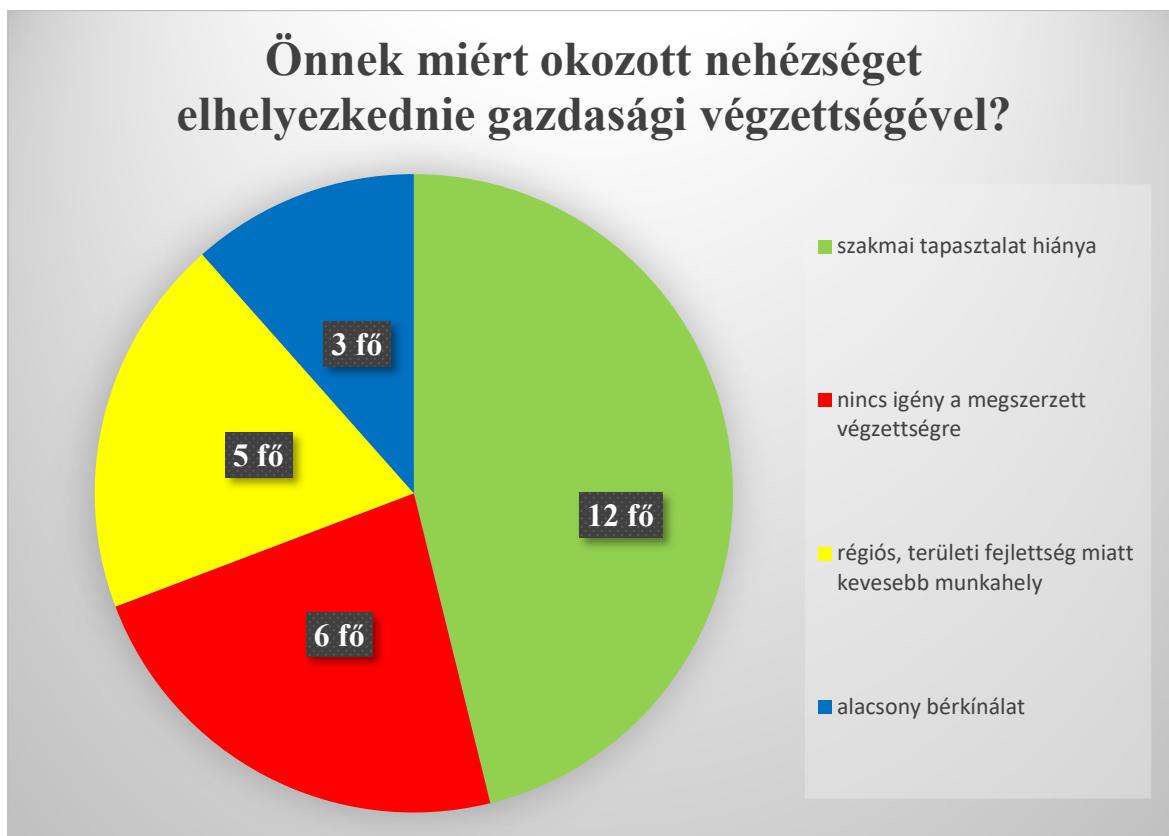
Hogy még árnyaltabb képet kapjak a gazdasági végzettségűek elhelyezkedését illetően a „23. Mennyire okozott Önnek nehézséget elhelyezkednie gazdasági végzettségével?” kérdést is feltettem a kitöltőknek.



8.ábra: A gazdasági végzettséggel való elhelyezkedés nehézsége (Forrás: saját szerkesztés)

A 8.ábrán jól kivehető, hogy a kitöltők többségének; összesen 48 személynek egyáltalán nem okozott semmiféle nehézséget a végzettségük szerinti elhelyezkedés. Az összesen 104 kitöltőből összesen 26 főnek okozott bármiféle nehézséget munkahelyük megtalálása.

Az a kérdés, hogy miért okozott nehézséget a gazdasági végzettséggel való elhelyezkedésük. A kitöltők számos szempontot jelöltek meg, melyet az alábbi 9. ábra is jól szemléltet.



9.ábra: A gazdasági végzettséggel való elhelyezkedés nehézségeinek okai (Forrás: saját szerkesztés)

A gazdasági végzettséggel való elhelyezkedés nehézségeinek okaiként négy szempontot emeltek ki; ami a tapasztalat hiánya, a régiós, területi fejlettség miatti munkahelyek csekély száma, a bérrel való elégedetlenség, valamint a megszerzett végzettségre való hiány volt.

H3: Feltételezem, hogy a frissdiplomás Z generációhoz tartozó munkaerőnek a frissdiplomás Y generációhoz képest eltérő motivációi vannak a munka világában.

A harmadik feltevéssel kapcsolatban a kérdőív utolsó kérdése „34. *Melyek azok a célok, amelyek motiválják Önt munkavégzése során?*”. A válaszokat az 5. és 6. táblázat tartalmazza.

