

SZAKDOLGOZAT

TAKÁCS NIKOLETT
Emberi erőforrások alapszak

Budapest
2023

SZAKDOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

Az egyes generációk elköteleződés-vizsgálata a köz-és versenyszférában

Takács Nikolett

Emberi erőforrások alapképzés, levelező tagozat

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Belső témavezető: Miskolciné Dr. Mikáczó Andrea, egyetemi docens és Dr. Tóth Katalin, egyetemi adjunktus, Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

Szakedolgozatom az aktív generációk tagjainak munkahelyi elköteleződését és annak összetevőit vizsgálta. A generációk közötti különbségek a XXI. században a demográfiai változások, a digitális forradalom és a kommunikációs értékrendek, felületek átalakulásával módosulnak, ezért a kettős szocializáció, azaz a „ki tanul kitől” kérdés értelmezése, összetett folyamata, módszertana a jelen századi generációváltás és munkavállalói elkötelezettség vizsgálatának különleges és színes elméleti és gyakorlati spektrumát biztosítja. A szakirodalmi áttekintésben ismertetem a négy generációs elméleteket, illetve SWOT-analízis és KSH adatok segítségével a munkaerőpiaci sajátosságait, jelenlétüket, a multigenerációs munkaközösségek kooperációjának előnyeit, értékrendbeli differenciáltságát (Mannheim és Soulez definíció). A második részben a Meyer-Allen modell mentén és az Armstrong-i szemlélettel szimpatizálva az elköteleződés és az egyén jellemének kapcsolatát befolyásoló tényezőket vizsgáltam. Azonosítottam a munkavállalók számára legfontosabb elkötelezettségnövelő tényezőket, amelyek megalapozták hipotéziseim megfogalmazását és a kérdőívem tartalmi elemeit is. Két alfejezet a munkáltató és a vezető szerepére tér ki, különösen a megtartás, illetve az általánosan alkalmazható stratégiák gyakorlati megvalósítására, míg a szakirodalmi rész utolsó blokkjai a magyarországi munkaerőpiac elmúlt 20 év jellegzetességeit, a pandémia trendhatásait, a foglalkoztatottsági kategóriák statisztikai adatait, valamint a köz-és versenyszféra alapvető különbségeit kívánja bemutatni. A saját kérdőívre épülő kutatásom lényegi megállapítása, hogy az elköteleződés komponensei és az egyes generációk igényei

között mérhető az összefüggés. Hangsúlyos megállapítás továbbá, hogy a vezetési stílus fontos szerepet játszik elköteleződésben, de nem a legfontosabb tényező, illetve, hogy a rendszeres képzés megléte a vezetőkkel szembeni alapelvárás. Az Y generációnál nem nyert megerősítést, miszerint az „Én generáció” tagjainak a munka-magánélet egyensúlya lenne a meghatározó szempont, továbbá, hogy a kommunikáció minősége hatással lenne lojalitásukra. Igazolódott, hogy a munkatársakkal való jó kapcsolat és a kellemes munkahelyi légkör megtartó erővel bír és szoros kapcsolatban áll az elégedettséggel, illetve, hogy a munkahelyi környezet közvetlen hatással van a közösséghez való tartozás vágyára. Az X generáció a közszféra piaci igényekhez való alkalmazkodását lassúnak ítéli, a piaci szektor fizetésével elégedettebb, ez megerősíti azon ismereteket, hogy a közszféra egyre nehezebben képes munkaerőt megtartani, bevonítani és motiválni. A bérek tekintetében a kompenzációs rendszer igazságosságát tartják fontosnak, elégedettségüket a teljesítmény alapú javadalmazásban látják. Az előmeneteli lehetőségek felmérésénél keletkezett adatok arra engednek következtetni, hogy a dolgozók tudatosabb karriertervezés és kompetenciafejlesztés iránt érdeklődnek és elvárás, hogy munkáltatójuk mindezt szervezett keretek között, hatékonyan és rendszeresen biztosítsa. A munka szeretet, elismerésére irányuló szükségletet, a jövedelem kiszámíthatóságát, a távmunkavégzést és a rugalmas munkaidőt szintén egyértelmű pozitív elemként értékelték. Összeségében elmondható, hogy pusztán a juttatásokkal nem lehet munkavállalói elhivatottságot kialakítani, illetve növelni, mivel az elkötelezettség fogalmának és kialakulásának háttere ennél sokkal komplexebb. A szakdolgozat adatai megerősítik, hogy a humán erőforrás-gazdálkodás egy folyamatos innovációt igénylő szakterület, az oktatás/fejlesztés, a munkakör racionalizálás és az életpálya-moddal párhuzamosan. Az elmúlt években az elköteleződés fogalma nem csak felértékelődött, de új értelmet is nyert. A jövőbeni siker álláspontom szerint, az emberi erőforrásban lakozó egyéni lehetőségek optimális kihasználásával és a tudatos, vállalati humán stratégiák hosszú távú fejlesztésével és kivitelezésével garantálható.