



ÓBUDAI EGYETEM

**Keleti Károly Gazdasági Kar
Közgazdaságtudományi és Pénzügyi Intézet**

SZAKDOLGOZAT

**ÓE-KGK
2023**

Hallgató neve:
Hallgató törzskönyvi száma:

**Kubovics Petra
T007146/FI12904/G**



ÓBUDAI EGYETEM
ÓBUDA UNIVERSITY

Óbudai Egyetem
Keleti Károly Gazdasági Kar
Közgazdaságtudományi és Pénzügyi Intézet

SZAKDOLGOZAT FELADATLAP

Hallgató neve: Kubovics Petra

Szakedolgozat száma: SZD2309200951477620

Törzskönyvi száma: T007146/FI12904/G

Neptun kódja:

Szak: Műszaki menedzser (BSc)

Specializáció: Projektmenedzser specializáció

Irányítási rendszerek specializáció

A dolgozat címe: A pályakezdő fiatalok munkavállalási szokásai napjainkban

A dolgozat címe angolul: Employment patterns of young people starting their careers today

A feladat részletezése:

1. Ismertesse a munkaerőpiac múltbeli és jelenlegi helyzetét, különös tekintettel a pályakezdők munkavállalási lehetőségeire!
2. Vizsgálja meg a munkavállalási szokásokat, a munkahelyi mobilitást és a munkaváltás motivációit, valamint a különböző szakterületek népszerűségét!
3. Végezzen kutatást a pályakezdők köreiből és az idősebb generációknál a munkavállalási szokásaikat, a munkahelyi mobilitást és a munkahelyváltás motivációit illetően!
4. Vonjon le következtetést a kutatásával kapcsolatban! Mutassa be, hogy a pályakezdő fiatalok milyen preferenciák alapján választanak, milyen időközönként és milyen motivációnak köszönhetően váltanak munkahelyet! Mutassa be azt is, hogy milyen munkahelyen dolgoznának szívesen a fiatalok, milyenek a jelenlegi bérigényeik és melyek a legvonzóbb munkáltatók!

Intézményi konzulens neve: Dr. Bogáth Ágnes

A kiadott téma elévülési határideje: 2024. 12. 15.

Beadási határidő: 2023. 12. 15.

A szakdolgozat: Nem titkos.

Kiadva: Budapest, 2023. 11. 09.

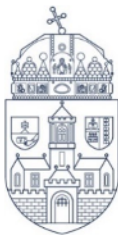


Intézetigazgató

A dolgozatot beadásra alkalmasnak találom:

Bogáth Ágnes
belső konzulens

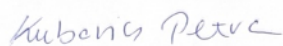
külső konzulens



HALLGATÓI NYILATKOZAT

Alulírott Kubovics Petra (Neptunkód: [REDACTED]) hallgató kijelentem, hogy a szakdolgozat saját munkám eredménye, a felhasznált szakirodalmat és eszközöket azonosíthatóan közöltem. Az elkészült szakdolgozatban található eredményeket az egyetem és a feladatot kiíró intézmény saját céljára térítés nélkül felhasználhatja, a titkosításra vonatkozó esetleges megkötések mellett.

Budapest, 2023. december 15.



.....
hallgató aláírása

TARTALOMJEGYZÉK

1.	BEVEZETÉS	1
2.	A MUNKAERŐPIAC HELYZETE KÖLÜNÖS TEKINTETTEL A PÁLYAKEZDŐK MUNKAVÁLLALÁSI LEHETŐSÉGEIRE	3
2.1.	A munkaerőpiac helyzete Magyarországon: múlt és jelen	3
2.1.1.	A munkaerőpiac alakulása a Covid időszak alatt	3
2.1.2.	A munkaerőpiac helyzete a koronavírus után.....	6
2.2.	A pályakezdők munkaerőpiaci helyzete	8
2.2.1.	A fiatalok foglalkoztatásának alakulása Európai Unió viszonylatban	9
2.2.2.	A fiatalok foglalkoztatásának alakulása hazánkban	10
2.2.3.	A 15-24 éves korosztály munkaerőpiaci helyzetének alakulása 2019-től napjainkig	11
2.3.	A pályakezdők munkavállalási lehetőségei	12
2.3.1.	Szakképzési program	12
2.3.2.	A felsőoktatás minőségjavítása.....	13
2.3.3.	Támogatások.....	15
2.4.	Álláskeresési módok és gyakornoki programok.....	16
2.4.1.	Online álláskeresés	16
2.4.2.	Offline álláskeresés.....	18
2.4.3.	Gyakornoki program.....	19
3.	MUNKAVÁLLALÁSI SZOKÁSOK	21
3.1.	Generációs különbségek	22

3.1.1.	Baby boom generáció jellemzői	22
3.1.2.	X generáció jellemzői	23
3.1.3.	Y generáció	24
3.1.4.	Z generáció	25
3.2.	Munkahelyi mobilitás	29
3.3.	Szakterületek népszerűsége	32
4.	KUTATÁS.....	34
4.1.	A kutatás módszerei.....	34
4.1.1.	Szekunder kutatás	34
4.1.2.	Primer kutatás	36
4.2.	Primer kutatás eredményi	37
4.2.1.	Személyes adatok.....	37
4.2.2.	Munkavállalási helyzet	41
4.2.3.	Munkavállalási szokások	47
4.2.4.	Munkahelyváltás	51
5.	KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK.....	55
6.	ÖSSZEFOGLALÁS	58
	IRODALOMJEGYZÉK	60
	MELLÉKLETEK	I
	TARTALMI KIVONAT	XI
	SUMMARY.....	XI

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: Nemek szerinti megoszlás	37
2. ábra: Életkor szerinti megoszlás	38
3. ábra: A válaszadók megoszlása iskolai végzettség alapján	38
4. ábra: A 16 - 26 éves korosztály végzettségének korcsoportonkénti megoszlása	39
5. ábra: Lakóhely szerinti megoszlás	40
6. ábra: A 16 - 26 éves korosztály megoszlása lakóhely alapján.....	40
7. ábra: A megkérdezettek megoszlása a munkavállalás helye szerint beleértve a jelenleg nem dolgozókat is	41
8. ábra: Dolgozók és nem dolgozók aránya az összes kitöltőre és 16 - 26 éves korosztályra nézve	42
9. ábra: A jelenleg dolgozó 16 - 26 éves korosztály megoszlása szakterületenként	43
10. ábra: A jelenleg dolgozó kitöltők megoszlása a munkáltató típusa szerint	43
11. ábra: A kitöltők megoszlása jelenlegi beosztásuk alapján.....	44
12. ábra: A 16 - 26 éves korosztály megoszlása jelenlegi beosztásuk alapján	44
13. ábra: Az átlagkereset megoszlása, korosztályonként vidéken és Budapesten	46
14. ábra: A kitöltők megoszlása munkatapasztalat és korcsoport szerint.....	47
15. ábra: Bérigények alakulása vidék és Budapest szerint korcsoportok alapján.....	49
16. ábra: A válaszadók megoszlása a preferált beosztás szerint.....	49
17. ábra: A 16 - 26 éves korosztály megoszlása a preferált beosztás szerint	50
18. ábra: Első munkahely szerinti megoszlás	51