5.táblázat: Az Y generáció munkahelyi célmotivációi

(Forrás: saját szerkesztés)

Y generáció		
Szempontok	Válaszadók	%-os megoszlás
Életszínvonal fenntartása	27	73
Pénz	24	65
Teljesítménnyel arányos bérezés	21	57
Teljesítmény elismerése, megbecsülése	20	54
Stabilitás	20	54
Függetlenség	17	46
Életstílus fenntartása	17	46
Önfejlesztés, tanulás	16	43

6.táblázat: A Z generáció munkahelyi célmotivációi

(Forrás: saját szerkesztés)

Z generáció		
Szempontok	Válaszadók	%-os megoszlás
Pénz	51	76
Életszínvonal fenntartása	46	69
Teljesítmény elismerése, megbecsülése	45	67
Életstílus fenntartása	38	57
Önfejlesztés, tanulás	37	55
Teljesítménnyel arányos bérezés	36	54
Önmegvalósítás	33	49
Stabilitás	32	48

A Hunt alapján kiválasztott 23 vizsgálati kategória közül a válaszadók százalékos arányát tekintve mind az Y, mind a Z generáció válaszadásaikor ugyanaz a 8 szempont bizonyult a legmagasabb százalékban visszaigazoltnak. Ugyanakkor az Y és Z generáció válaszainak eloszlása ezen a 8 kategórián belül nem egyezik meg, de a sorrendbeli különbség az alacsony számszerű különbség miatt nem tekinthető relevánsnak. Egyedüli kivételt képez a teljesítménnyel arányos bérezésben mutatkozó sorrendiség, ami az Y generációnál a harmadik (57%), míg a Z generációnál a hatodik (54%) legmagasabb értéket kapta. Összességében az a tény, hogy ez a nyolc kategória teljes átfedettséget mutat mindkét generációnál, azt mutatja, hogy a feltevésem az eltérő motivációs célok tekintetében nem igazolódott vissza. **Azaz a Z generációhoz tartozó munkaerőnek a munka világában nincsenek jelentősen eltérő céljai, az Y generációhoz képest.**

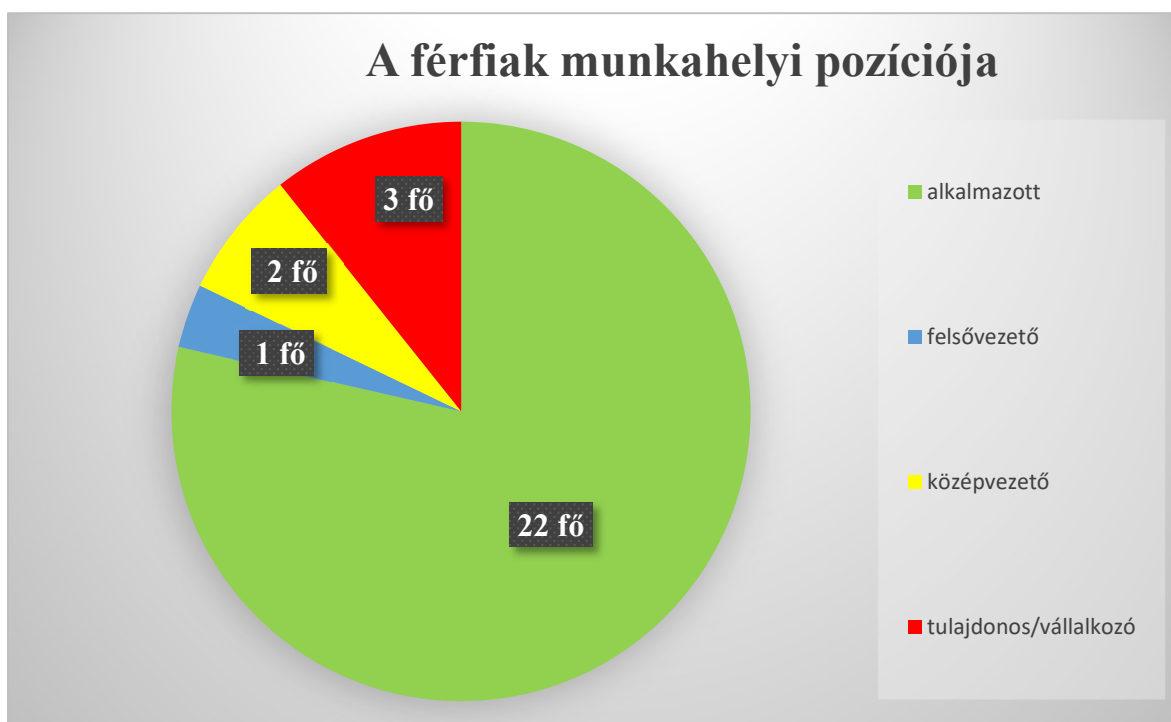
H4: Feltételezem, hogy a gazdasági végzettséggel rendelkező férfiak magasabb pozícióban helyezkednek el, mint a gazdasági végzettséggel rendelkező nők.

A kérdéssel kapcsolatban fontosnak tartom jelezni, hogy az általam összeállított kérdőívet több női frissdiplomás töltötte ki, mint férfi. Továbbá, bár elenyésző számban, vannak olyan kitöltők is, akik jelenleg munkanélküliek, őket a relevancia hiányában az alábbi diagramokon nem tüntettem fel.

Az alábbi 10. és 11. ábrán, tehát nemek szerinti eloszlásban láthatjuk, hogy a munkaviszonyban állók közül a megkérdezettek milyen beosztással rendelkeznek munkahelyükön; alkalmazottak, középvezetők, felsővezetők, vagy esetleg vállalkozók, tulajdonosok.



