

A SZAKDOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

Generációk munkahelyi együttműködése

Budai Livia

Pénzügy és számvitel, BA/BsC, nappali tagozat
Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

Belső témavezető: Dr. Gál Veronika Alexandra, egyetemi docens, MATE Kaposvári Campus

Szakedolgozatom fő témája a generációs közötti különbségek vizsgálata, különösen a munkaerőpiacon és munkahelyeken. Arra kerestem a választ, hogy a generációs különbségek milyen hatással vannak a munkavállalókra, a munkahelyi hangulatra és az együttműködésre. Munkám során egyaránt használtam szekunder adatokat és végeztem primer kutatást is, melyet önkéntes és névtelen kérdőív segítségével végeztem. Ezeket az adatokat összevetem egymással, amely során kiéleződnek a különbségek a generációk között. Ezeket a kutatási eredményeket felhasználva írtam meg szakdolgozatomat. A téma aktualitása indokolt, mert most beszélhetünk leginkább az úgynevezett generációs szakadékról, vagyis jelentős különbségekről.

A generációs különbségek a mindennapi életben jelentősek, sokszor megnehezítik a mindennapokat, illetve a magánéletben, a családban is problémákat szülhetnek. Generációk aszerint alakulhatnak ki, hogy az egyes emberek mikor születtek, és abban az időszakban milyen volt a világ, milyen politikai, gazdasági, társadalmi változások folytak, a technikai fejlődés milyen ütemű volt. Ez alapján jelenleg hét különböző generáció él együtt a Földön, melyből négy van jelen a munkaerőpiacon: *baby boomer*, X, Y, illetve Z generáció, amelyből legnagyobb hányadot az X és Y teszi ki. A szakirodalmak áttekintése után először egy általános leírást készítettem el az egyes generációk jellemzőiről, illetve az életüket meghatározó tényezőkről. Ezután a generációmenedzsment témakörét vizsgáltam meg.

Az egyetemi tanulmányaimhoz kapcsolódva statisztikai adatokon keresztül közelítettem meg a bérfeszültséget, mint jelentős problémát. A bérfeszültség azt jelenti, hogy az egyes munkavállalók (vagy munkahelyek) bére milyen mértékben tér el, és hogy ezek a különbségek milyen hatással vannak a munkaerőpiacra és a társadalomra. Először a férfiak és nők bére közötti eltéréseket figyeltem meg, illetve ennek alakulását 2019 és 2022 között, melynek adatait a Központi Statisztikai Hivatal oldaláról töltöttem le. Ezt követve az egyes generációk

bérkülönbségeire tereltem a figyelmet, 2019-ben és 2022-ben, vagyis mennyivel kap kevesebbet egy fiatalabb munkavállaló, illetve arra kerestem a választ, hogy mely tényezők befolyásolhatják a korosztályok közötti eltéréseket.

A dolgozatom utolsó részében a primer kutatásomra helyeztem a hangsúlyt, melynek bemutatása után tértem rá a mért eredményekre és ezek elemzésére. A kérdőívemet 120 munkavállaló töltötte ki különböző generációkból. Az eredmények alapján azt állapítottam meg, hogy a generációs különbségek valóban problémát jelenthetnek a munkahelyeken és a munkavégzésben, azonban sokan szükségesnek látják, hogy minden generáció dolgozzon együtt, mert a különböző szemléletmódokkal segíthetik egymást a munka elvégzésében. A problémák áthidalhatóak és legtöbb esetben nem hátráltatják jelentősen a munkavégzést. A generációk közötti együttműködés fontos, mert az különféle előnyökkel jár mind társadalmi szempontokból, mind a munkaerőpiacon. Az idősebb generációk sok évtizedes tapasztalattal rendelkeznek, melyet megosztva fiatalabb munkatársaikkal, azok jobb döntéseket hozhatnak munkájuk során is. A fiatalabb generációk új perspektívákat és ötleteket hozhatnak be a munkahelyre, amelyek segíthetik a vállalatokat innovatívabbá és versenyképesebbé válni. A generációk közötti együttműködés lehetővé teszi a tudás és a különböző készségek megosztását a tapasztaltabb munkavállalóktól a fiatalabbak felé, ugyanakkor ez a folyamat a másik irányba is működhet, ugyanis a fiatalok technikai tudásukkal segíthetik az idősebb generációkat. A generációk közötti együttműködés tehát mindenképp hozzájárul a munka hatékonysághoz, a vállalati sikerekhez és az egyéni fejlődéshez is. A különböző generációk együttes erőforrásként működhetnek, és hozzájárulhatnak a fenntartható, fejlődő társadalom kialakításához.

Szakdolgozatom célja az volt, hogy feltérképezsem és bemutassam a generációk közötti együttműködést, és meghatározzam, hogy ez milyen hatást gyakorol a napi munkavégzésre. Jelenleg 4 generációs van jelen a munkaerőpiacon, egy nagyobb vállalnál akár mind a 4 jelen lehet, ebből adódóan előfordulnak generációs különbségek, nézeteltérések. Véleményem szerint a generációs különbségek áthidalhatóvá válnak, ha az különböző nemzedékekből jövő emberek el kezdnek nyitni egymás felé, kölcsönösen tisztelik egymás véleményét, mellyel az együttműködés sikeressé válik, megvalósul.