19. ábra: A kitöltők megoszlása első munkahely alapján.....	52
20. ábra: A 16 - 26 éves korosztály megoszlása első munkahelyen eltölteni tervezett idő alapján.....	52
21. ábra: Az első munkahelyükön dolgozók, vagy nem dolgozók munkaváltási hajlandóságának okai.....	53
22. ábra: A munkahelyváltás motiváció azok esetében, akik már nem az első munkahelyükön dolgoznak.....	54
23. ábra: A munkahelyváltás okinak megoszlása	54

TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

1. táblázat: Korcsoportok aktivitása 1998 – 2010.....	10
2. táblázat: A 15 - 24 éves korosztály munkaerőpiaci helyzetének alakulása	11
3. táblázat: Bruttó pályakzedő fizetések alakulása	33
4. táblázat: A 27 év alattiak munkahely választási preferenciái	48

1. BEVEZETÉS

Az elmúlt években számos dolog történ, ami befolyásolta a világot és annak működését. Ilyen volt a 2019-ben kirobbant koronavírus járvány, melynek máig érezzük hatásait, vagy a jelenleg is zajló orosz-ukrán háború. Ezek a változások hatást gyakorolnak szűkebb értelemben az emberek életére, mindennapjaira, tágabb értelemben pedig a gazdaságra és az azt működtető munkaerőpiacra is. Hanákban és Európa szerte problémát jelent az egyszerre jelenlévő munkanélküliség és munkaerőhiány. A humán erőforrás gazdálkodással foglalkozó szakemberek számára azonban nem csak a megfelelő munkaerő megszerzése, hanem a nagy külföldre vándorlási hajlandóság és a világban zajló folyamatok okozta bizonytalanságnak köszönhetően a munkaerőmegtartás is komoly fejtörést okoz. Mindezek mellett pedig hamarosan bekövetkezik a teljes generációváltás, mikor is a boomer generáció utolsó tagjai, akik nyugdíj mellett is dolgoztak, kikerülnek a munka világából, és az új generáció, a Z-k teljes létszámban jelen lesznek a munkaerőpiacon.

Azért választottam ezt a témát kutatásom céljául, mert mindig is érdekelt a humán erőforrás menedzsment. Immár két és fél éve dolgozom HR területen egy építőipari vállalatnál, ahol munkakörömet tekintve többségében gyakornok toborzással és kiválasztással foglalkozom. Rövid ideig ugyan, de részt vettem rendes munkavállalók toborzásában is, így lehetőségem volt meg tapasztalni mennyire eltérőek a különböző korosztályokhoz tartozók igényei. A fiatalok merőben más szempontok alapján választanak, mást tartanak fontosnak egy-egy adott pozíció betöltése során, mint az idősebb generáció tagjai. Mivel toborzóként dolgozom, és a feladatom az, hogy megtaláljam az adott munkakörre legalkalmasabb jelöltet, illetve fel tudjam mérni, hogy a munkakör is passzol-e az ő igényeihez, ezért fontosnak tartottam megérteni azt, miért is különböznek ők ennyire. Így szakdolgozatom fő témájának a pályakezdő fiatalok munkavállalási szokását választottam.

Dolgozatomban arra keresem a választ, hogy a pályakezdő fiatalok milyen preferenciák alapján választanak munkahelyet, milyen időközönként, illetve milyen motivációnak köszönhetően hagyják el állásukat. Szintén fontosnak tartom vizsgálni azt is, hogy az említette szokások tényleg különböznek-e a fiatalabb és az idősebb generációknál.

Továbbá arra is kíváncsi vagyok, hogy a mai fiatalok milyen munkahelyen dolgoznának szívesen, milyenek a jelenlegi bérigényeik és melyek a legvonzóbb munkáltatók.

A dolgozat első részében a KSH kutatásai alapján mutatom be a munkaerőpiac alakulását Magyarországon a járványhelyzet kezdetétől napjainkig, majd ezt követően kifejezetten a pályakezdők helyzetét ismertetem röviden kitekintve az Európai Unió viszonylatokra, de sokkal inkább hazánkra fókuszálva. Számba veszem a pályakezdők munkavállalási lehetőségeit, érintve az oktatást, a támogatásokat és az álláskeresésre alkalmas lehetőségeket, gyakornoki programokat. A következő részben a munkavállalási szokásokat és a munkaváltás motivációt vizsgálom a generációs jellemzők alapján, majd röviden említést teszek a különböző szakterületek népszerűségéről és a munkahelyi mobilitásról földrajzi aspektusban. A dolgozat harmadik részében egy általam készített primer kutatás alapján vizsgálom és elemzem a pályakezdők munkavállalási szokásait, majd az utolsó részben összegzem a témát, következtetéseket vonok le és javaslatokat teszek.

2. A MUNKAERŐPIAC HELYZETE KÖLÜNÖS TEKINTETTEL A PÁLYAKEZDŐK MUNKAVÁLLALÁSI LEHETŐSÉGEIRE

2.1. A munkaerőpiac helyzete Magyarországon: múlt és jelen

A munkaerőpiac az elmúlt években folyamatos változáson esett keresztül, azonban az egyik legnagyobb hatást a nem is olyan régen kirobbant koronavírus járvány okozta. 2019 decemberében a kínai Vuhan városában betegség jelent meg, melyet egy új típusú koronavírus okozott. A járvány kezdetben csak Kína térségein belül terjedt, de rövid időn belül eljutott a világ többi részére is. (Európai Tanács, 2023) Magyarországon az első esetet 2020. március 4-én regisztrálták. 2020. március 11-én a WHO világjárványnak nyilvánította a COVID-19 betegséget, (World Health Organization, 2023) melynek hatására a kormány szintén ezen a napon kiadta a 40/2020 (III:11) Kormányrendeletet a veszélyhelyzet kihirdetéséről. Ettől az időponttól kezdve jelentős átalakuláson ment keresztül a gazdaság és a munkaerőpiac is. A világ működése gyökeresen megváltozott, ami hatást gyakorolt az emberek életmódjára, a társas kapcsolatokra és a munkavégzésre is.