10.ábra: A nők munkahelyi pozíciója (Forrás: saját szerkesztés)

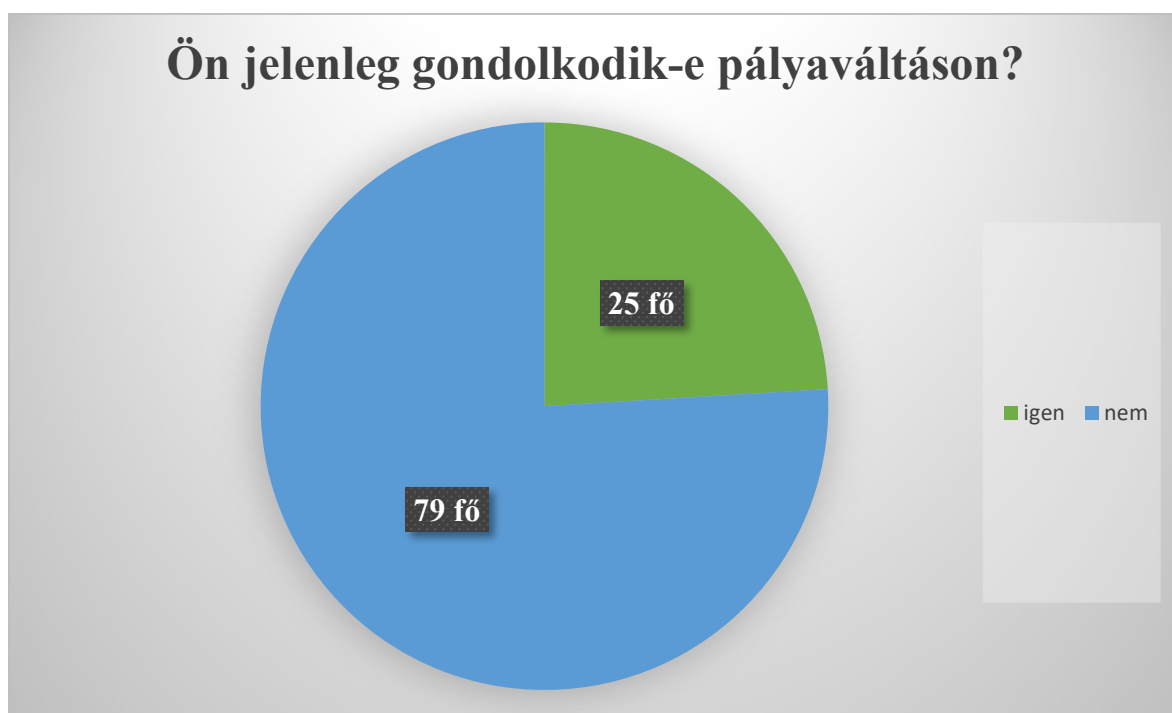


11.ábra: A férfiak munkahelyi pozíciója (Forrás: saját szerkesztés)

A fenti 10-11. ábrán jól látható, hogy a kitöltők jelentősebb része alkalmazottként dolgozik. A nők közül 59 fő (93,6%), míg a férfiak közül 22 fő (78,6%) alkalmazott.

Középvezetőként dolgozik a női kitöltők közül 3 fő, míg a férfi kitöltők közül 2 fő. 1 fő dolgozik felsővezetőként, ő férfi. Míg a nők közül csak 1 főnek van vállalkozása, addig a férfiak közül 3 fő is tulajdonos, illetve vállalkozó. Ha az utóbbi három kategória (középvezető, felsővezető és vállalkozó/tulajdonos) arányát az összes megkérdezettnek a nemek szerinti százalékában vizsgáljuk, szembetűnő, hogy ezekben a magasabb pozíciót jelentő kategóriákban a női válaszadók jelentősen alul reprezentáltak. Míg a nők közül 4 fő került ebbe az összesített kategóriába, ami 6,3%-nak felel meg, addig a férfi válaszadók közül 6 fő, ami viszont 21,4%.

A vizsgálat tárgyától némileg eltérő, de az általános következtetésekhez szükségesnek láttam a kutatásban résztvevők jövőbeli terveit illetően, néhány kiegészítő kérdést feltenni. Erre vonatkozóan a munkahelyváltással, a pályaváltással, illetve a külföldi munkavállalással kapcsolatban tettem fel kérdéseket. A válaszokat a 12-14. ábrák tartalmazzák.



12.ábra: A pályaváltáson gondolkodók (Forrás: saját szerkesztés)

A fenti 12. ábrán látható tehát, hogy a megkérdezettek jelentős hányada egyáltalán nem gondolkodik pályaváltáson. A 104 fős kitöltők közül 79 fő nem gondolkodik, míg 25 fő gondolkodik pályájának elhagyásán.



13.ábra: A munkahelyváltáson gondolkodók (Forrás: saját szerkesztés)

Ami a jövőbeni munkahelyváltási igényüket illeti; a 13.ábrán látható, hogy a többség; 63 fő nem szeretne, míg 41 fő akarna munkahelyet váltani. Összességében elmondható, hogy a megkérdezettek többsége nem gondolkodik munkahelyváltáson.



14.ábra: Külföldi munkavállalási hajlandóság (Forrás: saját szerkesztés)

Ezzel szemben a jövőbeli külföldi munkavállalás kérdésére adott válaszok megosztóak, hiszen 25-en vállalnának, ugyanakkor 37-en nem vállalnának külföldön munkát, 42 fő pedig bizonytalan a kérdést illetően.

5. Következtetések, javaslatok

A hipotézisek vizsgálatával a következő eredmények születtek:

H1: Feltételezem, hogy a gazdasági végzettséggel rendelkező frissdiplomások a lakóhelyükön tudtak elhelyezkedni, nem kellett más lakóhelyre költözniük.

A lakóhelyen való elhelyezkedéssel kapcsolatos hipotézist sikerült bizonyítani a legnagyobb mértékben. A feltevésemet a kutatás eredménye alátámasztani látszik, ugyanis a frissdiplomás gazdasági végzettségűek kimagasló összessége a lakóhelyén tudott elhelyezkedni. Minimális azok frissdiplomások száma, akik lakóhelyváltással tudtak csak elhelyezkedni gazdasági végzettségükkel. Ebből is leszűrhető, hogy a munkaerőpiac felszívja a gazdasági végzettségű munkavállalókat, és van igény a végzettségükre. Az első feltevése **beigazolódott**.

H2: Feltételezem, hogy a frissdiplomás Y generáció tagjai hamarabb tudtak elhelyezkedni, mint a frissdiplomás Z generáció tagjai.

A második feltevés szerint is hasonló eredménnyel találkozhatunk. A vizsgálat eredményeként ugyanis látható volt, hogy az Y generáció tagjai közül bár kevesebb képviselővel találkozhattunk a kutatás kitöltői között, mégis elmondható, hogy az Y generáció hamarabb tudott elhelyezkedni a gazdasági végzettségével, mint a Z generációs csoport. A szakirodalom meghatározott állításokkal remekül összeegyeztethető az, hogy a frissdiplomás pályakezdekők kevesebb, mint 6 hónap alatt találták meg munkahelyüket. Az állítást, tehát úgy gondolom, hogy sikerült bizonyítani, a feltevése **beigazolódott**.

H3: Feltételezem, hogy a frissdiplomás Z generációhoz tartozó munkaerőnek a frissdiplomás Y generációhoz képest eltérő motivációi vannak a munka világában.

A harmadik feltevés azonban teljesen más eredményt mutat. A kérdőíves kutatásom eredményeként ugyanis elmondható, hogy az Y és a Z generációnak sokkal inkább hasonló céljaik vannak a munka világában. A szakirodalmi áttekintésben leírtakkal nem cseng össze

a vizsgálat eredménye, hiszen Hunt szerint a különböző célok erőssége, valamint fontossága nem, élethelyzetek, és életkor szerint folyamatosan változásban vannak.

Az Y és a Z generáció számára, tehát összesen 8 olyan célt lehet kiemelni, amik motiválják őket munkavégzésük során. A közös legfontosabb célok közé tartozik az életstílus fenntartása, az életszínvonal fenntartása, a pénz, a teljesítmény elismerése, megbecsülése, a teljesítménnyel arányos bérezés, a stabilitás, továbbá az önfejlesztés, tanulás. Az előbb felsorolt szempontok, tehát közösen meghatározóak a két generáció számára. Néhány szempont képez kivételt, ide tartozik az önmegvalósítás, mely a Z generáció számára, valamint a függetlenség, mely pedig az Y generációnak fontos szempont. Ezek alapján a fenti felvetésemet kénytelen vagyok cáfolni, a hipotézis **nem igazolódott be**.

H4: Feltételezem, hogy a gazdasági végzettséggel rendelkező férfiak magasabb pozícióban helyezkednek el, mint a gazdasági végzettséggel rendelkező nők.

A fenti állítást a kutatás eredményei megerősítik (sajnos...). Ezek szerint a gazdasági végzettségű férfiak jellemzően magasabb prioritású munkaköröket töltenek be. A vizsgálat eredményeit elemezve látható, hogy mindkét nem között legjelentősebb az alkalmazottak száma, ugyanakkor a nők rovására jelentősen eltérő százalékban vannak jelen az egyéb kategóriákban. A hipotézisre nézve a fent ismertetett adatok alapján tehát jelentős különbség van a nemek szerinti, pozíció béli megkülönböztetés alapján. A férfi munkavállalók közül több mint háromszor annyian töltenek be magasabb pozíciót, mint a nők. A negyedik feltevésem is **beigazolódott**.

Javaslatok

A következőkben szeretnék néhány javaslatot megfogalmazni a gazdasági diplomásoknak, a munkaadóknak, valamint azoknak, akik a gazdasági pályán gondolkodnak. Először is fontosnak tartom kihangsúlyozni, hogy - a kutatási részben is említettek alapján - milyen nagy jelentősége van annak, ha a gazdasági (vagy egyéb más) szakon tanulók, a végzettség megszerzése során szakmai gyakorlaton vesznek részt. Számos frissdiplomás válaszolta azt, hogy a szakmai tapasztalat hiánya negatívan befolyásolta az elhelyezkedést.

- Javaslom tehát a tanulóknak, hogy ha van rá lehetőségük, vegyenek részt szakmai gyakorlatokon, ismerjék meg minél közelebbről, minél mélyebben szakmájukat,

szakterületüket. Úgy gondolom, hogy a végzősök elhelyezkedési esélyeit mindenképpen növelné, ha a tanulmányaikkal egyidejűleg igyekeznének minél több munkatapasztaltot gyűjteni.

- A munkaadóknak pedig azt javaslom, hogy biztosítsanak lehetőséget a szakmai gyakorlatra a gazdasági végzettségűeknek. Ennek során jó lehetőség adódik arra is, hogy a jelentkezőket, mint leendő munkavállalókat, mondhatni 'kis kockázattal' felmérhessék, azok fontos személyiségjegyeit, kompetenciáit megismerhessék és jó tapasztalat esetén akár elkötelezhessék.
- A másik, munkáltatókhoz szóló gondolatom, hogy a teljesítmény elismerésének és a teljesítménnyel arányos javadalmazásnak rendkívüli jelentősége van. Ez a kutatásban egyértelműen visszaigazolást nyert. Rengetegen jelezték vissza, azt, hogy a teljesítményük elismerésére mennyire fontos a számukra. A teljesítmény mérés a munkáltató részéről egy olyan többletfeladat (mert az!), amibe érdemes időt, energiát fektetni, mert amíg a pozitív visszacsatolás ösztönzőleg hat, annak elmulasztása motiváció vesztést, a dolgozói teljesítmény visszafogását fogja eredményezni. Természetesen itt nem csak az anyagi juttatásokat értem, bár ezek alapvetően fontosak, hanem az erkölcsi megbecsülést is, annak különböző formáit, legyen az akár csak egy szóbeli dicséret, vagy egyéb szimbolikus elismerések, például 'a hónap dolgozója' cím.
- A gazdasági pályára lépőknek javaslom, hogy tartsanak ki választásuk mellett, kutatásom, de az általános tapasztaltok is kellően visszaigazolják, hogy szükség van a gazdasági végzettségűekre, hiszen szakmájuk egy igazi jolly-joker, mert a gazdaság minden területén keresettek (legyen az mezőgazdaság üzem, járműgyár, vagy építőipari cég stb.). A kutatásban szereplők példája szerint egytől-egyig 'felszívja' őket a munkaerőpiac, döntően gyorsan el is tudnak helyezkedni. Összességében érdemes ezen a képzési területen tanulni.