2.1.1. A munkaerőpiac alakulása a Covid időszak alatt

Magyarországon a KSH 2020-as adatai alapján a foglalkoztatotti létszám 2020-ban átlagosan – a 15 és 74 éves népességet tekintve – 4.603.000 fő volt, ami 41.000-el kevesebb, mint a megelőző évben. A járványügyi intézkedések, korlátozások miatt hazánkban a foglalkoztatás és így a dolgozók száma is áprilusra visszaesett, majd az újra nyitásnak köszönhetően májusban növekedésnek indult. Novemberben ismét korlátozások kerültek bevezetésre, de ezek már nem okoztak nagyobb mértékű visszaesést. A foglalkoztatottak létszámát tekintve a visszaesés okát a külföldön, illetve a közfoglalkoztatásban dolgozók csökkenése indukálta, mely a korábban említett esetben 19 ezer, míg az utóbbiban 16 ezer főt jelentett. A külföldön munkát vállalók helyzete kezdetben a környező országokba történő ingázás során ütközött nehézségekbe, majd a határzár ezt még tovább nehezítette. Számuk a két korlátozás közötti időszakban az enyhítések hatására is csak kis mértékben nőtt. A közfoglalkoztatásban résztvevők számának csökkenése szintén a lezárások hatására ment végbe, és bár a járványügyi

korlátozások visszavonása növekedést hozott, az év végi adatokból a koronavírust megelőző időszaknál alacsonyabb szinten történő stagnálás állapítható meg. (KSH, 2020)

A 15 -74 éves népesség foglalkoztatási rátájának vizsgálata során is csökkenés figyelhető meg az előző évhez képest. 2020-ban a foglalkoztatási ráta 71,9 %, ami az ezt megelőző évhez képest alacsonyabb 0,3 százalékponttal. A csökkenés mögött szintén a járvány okozta foglalkoztatottság visszaesése áll, ami a III. és IV. negyedévre visszaállt a koronavírus előtti szintre.

- 2020-ban 0,3 százalékponttal csökkent mindkét nem foglalkoztatottsága. A férfiak rátája az előző évhez képest 77,1%-ra, míg a nők 66,8%-ra mérséklődött.
- A 25 év alatti fiatalok foglalkoztatottsága 28,0%-ra csökkent, ami 1,1 százalékponttal kevesebb, mint a 2019-es évben.
- 86,2%-ra, 1,3 százalékponttal esett vissza legjobb munkavállalási korúak foglalkoztatottsága, vagyis a 25 és 54 év közöttieké.
- 2020-ban a járványtól függetlenül is javulást mutatott az 55 és 64 év közöttiek foglalkoztatottsága. Az előző évhez képest 2,9 százalékponttal változott, 59,6 %-ra nőtt. (KSH, 2020)

A foglalkoztatási ráták a különböző régiókban is eltérést mutatnak. Ennek oka, hogy egy-egy adott régiót a változások különböző módon és mértékben érintettek. Ha a teljes 2020-es évet vizsgáljuk Budapesten a járványhelyzet ellenére is megvalósult növekedés a foglalkoztatottságban, ami 0,7 százalékponttal, 77,1%-ra emelkedett. Míg a pesti régióban és a Közép-Dunántúlon csak kis mértékben változott, addig az összes többi régióban érzékelhető visszaesés történt a foglalkoztatottak arányában. A legnagyobb mértékű visszaesés az Észak-Alföldön történt, ami 0,9 százalékpontot jelent, a legalacsonyabb foglalkoztatottság pedig Dél-Dunántúlon volt.

A Covid 19 járvány ágazati szinten is befolyásolta a foglalkoztatást. A legnagyobb veszteséget nemzetgazdasági szinten a szálláshely-szolgáltatás ágazat szenvedte el, de negatív hatást gyakorolt a feldolgozóiparra, a szálláshely szolgáltatásra, a szállítás és raktározás ágazatra, valamint a vendéglátásra is. (KSH, 2020)

A korlátozó intézkedések hatására, és a termelési tevékenységekkel kapcsolatban felmerült problémák miatt módosultak a munkavégzés körülményei. Egyes területeken ideiglenesen kényszerű távollétet rendeltek el, ahol azonban a tevékenység lehetővé tette, illetve biztosított volt a megfelelő informatikai háttér és az eszközök, a munkavállalók távmunka keretében vagy otthonról (home office) dolgozhattak. Budapesten az ilyen formában dolgozók foglalkoztatottságának aránya 20% feletti, Pest és Vas megyében pedig 10%-os értéket mutatott. Bár a többi megyében ez az érték nem érte el az országos átlagot, de még így is a 2019-ben mért értékeknek a többszöröse volt. A KSH kutatása alapján az is kiderül, hogy az említett munkavégzési típusok – ahol hatékonyak bizonyultak – ott az enyhítések időszaka után is gyakorlatban maradtak. Így mondhatjuk, hogy a home office elterjedésének tehát elsősorban a járványhelyzet adta meg a teret.

A munkavégzés körülményei mellett az alkalmazásban állók összetétele is megváltozott. A teljes munkaidőben dolgozó munkavállalók száma a 2019 és 2020 közötti időszakban 5,3%-kal csökkent, míg a részmunkaidőben dolgozóké 13%-kal nőtt. A járvány hatására munkaidő-átсоролásokat vezettek be, mely főként a nagyobb létszámú szervezetekre volt jellemző, itt a munkaidő csökkentésével próbálták megakadályozni a munkavállalók elküldését, melyhez a kormányzat úgynevezett munkahelyvédelmi bértámogatással járult hozzá. A 20 – 99 fő közötti szervezetek azonban még ennek ellenére is rákényszerültek a létszámcsökkentésre.

A legnehezebb helyzetbe azonban azok kerültek, akik fizikai munkát végeztek, fiatalok (pályakezdők) voltak, illetve azok a kiközvetített munkavállalók, akik munkaerőkölsönzőknél dolgoztak. A fiatalok esetében a szűkös foglalkoztatási lehetőségek, a fizikaiak esetében pedig a munkavégzés jellege okozta a problémát, míg a munkaerő kölcsönzőknél a rugalmasság és gyorsaság vált előnyből hátránnyá.

A járványhelyzet hatására a munkanélküliség is megemelkedett, 2020-ban a munkanélküliek száma átlagosan 198 ezer fő volt, ami 39 ezer fővel több, mint a megelőző évben. A munkanélküliségi ráta pedig 0,8 százalékponttal, 4,1%-ra nőtt.