6. Összefoglalás

Szakdolgozatomban a frissdiplomás Y és Z generáció munkavállalási lehetőségeit vizsgáltam és az elvárásait hasonlítottam össze egymással. Ahhoz, hogy kellő rálátásunk legyen, a szakirodalmi áttekintés során igyekeztem az egyes generációk jellemzőire és munkahelyi motivációjuk szempontjaira, a munkavállalói magatartásaikra és elvárásaikra, továbbá az oktatás és a munkaerőpiac összefüggéseire rávilágítani.

A generációk fogalmi megismerését követően áttekintettem ezen generációknak a munkaerőpiac világában való jelenlétét, azok jellemzőit. Ahogy a bevezetőben említettem társadalomtudományi területen végeztem, ezért is voltam nagyon kíváncsi arra, hogy vajon más képzési területen végzett hallgatók milyen elhelyezkedési eredményességet tudnak felmutatni. A diplomadolgozat keretében végzett kutatásomban összesen négy állítást próbáltam igazolni, illetve cáfolni.

A következő feltevéseim voltak:

H1: Feltételezem, hogy a gazdasági végzettséggel rendelkező frissdiplomások a lakóhelyükön tudtak elhelyezkedni, nem kellett más lakóhelyre költözniük.

H2: Feltételezem, hogy a frissdiplomás Y generáció tagjai hamarabb tudtak elhelyezkedni, mint a frissdiplomás Z generáció tagjai.

H3: Feltételezem, hogy a frissdiplomás Z generációhoz tartozó munkaerőnek a frissdiplomás Y generációhoz képest eltérő motivációi vannak a munka világában.

H4: Feltételezem, hogy a gazdasági végzettséggel rendelkező férfiak magasabb pozícióban helyezkednek el, mint a gazdasági végzettséggel rendelkező nők.

A kutatásom során 104 frissdiplomás; gazdasági végzettséggel rendelkezőt kérdeztem meg a munkavállalási lehetőségeikkel és elvárásaikkal kapcsolatban, online elérhető, kitölthető kérdőív segítségével. A kérdőívemben arra is kitértem, hogy melyek azok a szempontok, amelyek a legfontosabbak számukra munkavégzésüket illetően, illetve melyek azok a szempontok, amik a leginkább megnehezítik munkahelyválasztásukat, elhelyezkedésüket. A továbbiakban az elhelyezkedés miatti esetleges lakóhelyváltásra, az állástalálás gyorsaságára, továbbá egyes jövőbeli terveikre irányuló kérdéseket is feltettem.

A négy feltevés közül három nyert bizonyítást, egy azonban - amely az Y és Z generáció eltérő célmotivációira vonatkozott – nem igazolódott be. Ennek alapján elmondható, hogy a gazdasági végzettséggel rendelkező frissdiplomások elhelyezkedését

mérhető mértékben nem befolyásolja az, hogy hol található a lakóhelyük, ugyanis többségüknek sikerült lakóhelyükön, vagy lakhelyváltást nem igénylő, közeli munkahelyen elhelyezkedniük. Az Y generáció tagjai ténylegesen hamarabb találtak munkahelyet a Z generáció munkavállalóihoz képest. Ugyanakkor azzal kapcsolatban, hogy a Z és az Y generációt eltérő célok motiválnák munkavégzésük során, meglepő eredmények születtek, hiszen szinte ugyanazok a szempontok motiválják őket munkavégzésükben. Az egyes pozíciók arányainak nemek szerinti különbségei jelentősek, hiszen amellet, hogy legfőképpen a nem vezetői munkakörben dolgozó alkalmazottak vannak többségben a kitöltők között, kijelenthető, hogy a gazdasági végzettséggel rendelkező férfiak jóval nagyobb arányban találhatók magasabb beosztásban, mint az ugyanolyan képzettségű női társaik.

Érdekes következménye a felmérésnek, hogy a Hunt féle célmotivációs szempontok alapján összeállított kérdésre adott válaszok, bár tág lehetőséget biztosítottak (23 szempont! szerint) a válaszadásra, mégis az első 8 szempont alapján - némi belső sorrendi eltérés mellett - de teljes átfedést mutatnak.

Diplomadolgozatomban Bartus Tamás és Róbert Péter tanulmányainak eredményeit is bemutattam, ami a pályakezdő diplomások első állástalálás képzési területi különbségeit és az oktatási intézmény hatását vizsgálták. A tanulmányból kiderül, hogy magas a gazdaságtudományi területen végzett hallgatók elhelyezkedési gyakorisága, továbbá alapszinten végzettek számára kicsivel több, mint 7 hónapot, míg mesterképzésen végzetteknek kevesebb, mint fél évet vártak állásuk megtalálására. Saját kutatásom eredményei ezeket alá is támasztották.

Összességében azt gondolom a kutatásban részt vettek válasza alapján, hogy a gazdasági végzettség megszerzése – és ez az eltérő szakokon tanult mindegyikére igaz - jelentős változást hoz az ezen a szakterületen dolgozni kívánók életébe. Lehetőségük lesz a szakmájukban való gyors, eredményes elhelyezkedésre.

Remélem, hogy a saját kérdőíves kutatásom jövőbeli hasonló kutatásokhoz is hozzájárulhat. Ami a saját jövőbeli kutatásomat illeti; érdekes lenne egy társadalomtudományi képzési területen végzett célcsoportot megvizsgálni, hiszen ahogy a bevezetésben is említettem, személyes kötődésem is van hozzájuk, mivel szociológia szakon végeztem. A leendő kutatásban fontosnak tartanám a két képzési terület közötti - elhelyezkedés, valamint kereset tekintetében kimutatható - különbségek megvizsgálását és annak hátterének kiderítését.

Általánosságban is igaznak tartom, hogy minden ilyen vizsgálat csak akkor tekinthető teljesnek, hogyha mindkét lényegi szereplő; a munkaadó és munkavállalói oldal is bevonásba kerül a kutatásba.

Örömömre szolgált nemcsak a jelen diplomadolgozat, hanem az ahhoz kapcsolódó kutatás elvégzése, továbbá elemzése is. Öszintén remélem, hogy a diplomadolgozat olvasói új perspektívával, gondolatokkal gazdagodnak a dolgozatban leírtak elolvasását követően.

Irodalomjegyzék

1.A munkanélküliségi ráta fogalma, KSH

<https://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/modsz21.html> A letöltés ideje: 2022. 12.31.

2.A munkanélküliek száma megye és régió szerint: KSH, 2022

https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0166.html A letöltés ideje: 2022. 12.30.

3.A válság hatása a munkaerőpiacra (2011): Központi Statisztikai Hivatal

<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/valsagmunkaeropiacra.pdf> 10.o. A letöltés ideje: 2022. 12.30.

4.Bakacsi Gy. (2010): *A szervezeti magatartás alapjai*. Gondolat Kiadó, Budapest. 243. o.

5. 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.o. doi: 10.14232/jtgf.2021.1-2.59-67. A letöltés ideje: 2023.01.08.

6. Bartus T. – Róbert P. (2019): Pályakezdő diplomások. Az első állástalálás képzési területi különbségei és az oktatási intézmény hatása *Educatio* 28 (4), pp. 783–802.o. DOI: 10.1556/2063.28.2019.4.9

http://epa.oszk.hu/01500/01551/00110/pdf/EPA01551_educatio_2019_04_783-802.pdf A letöltés ideje: 2023.01.09.

7.Bencsik A. - Horváth-Csikós G. - Juhász T. (2017): Az Y és a Z generációval Szembeni 7•előítéletek a Munkahelyen”393977 TAYLOR 9 (2): 121-128.o. <https://ojs.bibl.u-szeged.hu/index.php/taylor/article/view/13108>. A letöltés ideje: 2023.01.09.

8. Bencsik A. – Juhász T. – Balog É. (2020): „A LEGFIATALABB GENERÁCIÓK A MUNKAHELYEKEN (SZLOVÁKIÁBAN)”. Multidiszciplináris kihívások, sokszínű válaszok - Gazdálkodás- és Szervezéstudományi folyóirat, sz. 1 (január), 24.o., 11-27. o. <https://doi.org/10.33565/MKSV.2020.01.02>. A letöltés ideje: 2023.01.09.

9. Berde É. (2005): A pályakezdő diplomások munkanélkülisége Statisztikai Szemle, 83. évfolyam, 12. szám. 1093-1111.o.

http://realj.mtak.hu/20973/6/Statisztikai_Szemle_2005_83_12_.pdf A letöltés ideje: 2023.01.12.

10. Bokor A. (2007): Létezik-e itthon Y-Generáció? *Vezetéstudomány*, 2. szám, 2-21. o.
11. Borbély-Pecze T. B. (2020): Munkaügyi szemle: Hátrányos helyzetű csoportok támogatása koronavírus idején
https://drive.google.com/file/d/1NRdSsoYeE7H_LGogSbbxYmW3n7jNS2cL/view A letöltés ideje: 2023.01.16.
12. Csepeli Gy. – Kígyós É. – Popper P. (2006): *Magára hagyott generációk*, Saxum Kiadó Kft, 160. o.
13. Foglalkoztatási ráta fogalma: Központi Statisztikai Hivatal
<https://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/modsz21.html> A letöltés ideje: 2023.01.10.
14. Galasi P. - Tímár J. -Varga J. (2001): Pályakezdő diplomások a munkaerőpiacon. In: Oktatás és munkaerőpiaci érvényesülés. Budapest. MTA KTK, 73-89.o.
<https://mek.oszk.hu/01500/01543/01543.pdf> A letöltés ideje: 2023.01.05.
15. Hajdu M. – Nyíró Zs. – Türei G. – Tóth I. J. – Varga A. (2015): Adatok a felsőoktatásról és a diplomások foglalkoztatásáról Tények & összefüggések MKIK GVI Kutatási Füzetek 2015/2. Budapest.
http://gvi.hu/files/researches/402/gvi_kutatasi_fuzetek_2015_2_150330_.pdf A letöltés ideje: 2022.01.10.
16. Halmos Cs. (2005): A felnőttképzésben résztvevők elhelyezkedése, különös tekintettel a hátrányos helyzetű rétegekre, régiókra Kutatási zárótanulmány Budapest
<https://konyvtar.nive.hu/files/03halmos.pdf> A letöltés ideje: 2023.01.05.
17. Hornyák P. I. (2013): *Generáció a fogalomtörténet mérlegén. Megjegyzések Koselleck generációra vonatkozó gondolataihoz.* Nagyerdei Almanach, 2, 96–126.o.
<http://bit.ly/2yeDyTW> A letöltés ideje: 2022.12.27.
18. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0400123.tv> A letöltés ideje: 2022. 12.30.
19. Howe, N. – Strauss, W. (1991): *Generations. The History of America's Future, 1584 to 2069.* Harper Perennial
20. Howe, N. – Strauss, W. (1997): *The Fourth Turning: An American Prophecy.* Broadway Books <http://www.fourthturning.com>