- A munkanélküliségi ráta a nők és a férfiak esetében is romlott, az előbbinél 4,2 % -ra, emelkedett, míg utóbbiban 4,1%-ra

- A fiatalok (15 – 24 év) munkanélkülisége a korlátozások miatt 3,8 százalékponttal nőtt 14,4%-ra a 2019-es év azonos időszakához viszonyítva, azonban a 2020-as év második felében a ráta csökkent és év végére 11,2%-lett, ami alacsonyabb, mint a megelőző évben.

A teljes munkaidős munkavállalók átlagkeresete 2020-ban bruttó 403.620 forint volt, ami 7,9%-al több mint az előző évben. Ennek oka az egészségügyben kapott rendkívüli juttatás, illetve a versenyszféra adta jutalom. A legmagasabb béreket, a különböző nemzetgazdasági ágak közül pedig a pénzügyi szolgáltatások, az információ, a kommunikáció és az energiaipar adta. (KSH, 2020)

2.1.2. A munkaerőpiac helyzete a koronavírus után

2021-ben 4.635.020 fő volt a foglalkoztatottak létszáma, ez a 2020-as évhez mérten 31.000 fős növekedést mutat. Bár a koronavírus harmadik hulláma miatt az év első negyedében alacsony volt a foglalkoztatottak száma, növekedés figyelhető meg a korlátozások megszüntetésével. A foglalkoztatási ráta nőtt 1,1 százalékpontot (73,1%-ra), a 15 – 64 éves korosztály tekintetében, illetve egyaránt nőtt a férfiak, és a nők foglalkoztatottsága is. Ami a fiatalokat illeti, a 25 év alattiak foglalkoztatása is folyamatos növekedésnek indult az első negyedévben, de ennek ellenére is 2021-ben alacsonyabb volt a foglalkoztatottságuk, mint a megelőző évben. Eltérések figyelhetők meg a foglalkoztatottságban a régiók között, de általánosságban elmondható, hogy itt is növekedés valósult meg csakúgy, mint a nemzetgazdasági ágazatok mintegy felében. A legnagyobb mértékű növekedés a tudományos és műszaki tevékenységek esetében történt, míg a legnagyobb csökkenést a kereskedelemben figyelhetjük meg. A távmunka és az otthoni munkavégzés továbbra is népszerű maradt főképp a fővárosban, de a többi régióban is magasan meghaladta a 2019-ben mért értékeket. Míg a Covid időszak alatt csökkent, addig 2021-ben ismét megnőtt a betöltetlen pozíciók száma, összesen 80 ezer állás várt munkavállalóra, és bizonyos területeken ismét munkaerőhiány alakult ki. Leginkább a feldolgozóipart és az adminisztratív szolgáltatásokat érintette, de sok üres álláshely volt a szálláshely-szolgáltatás és a vendéglátás területén is. A munkanélküliség csökkent 2021-ben, 196.000 Fő volt munkanélküli, a ráta pedig 4,1% körül alakult. A munkanélküliek számának növekedése csak az Észak magyarországi régiót jellemezte, a

többi régióban vagy csökkent, vagy stagnált a számuk. A munkanélküliségi ráta pedig a legmagasabb értéket az Észak-Alföldön mutatta. Jelen volt Magyarországon egy időben a munkanélküliség és a munkaerőhiány is. A bruttó átlagkereset 2021-ben 438.810 Ft volt, ami 8,7%-os növekedést jelent. A legjobban fizető ágazatok továbbra is azok voltak, amelyek a 2020-ban is a rangsor elején helyezkedtek el, ebben változás nem történt. A legalacsonyabb béreket pedig a szálláshely szolgáltatás és a vendéglátás területén kapták, de az építőipar és a mezőgazdasági is hasonlóan rosszul teljesítette. (KSH, 2021)

2022-ben tovább nőtt a foglalkoztatottak száma 4.696.000 főre. (KSH, 2022) Ez a vendéglátó, a kereskedelmi és a szálláshely-szolgáltatás esetében is érezhető volt, míg a közszolgáltatásban a foglalkoztatotti létszám csökkenését tapasztaltuk. (KSH, 2022) 74,4%-ra módosult a foglalkoztatási ráta a 15 – 64 éves korosztályban, mely a férfiak és a nők esetében is növekedést mutatott. A 25 év alattiak arányszámában változás nem történt, minden más korcsoportban növekedés figyelhető meg. (KSH, 2022) Vas vármegye és Békés vármegye kivételével minden vármegyében emelkedett a foglalkoztatottak száma, de az eltérések továbbra is megmaradtak. (KSH, 2022) A munkanélküliséget vizsgálva azt látjuk, hogy 2022-ben már „csak” 176.000 fő volt munkanélküli, ami azt jelent, hogy csökkent a munkanélküliek száma az előző évhez képest. (KSH, 2022) Kiemelendő, hogy a legnagyobb mértékű csökkenést a 15 és 24 év közöttiek munkanélküliségi rátája mutatja. (KSH, 2022) Míg a munkanélküliség csökkent, addig az üres álláshelyek száma nőtt (82.900 db), a pozíciók betöltésére alkalmas munkaerő azonban nem állt rendelkezésre. (KSH, 2022) A bérek megemelkedtek, az átlagkereset bruttóban kifejezve 500.000 Ft volt, ami 17,4%-os növekedés az előző évhez képest. Ezt a növekedést egyrészt a bérrendezések okozták a rendvédelmi és a honvédelmi területen, illetve a minimálbér és a garantált bérminimum emelkedése, másrészt pedig az infláció (amely részben az orosz-ukrán háborúnak köszönhető) és a rezsitámogatás eredményezte. (KSH, 2022)

2023-ban a KSH gyorstájékoztatója alapján a 4.745.000 fő volt a foglalkoztatotti létszám az augusztustól októberig tartó időszakban. Míg a hazai és a külföldi munkavállalók száma emelkedett, addig közfoglalkozottai létszám 8 ezer fővel csökkent. A 15 – 74 éves korosztályból 4.621.000 fő minősült foglalkoztatottnak, foglalkoztatási rátájuk pedig 75,1%-ra emelkedett, melyből a férfiak rátája változatlan maradt, míg a nőké 0,6

százalékponttal nőtt. A 15 – 24 éves korosztályban a foglalkoztatottak száma 273.000 fő volt, a ráta 27,6%. A legjobb munkavállalási korú népesség foglalkoztatottsága nem változott, míg az idősebbeké emelkedett. (KSH, 2023) Szintén ebben az időszakban a munkanélküliek a száma a 15 – 74 évesek között 211.000-re nőtt. Ebből 44.000 főt a 15 – 24 éves korosztály tett ki, ami a 20,7%-a az összes munkanélkülinek. Mind a 25 – 54 évesek között, mind pedig az 55-74 évesek esetében emelkedés figyelhető meg a munkanélküliséget illetően, (KSH, 2023) míg 2023. III. negyedévében az üres álláshelyek száma 78.574 db nemzetgazdasági szinten. (KSH, 2023) A keresetekkel kapcsolatos gyorstájékoztató alapján szeptemberben az átlagkereset a teljes munkaidőben dolgozók esetében bruttó 557.900 FT, figyelembe véve az igénybe vehető kedvezményeket pedig nettó 384.900 Ft volt. Nemzetgazdasági áganként bruttó átlagkereset a statisztikai adatok alapján továbbra is az információ, kommunikáció és a pénzügyi, biztosítói területeken a legmagasabb, míg a legalacsonyabb átlagkeresettel a szálláshely szolgáltatásban és a vendéglátásban rendelkeznek. (KSH, 2023)

2.2. A pályakezdők munkaerőpiaci helyzete

A pályakezdők munkaerőpiaci helyzetének feltérképezése előtt három fontos fogalmat szükséges tisztázni. Ezek az alábbiak:

- foglalkoztatott: munkaviszonyban áll
- munkanélküli: szeretne dolgozni, de átmenetileg nem rendelkezik munkaviszonnyal (Oeconomus Gazdaságkutató Alapítvány, 2021)
- inaktív: a munkaerőpiacon aktívan nincsen jelen, nem áll foglalkoztatásban és nem munkanélküli (pl: nyugdíjas, tanuló, gyermeket nevelő, egyéb inaktív) (Mozsár, et al., 2015)

A 25 év alatti fiatalok esetében a munkanélküliség eltérően az idősebb korosztályoktól nagyban függ attól, hogy épp milyen időszak van. Magyarországon a diákok 16. életévük betöltéséig tankötelesek, de többségük folytatja tanulmányait és 18 -19 éves korukra középfokú végzettséget szereznek, majd bizonyos részük egyetemre megy, így az oktatási intézményekben töltött idő jelentősen megnő. Éppen ezért a 25 év alattiak munkavállalását a változékonyság jellemzi, hiszen vagy a tanulmányok mellett, vagy

kizárólag az iskolai szünetekben dolgoznak, ami miatt a munkanélküliség aránya változó. Bár az így kapott adatok használata az időszakos érvényességük miatt nehézkes, indikátorként azonban alkalmazhatóak a különböző társadalmat érintő válságok és krízisek hatásainak jelzésére. Ezzel szemben a foglalkoztatási ráta ismerete sokkal tisztább képet mutat a fiatalok munkaerőpiaci jelenlétéről. (Oeconomus Gazdaságkutató Alapítvány, 2021)

2.2.1. A fiatalok foglalkoztatásának alakulása Európai Unió viszonylatban

A 2008-ban kitört gazdasági világválság utána Európa szerte visszaesés történt a fiatalok foglalkoztatásában, az Ifjúsági munkanélküliség pedig megemelkedett. Az elhúzódó válság hatása 2012-ben és 2013-ban érződött a leginkább, az oktatásban nem részesülők és a foglalkoztatásban nem állók aránya a legmagasabb értéket ekkor mutatta. A válság után a foglalkoztatási ráta folyamatosan emelkedett, de még 2019-re, a járvány előtt sem sikerült elérnie a válság előtti szintet. (Oeconomus Gazdaságkutató Alapítvány, 2021)

Ha a felsőoktatás és a foglalkoztatás kapcsolatát az európai átlag alapján vizsgáljuk azt állapíthatjuk meg, hogy míg 2019-ben a 15 évesek mindössze 5% vállalt munkát iskola mellett, addig a 24 éves korosztály 72%-a volt foglalkoztatott, ami abból adódik, hogy Európa minden országában (minimum) 15 éves korig tankötelesség áll fenn. A 15 – 24 évesek közül 2,1 millió fő olyan munkanélküli volt, aki nem részesült oktatásban, míg 689.300 fő olyan, aki valamilyen intézményben tanult. A foglalkoztatottak száma 6,1 millió fő volt, ők a foglalkoztatás mellett iskolába is jártak. Ezek alapján megállapítható, hogy magasabb volt a tanulás mellett foglalkoztatottak száma, mint a munkanélküli. Magyar viszonylatban a statisztikák jelentősen eltérnek az európai átlagtól, ugyanis hazánkban a fiatalok munkaerőpiacon és az oktatásban egyszerre történő megjelenése 5% alatti, ezáltal pedig a munkanélküliség is alacsony értéket mutat. Ez arra enged következtetni, hogy Magyarországon a fiatalok munkába állás előtt a tanulmányaik befejezésére koncentrálnak. (Oeconomus Gazdaságkutató Alapítvány, 2021)

2.2.2. A fiatalok foglalkoztatásának alakulása hazánkban

Az Eurostat adatait figyelembe véve a magyar ifjúság foglalkoztatási rátája 1997-ben mindössze 27,8% volt, míg a 2000 és 2008 között időszakban körülbelül 36% körül mozgott. Magyarországon a legmagasabb értéket (35%) 1999-ben érte el, a 2000-es évek után pedig egészen 2010-ig csökkent, ami jól mutatja, hogy a csökkenés már a gazdasági világválság előtt elkezdődött, a válság csak súlyosbító körülményként jelent meg. 2012-től hazánkban is javult a helyzet, nőni kezdett a fiatalok foglalkoztatottsága, 2017-ben közel 30%-os szintet ért el.