21. Khera, S. N. – Malik, S. (2014): Conceptualizing and measuring life priorities of generation Y: evidences from indian context. *Industrial and Commercial Training*, Vol. 42. No. 2., 80-86. o.
22. Kulcsár Zs. (2014): Az integratív e-learning felé. E-könyv 9.o. <http://bit.ly/2pa8mYF> A letöltés ideje: 2023.01.03.
23. Mannheim K. (2000): *A nemzedékek problémája*. In: Mannheim Károly: Tudásszociológiai tanulmányok. Budapest: Osiris, 201–254.o.
24. McCrindle, M. – Wolfinger, E. (2009): *The ABC of XYZ: Understanding the global generations*. UNSW Press, Sydney. 237. o.
- Magyarul olvasható 1. fejezete, 1-22. oldal
https://epa.oszk.hu/00400/00458/00562/pdf/EPA00458_korunk_2010-11_013-018.pdf
 14.o. A letöltés ideje: 2023.01.04.
25. Meretei B. (2017): *Generációs különbségek a munkahelyen – szakirodalmi áttekintés*. *Vezetéstudomány - Budapest Management Review*, 48 (10). 10-18. o.
26. Munkanélküliségi ráta változásai, KSH, 2023
https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0034.html A letöltés ideje: 2023.01.10.
27. OECD (2023), Gross domestic product (GDP) (indicator). doi: 10.1787/dc2f7aec-en A letöltés ideje: 2023.02.19.
28. Oktatás: Felsőfokú végzettséggel rendelkező fiatalok aránya, KSH, 2021
<https://www.ksh.hu/oktatas> A letöltés ideje: 2023.01.10.
29. Pais E. R. (2013): *Alapvetések a Z generáció tudomány-kommunikációjához*. Pécsi Tudományegyetem, Pécs. 20. o
30. Pankász B. (2016): Online oktatási környezet és IKT tényezők összehasonlító vizsgálata a felsőoktatásban. Pécs: Pécsi Tudományegyetem
31. Prensky, M. (2001): *Digital Natives, Digital Immigrants*. MCB University Press (magyarul: http://goliat.eik.bme.hu/~emese/gtk-mo/didaktika/digital_kids.pdf) A letöltés ideje: 2023.01.12.

32. Prensky, M. (2009): *H. sapiens digital: From Digital Immigrants and Digital Natives To Digital Wisdom*. Innovate, 5, 3, <http://bit.ly/2xE1qZL>
A letöltés ideje: 2022.12.28.
33. Soulez, S. – Soulez, C. G. (2011): Recruitment marketing and generational segmentation: a critical analysis based on a sub-segment of generation Y. *Recherche et Application en Marketing*, Vol. 26. No. 1., 39-55. o.
34. Spencer L. M. – Spencer, Jr. S. M. (1993): *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Boston: Wiley, 384.o. ISBN 978-0-471-54809-6
35. Sterbenz, C. (2014): Generation Alpha Is Coming and It Will Change the World Forever. Business Insider. <http://read.bi/1QCiOPa> A letöltés ideje: 2023.01.15.
36. Szabó A. – Kiss B. (2013) Konfliktus és generáció, A generációs konfliktusok kutatásának fogalmi kiindulópontjai, *Politikatudományi Szemle* XXII/4. 97–115. pp
37. Tari A. (2010): *Y generáció*. Jaffa Kiadó, Budapest. 298. o.
38. Tari A. (2011): *Z generáció*. Tercium Kiadó Kft, Budapest. 348. o.
39. Twenge, J. M. (2010): A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business Psychology*, p.201-21
40. Varga E. – Szira Z. – Boda H. – Hajós L. (2017): A munkaerőpiacon elvárt kompetenciák relevanciájának összehasonlító elemzése a munkáltatók és a felsőoktatásban végzős munkavállalók aspektusából. *Studia Mundi-Economica* Vol. 4. No. 1. 82-93.o.
http://studia.mundi.gtk.szie.hu/sites/default/files/upload/studia/2017-vol4-no1/studia_mundi_vol_4_no_1_varga_szira_boda_hajos.pdf A letöltés ideje: 2022. 12.31.
41. Vincze Sz. (2009): A diplomások túlképzésének megnyilvánulásai. *Új Pedagógiai Szemle*. 59.évf. 8-9. sz. 47-70.o.
http://epa.oszk.hu/00000/00035/00135/pdf/EPA00035_upsz_200908-09_047-070.pdf A letöltés ideje: 2023.01.14.
42. Voglné N. Zs. – Lippai E. – Nagy V. (2014): *Digitális bevándorlók és bennszülöttek – a digitális tudásmegosztás és interaktivitás lehetőségei*. Iskolakultúra, 1, 57–63.o.
<https://bit.ly/2QStTBB> A letöltés ideje: 2022.12.28.