A rendszerváltás követően a megváltozott munkaerőpiac hatására megnőtt a munkanélküliség és a fiatalok oktatásban eltöltött ideje is meghosszabbodott. 1998-ról 2004-re megemelkedett az inaktívak aránya, illetve nőtt az olyan inaktívak szám, akik felsőoktatásban tanultak (73,3%-ról 77%-ra). 2000-ben a 15 és 19 éves korosztály 89%-a tanult, 4%-uk pedig foglalkoztatottként volt jelen, míg a 20 – 24 éves fiatalok 48%-a már dolgozott. Kiemelendő a szakmunkás képzésben résztvevők 40%-ról 27%-ra történő drasztikus csökkenése a 2000-től 2008-ig tartó időszakban. A KSH kutatása szerint a 15 – 19 éves és a 20 – 24 éves korcsoportok aktivitása az 1998-tól 2010-ig tartó időszakban csökkent, míg a 25 – 29 éves korosztályé javult. Ennek alakulását a lentebbi táblázat szemlélteti:

Korcsoportok aktivitása 1998 - 2010				
Korosztály	1998	2010	Változás	Oktatásban való részvétel
15 – 19 éves	15%	3,7%	csökkenés	93,7%
20 – 24 éves	60,6%	44,8%	csökkenés	49,8%
25 – 29 éves	72,8%	77,2%	bővülés	11,4%

1. táblázat: Korcsoportok aktivitása 1998 – 2010

Forrás: Saját szerkesztés az Oeconomus Gazdaságkutató Alapítvány 25 év alatti fiatalok munkaerő-piaci helyzetére vonatkozó elemzése alapján

A 2012 – 2017 közötti időszakban csökkent a nappali tagozaton tanulók száma a 17-24 évesek között, különösképp a 20 – 24 éves férfiak esetében, illetve a 2009 – 2016-ig tartó időszak is változásokat hozott, ugyanis a tanulmányok mellett dolgozó fiatalok száma megnőtt. A 2009-es években a fiatalok mindössze 80%-a foglalkozott kizárólag a tanulmányaival, a többiek már iskola mellett is dolgoztak, míg ez a szám 2016-ra már a 40%-ot sem érte el. (Eurostat kutatása alapján). Szintén hasonló tendencia figyelhető meg Európa egészére vonatkozóan, valamint az is kimutatásra került, hogy nagyobb eséllyel kerülnek el a munkanélküliséget azok, akik már a tanulás mellett is vállaltak munkát. Szintén fontos megállapítás az is, hogy Magyarországon mérséklődés figyelhető meg a nem dolgozók és nem is tanulók arányában a 2006 és 2016-os években. (Oeconomus Gazdaságkutató Alapítvány, 2021)

2.2.3. A 15-24 éves korosztály munkaerőpiaci helyzetének alakulása 2019-től napjainkig

Év	Vizsgált szempontok			
	Foglalkoztatási ráta (%)	Foglalkoztatottak száma (e Fő)	Munkanélküliségi ráta (%)	Munkanélküliek száma (e Fő)
2019	29,1	293,5	11,2%	37,1
2020	28,0	278,2	12,5%	39,6
2021	27,5	270,3	13,5%	42,1
2022	27,6	271,0	10,6%	32,0
2023 aug- okt	27,6	273,0	13,8	44,0

2. táblázat: A 15 - 24 éves korosztály munkaerőpiaci helyzetének alakulása

Forrás: Saját szerkesztés a KSH adatai alapján

2.3. A pályakezdők munkavállalási lehetőségei

Az oktatás a munkaerőpiacon való elhelyezkedéshez szükséges legelső lépcsőfok, mely lehetőséget biztosít a munkavállalásra, legyen szó egyszerűbb vagy nehezebb munkakörről, szellemi vagy fizikai munkáról, hiszen minden munka igényel valamilyen tudást, készséget, kompetenciát, melyet sokszor első sorban az iskolában sajátítunk el.

Nem véletlen, hogy az oktatási rendszerek munkaerőpiaci igényekkel történő összehangolása a kormányzati intézkedések egyik kiemelt célja, ugyanis a fiatalok munkaerőpiacon történő elhelyezkedés azon múlik, hogy rendelkeznek-e az adott munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciákkal, készségekkel és tudással. Éppen ezért intézkedéseket vezet be, olyan változtatásokat eszközöl, ami hozzájárul ahhoz, hogy mindezek megvalósuljanak.

2.3.1. Szakképzési program

Az olyan középiskolai oktatásoknál, ahol a diák szakképzettséget kap, de érettségit nem, gyakorlatorientáltabbá tették a képzést. Az ilyen szakképzések során a tanulók 3 évig duális képzés keretében tanulhattak, melynek lényege, hogy a képzés elejétől kezdve egyszerre kapnak elméleti és gyakorlati oktatást is, melyet a különböző munkáltatóknál szerződés keretében végeztek el ezzel szakmai tapasztaltot szerezve. (Oeconomus Gazdaságkutató Alapítvány, 2021) 2019-ben a kormány elfogadta a Szakképzés 4.0-át, melynek 3 alappillére van. Az első a karrierlehetőség biztosítása, az 5 éves technikum kialakításával, mely hozzásegíti a tanulókat a mérnökképzésben való továbbtanulásra, mindezek mellett pedig szakképzett munkaerőt teremt, melyt egy ösztöndíjrendszerrel is támogat. A második a vonzó környezet megteremtése, ami magában foglalja a megfelelő infrastruktúra alkalmazását, vagyis a korszerű és felszerelt tanműhelyeket, digitális oktatóanyagokat, és végül, de nem utolsósorban biztosítja a duális képzés feltételeit. A harmadik alappillér a naprakész oktatói tudás, mely a vállalati képzéseket, a mérnöki és gazdasági területen dolgozó szakemberek óraadási lehetőségeit, az életpályamodell megteremtését célozza számos más intézkedéssel kibővítve. (NSZFH, 2019) 2023. november 11-én a kormány elfogadta ezen stratégia felülvizsgálat változatát és a kapcsolódó cselekvési tervet, így jelenleg a lefontosabb, hogy fejleszteni kell az alapkompenciákat, kompenzálni kell azokat a hátrányos helyzetű tanulókat és

felnőtteket, akik a képzésben részt vesznek, biztosítani kell pályaorientációt és tanácsadást, illetve előtérbe kerülnek azok az intézkedések, amelyek valamilyen szakma megszerzésére irányulnak kifejezetten azon felnőttek körében, akik nem rendelkeznek magasa iskolai végzettséggel. (NSZFH, 2023)

2.3.2. A felsőoktatás minőségjavítása

A felsőoktatás minőségének javítása szintén kiemelt jelentőséggel bír, ugyanis mindamelllett, hogy pozitív kapcsolat áll fenn az iskolai végzettség és az elhelyezkedés valószínűsége, vagyis az állásszerzés között, hatása van a keresetre, a munkaerőpiacra és a nemzetgazdaságra is. A felsőoktatás kérdésköre éppen ezért hazánkban a stratégiai befektetésnek tekintendő. Így nem csoda, ha az elmúlt években számos intézkedést vezettek be a felsőoktatást érintően. Fontos mérföldkő volt a 2019-ben a Corvinus Egyetemmel megkezdett modellváltás is, mely lényege, hogy az egyetemet már nem közvetlenül az állam tartja fenn, hanem egy kifejezetten arra a célra létrehozott vagyongazdálkodó alapítvány. Az új modell egyik fő célja az egyetemek autonómiájának növelése, egyrészt azért, hogy hatékonyabban tudjon működni, egyszerűbbé váljanak a folyamatai, a beszerzésre, valamint a kötelezettségvállalásra vonatkozó szabályok, és önállóan gazdálkodhasson a bevételeivel. Másrészt pedig azért – és dolgozatomban szempontjából ez a törekvés a leglényegesebb – hogy olyan képzést alakíthasson ki, mely révén a hallgatók megkapják a munkaerőpiac által elvárt tudást. Hallgatói szempontból jelentős, hogy az oktatás átalakítása nem tartozik bele a modellváltási folyamatokba, és nem bír befolyással a diplomák elismertségére sem, továbbá fontos, a hallgatói érdekek sérülésmentessége is. (Magyarország Kormánya, dátum nélk.)

Jelenleg 21 egyetem működik alapítvány fenntartásában, tehát az egyetemek több, mint felénél már megvalósult a modellváltás. Kiemelendő azonban, hogy bár a hallgatók fogadtatása eltérő volt attól függően melyik intézményben, illetve melyik szakaszban valósult meg a modellváltással kapcsolatos véleményük inkább negatív, mint sem pozitív kicsengésű volt. Messzemenő következtetéseket levonni a hallgatókat érintő következményekről és arról, hogy hogyan fogja érinteni ez a munkaerőpiacra történő kikerülésüket és elhelyezkedésüket, azonban a jelen időtávban még nem érdemes, hiszen

az átállás egy folyamat, melynek több intézmény esetében még közel sincs vége. (Fodor, 2021)

Szintén lényeges a felsőoktatásba történő felvételi eljárás folyamatos változása. 2020-ban vezették be a szabályozást miszerint azoknak, akik felsőoktatásba felvételiznek kötelezően teljesítenie kell egy érettségit emelt szinten, a minimum ponthatár¹ meghatározása pedig a korábbi évekhez hasonlóan továbbra is az állam kezében maradt. (Gál, 2023) A minimum ponthatár és az emelt érettségire vonatkozó követelmény 2022-ben is fennmaradt annyi változtatással, hogy az egyetemek dönthették el mely emelt vagy közép szintű tárgyakat fogadják el a felvételinél. Szintén nem történt változtatás a megszerezhető pontszámok mennyiségében, vagyis ezután is a maximum 500 pont (200 pont tanulmányi eredmény, 200 pont érettségi, 100 pont nyelvvizsga, szakképesítés, versenyeredmény) maradt érvényben. 2023-ra eltörlésre került a kötelező emelt érettségi és a minimum ponthatár, így a határokat az egyetemek húzhatják meg. (EduLine, 2023) 2024-re a felvételi teljesen átalakul, nem lesz államilag megállapított minimum ponthatár, kötelező emelt érettségi és már a természettudományos tárgy teljesítése sem lesz feltétel. A pontszámítás során a felvételizők 500 pontot szerezhettek, viszont a szerkezet átalakul. Az egyetemek egyéni hatáskörben dönthetnek arról milyen tárgy teljesítését teszik kötelezővé és milyen szinten, az állam által meghatározottak mellett, illetve arról is egyedül dönthetnek miért ítélnék meg több pontot és mekkora mennyiségben. (Csík, 2022) Mindezek célja, hogy növelje a végzettséggel rendelkezők számát, versenyképessé és teljesítményelvűvé tegye a felsőoktatást, elősegítse a versenyképes tudás megszerzését és a kutatói utánpótlásnevelést az egyetemek által azért, hogy a fiatalok a munkaerőpiacra kikerülve minden szükséges tudással rendelkezzenek. (Vítályos, 2019)

¹ Alap és osztatlan képzésen 280 pont, felsőoktatás szakképzésen 240 pont, míg mesterképzésen 50 pont.

2.3.3. Támogatások

A pályakezdők elhelyezkedését segítik továbbá különböző támogatásokkal is, melyek egy része a pályakezdők szempontjából bír nagyobb jelentőséggel, míg vannak olyan, amik inkább a munkaadói oldalnak kedveznek:

- Az utóbbi kategóriába tartozik például a szakképzettséget szerzett pályakezdők tapasztalat szerzésének támogatása, mely lényege, hogy az állam fizeti a munkabér és a szociális hozzájárulási adó meghatározott százalékát a munkáltató helyett, a munkáltató pedig a pályakezdőt a szakképzettségnek megfelelő munkaviszonyban legalább 365 napig foglalkoztatja azért, hogy tapasztalatot szerezhessen. (Kormányhivatal, dátum nélk.)
- A munkaadónak és a pályakezdőnek is kedvez a mobilitás elősegítésére irányuló támogatás, mely azonban egyelőre csak 2023 december 31-ig lesz érvényben. A program célja, hogy ösztönözze a lakóhelytől eltérő helyen történő munkavégzés elvállalását és csökkentse a bizonyos távolságban történő ingázás, vagy a lakhatás költségét. (NFSZ, 2023)
- Szintén a tapasztalatszerzést támogatja a Magyar Közigazgatási Ösztöndíjprogram (MKÖ), mely a közigazgatás népszerűsítése mellett a szakmai karrierút megalapozását és szakember utánpótlást célozza. (MKÖ, 2023)
- A vállalkozás indítást elősegítésére irányul a Vállalkozó Start II. Program, mely keretében vissza nem térítendő támogatást kaphatnak azok a 18-64 éves magyar állampolgárok, akik rendelkeznek üzleti ötlettel. (OFA Nonprofit Kft., 2023)
- Azok a fiatal mezőgazdasági termelők is részesülhetnek támogatásban, akik mezőgazdasági tevékenységüket kezdik meg. Ez a támogatás a tevékenység indítására nyújt pénzügyi segítséget. (Nemzeti Agrárgazdasági Kamar, 2023)
- 2022-ben bevezetésre került a 25 év alatti fiatalok szja mentessége, mely elsősorban a diákok munkavállalási hajlandóságát hivatott ösztönözni, (kormany.hu, 2021) illetve a fiatalok életkezdését segíti. (Tállai, 2022) Az szja mentességgel a 25 év alattiak magasabb bért vihetnek haza, mely révén képesek lehetnek tartalékot képezni a későbbi családalapításra, míg a legfiatalabb korosztály vonzó fizetésért kerülhet be a munkaerőpiacra és ismerkedhet meg a munka világával.