Mellékletek

1. sz. melléklet: felhasznált kutatási kérdőív

1. kérdés: Ön a születési évszáma alapján melyik generációba tartozik?
2. kérdés: Az Ön neme?
3. kérdés: Ön melyik vármegyében lakik jelenleg?
4. kérdés: Mi az Ön lakóhelyének típusa?
5. kérdés: Az elmúlt 7 évben szerzett-e gazdasági diplomát?
6. kérdés: Milyen típusú diplomát szerzett?
7. kérdés: Ön milyen gazdasági végzettséget szerzett? (Milyen szakra járt?)
8. kérdés: Ön milyen típusú képzésre járt?
9. kérdés: Mi az ön jelenlegi beosztása, pozíciója?
10. kérdés: Mi az Ön jelenlegi munkahelyének típusa?
11. kérdés: A diploma megszerzésekor Ön dolgozott-e?
12. kérdés: Ha az előbbi kérdésre igennel válaszolt, kérem; jelölje meg mely területen dolgozott!
13. kérdés: Ha Ön a diploma megszerzésekor nem dolgozott, kérem; jelölje meg; meddig volt munkanélküli!
14. kérdés: Váltott-e Ön munkahelyet a diploma megszerzése után?
15. kérdés: Kérem indokolja meg, miért!
16. kérdés: Önnek hány munkahelye volt eddig összesen?
17. kérdés: Ön milyen gyakran vált munkahelyet (teljes állást)?
18. kérdés: Ön mennyi ideje dolgozik jelenlegi munkahelyén?
19. kérdés: Ön a végzettsége szerinti területen dolgozik-e jelenleg?
20. kérdés: Ha az előbbi kérdésre nemmel válaszolt; kérem; jelölje meg mely területen dolgozik jelenleg!

21. kérdés: Mennyi időbe telt Önnek elhelyezkednie gazdasági végzettségével?
22. kérdés: Hogyan jutott Ön a jelenlegi munkájához?
23. kérdés: Mennyire okozott Önnek nehézséget elhelyezkednie gazdasági végzettségével?
24. kérdés: Mennyire elégedett Ön a jelenlegi munkájával?
25. kérdés: Önnek miért okozott nehézséget elhelyezkednie gazdasági végzettségével?
26. kérdés: Új lakóhelyre kellett-e Önnek költöznie a gazdasági végzettségével való elhelyezkedéshez?
27. kérdés: Ha az előbbi kérdésre igennel válaszolt, kérem jelölje meg melyik vármegyéből költözött jelenlegi lakóhelyére!
28. kérdés: Ha Ön kapna egy jobb ajánlatot, akkor otthagyná jelenlegi munkáját?
29. kérdés: Ha Ön kapna egy jobb ajánlatot, akkor hajlandó lenne-e lakóhelyet váltani?
30. kérdés: Ön jelenleg gondolkodik pályaváltáson?
31. kérdés: Ön szeretne-e a közeljövőben munkahelyet váltani?
32. kérdés: Tervez-e Ön külföldi munkavállalást a közeljövőben?
33. kérdés: Ön szerint melyek azok a kompetenciák, amelyek legszükségesebbek elhelyezkedés szempontjából?
34. kérdés: Melyek azok a célok, amelyek motiválják Önt munkavégzése során?

Függelékek

NYILATKOZAT

a diplomadolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Kun Eszter Ildikó

A Hallgató Neptun kódja: FKOJFL

A dolgozat címe: A frissdiplomás Y és Z generáció munkavállalási lehetőségei és elvárásai a gazdasági szakon végzettek körében

A megjelenés éve: 2023

A konzulens tanszék neve: Humántudományi és Szakképzési Tanszék

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

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a Záróvizsgabizottság 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 mindenkor szellemi tulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

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

Kelt: Budapest, 2023. 05. 02.

Kun Eszter Ildikó
Hallgató aláírása

KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

Kun Eszter Ildikó (FKOJFL) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a diplomadolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A diplomadolgozatot a záróvizsgán történő védelemre javaslom / nem javaslom¹.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem^{*2}

Kelt: Gödöllő, 2023. 05. 01.



Belső konzulens

¹ A megfelelő aláhúzendó.

² A megfelelő aláhúzendó.

A DIPLOMADOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

Az Y és Z generáció munkavállalási lehetőségei és elvárásai a gazdasági szakon végzettek körében

Kun Eszter Ildikó

Emberi erőforrás tanácsadó, MA, levelező
Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

Belső témavezető: Dr. Kolta Dóra, egyetemi docens

Diplomadolgozatomban középpontjában az Y és Z generációba tartozó, gazdasági végzettségű frissdiplomások elhelyezkedésük vizsgálata áll. A szakirodalmi részben leírtakat követően - amelyben a generációk és generációelméletek jellemzését taglaltam - a kérdőíves kutatásomban 104, gazdasági végzettséggel rendelkező frissdiplomást kérdeztem meg a munkavállalási lehetőségeikről és elvárásaikról.

Megállapítható, hogy a gazdasági végzettséggel rendelkező frissdiplomások elhelyezkedését lényegében nem befolyásolja az, hogy hol található a lakóhelyük, ugyanis túlnyomó többségüknek sikerült helyben, vagy ahhoz közeli munkahelyen elhelyezkedniük. A másik megállapítás, hogy az Y generáció tagjai ténylegesen hamarabb találtak munkahelyet a Z generáció munkavállalóihoz képest. Ugyanakkor azzal kapcsolatban, hogy a Y és az Z generációt eltérő célok motiválnák munkavégzésük során, meglepő eredmények születtek, hiszen szinte ugyanazok a szempontok szerepelnek a prioritási rangsorukban. A nemek szerinti pozícióbeli különbségek a feltevésemmel megegyezően jelentősek, hiszen a többségében női munkavállalók jellemezte gazdasági végzettségűek közül, mégis a férfiak, akik jelentősen túlreprezentáltak a vezetői munkakörökben.

A kutatásban vizsgált további témakörben kapott válaszok (is) megerősítettek abban, hogy a gazdasági szakterületen szerzett tudás a munkaerőpiacon kiváló érvényesülési lehetőségeket biztosít mindazoknak, akik ezt a pályát választják hivatásul.