2.4. Álláskeresési módok és gyakornoki programok

Napjainkban az álláskeresés az internet adta lehetőségeknek hála, már pár kattintással lehetséges. Elég csak a keresőbe beütnünk, hogy állás, karrier és számtalan állásportállal, karrieroldallal vagy fejvadász céggel találkozhatunk. Így van ez a fiatal korosztály esetében is, akik számára már kifejezetten sok lehetőség áll rendelkezésre legyen szó online vagy offline álláskeresésről. (Simon, 2020)

2.4.1. Online álláskeresés

A pályakezdők számára az álláskeresés talán egyik legegyszerűbb módja az online térben történő álláskeresés, hiszen már mindenkinek ott lapul a zsebében a mobiltelefon, mely révén bármilyen információ elérhető legyünk bárhol a világon. Éppen ezért először a leggyakrabban használt online álláskeresési felületek kerülnek bemutatásra.

1. Diákszövetkezetek:

A diákszövetkezetek oldalain a tanulók akár köznevelésben akár felsőoktatásban vesznek részt lehetőségük van munkát vállalni.² Itt általában olyan munkák találhatók, amik órabér alapú díjazás alapján fizetnek, melyet a pozícióknál feltüntetnek, és bár előfordul egyre nagyobb számban a legtöbbször nem szükséges tapasztalat. A fiatalok gyakornoki munkákra (hosszútávú, időszakos) és alkalmi munkákra is jelentkezhetnek, sőt egyszerre akár több pozícióban is kipróbálhatják magukat, több cégnél is dolgozhatnak egyszerre, természetesen amennyire a tanulmányokkal összeegyeztethető. Az iskolaszövetkezeteknél a belépést követően van lehetőség a munkavállalásra, tehát a diák diákszövetkezeti tag lesz. Népszerű iskolaszövetkezetek például: Meló-Diák, Fürge Diák, Prodiák, Mind-Diák, Schönherz, MŰISZ, EU-Diákok, Multi Job, MADS, Pannon Work. (HR Portál, 2023)

² Felsőoktatásban nappali tagozatos aktív, vagy 25 év alatti passzív jogviszonnyal rendelkeznek, betöltötték a 16. életévüket, iskolai szünet alatt a 15-öt.

2. Karrieroldal:

A karrieroldal a cég hivatalos oldala, amelyen az üres állásait hirdeti. A digitalizációnak köszönhetően ma már „kötelező”, hogy a vállalat rendelkezzen saját weboldallal, amelyen bemutatja történetét, a kínált termékeket vagy szolgáltatásokat, és minden olyan dolgot, ami segíti a látogatót, hogy megfelelő ismereteket szerezzen. Bizonyos cégeknél ezek a honlapok már tartalmazzák a munkaerőigényt is, vagyis a vállalatnál még betöltésre váró állásokat. Ezek célja és formája általában eltérést mutat, egyes esetekben csak önéletrajzok gyűjtése, míg más esetekben a tényleges pozíciók kerülnek meghirdetésre lehetővé téve a jelentkezést is. A karrieroldalakon általában feltüntetésre kerülnek a pozíció nevek, az általános tudnivalók, a munkakörhöz tartozó feladatok, elvárások, a juttatási csomag és minden olyan dolog, ami az adott állást népszerűvé teheti. Fontos azonban, hogy a jövedelemről az esetek többségében nem esik szó a hirdetésben. (HR Portál, dátum nélk.)

3. Állásportál:

Az állásportálok népszerűsége nem véltelen, hiszen mindamelllett, hogy rengeteg van belőlük, lehetőséget biztosítanak arra is, hogy különböző feltételeknek megfelelően lehessen állást keresni. A pályakezdők esetében az egyik legnépszerűbb a Zyntern pályakezdő és gyakornok állásportál, de hasonló népszerűségnek örvend a firssdiplomas.hu is. A CVonline kutatása szerint 81%-ban a cégek pozícióik betöltésére elsődlegesen az állásportálokat használják. Az ilyen oldalak többségénél lehetőség van hírlevél feliratkozásra is, ami lehetővé teszi, hogy mindig értesüljenek a legfrissebb állásokról. (Simon, 2020)

4. Fejvadász:

A munkakeresésnek egy sokkal specifikusabb módja a fejvadász cégek igénybevétele. A fejvadász cégek oldalain bár lehetőség van állásra történő jelentkezésre is, a többi álláskereső portáloldallal ellentétben itt a CV feltöltéssel a munkát kereső egy adatbázisba kerül, mely révén a fejvadászok fel tudják keresni őket a számukra releváns állásokkal, de ennek általában magas ára van. (Simon, 2020)

5. Közösségi média:

Szintén lehetőség van álláskeresésre a facebookon, illetve a LinkedInen keresztül. A LinkedInen kifejezetten van úgynevezett munkák fül, ahol megjeleníti az olyan pozíciókat, ahol a legnagyobb esélyei vannak az illetőnek, vagyis top pályázónak számít, illetve ajánl pozíciókat, és küld is álláslehetőségeket. A facebookon már népszerű, hogy a toborzók megosztják a cég karrier oldalán lévő álláshirdetéseket így felhívva a figyelmet a nyitott pozícióra, de külön álláskereső csoportok is léteznek.

2.4.2. Offline álláskeresés

Az online keresés mellett lehetőség van offline keresésre is, bár ez a módszer valamivel nehezebb, mint az online álláskeresés, továbbra is népszerű forma.

1. Állásbörzék, rendezvények:

A pályakezdők jelentkezhetnek állásokra állásbörzék vagy szakmai rendezvények keretében is, melyet vagy az egyetemek (például Műegyetemi Állásbörze), vagy állásportálok szerveznek (Jobverse), de van intézményektől független kiállítás is, ilyen hazánk egyik legnagyobb állásbörzéje is a HVG. Ezeken a rendezvényeken az álláskeresők első kézből tájékozódhatnak a különböző cégek által hirdetett pozíciókról, kérdéseiket feltehetik, és szakemberektől kaphatnak rá válaszokat, jelentkezhetnek állásokra, de előfordul az is, hogy a jelen lévő toborzók már az előszűrést is elvégzik a helyszínen. Az ilyen rendezvényeken azonban nem csak állásokkal kapcsolatos információkat kaphatnak a résztvevők, hanem megismerhetik a céget, és annak portfólióját is. (Simon, 2020)

2. Egyetemi faliújság

Mai napig léteznek azok a bizonyos faliújságok az iskolákban, amin megosztásra kerülnek a fontos dátumok, időpontok, határidők, álláslehetőségek, ösztöndíj lehetőségek, egyéb pályázati lehetőségek, korrepetitori program stb. Bár sokak figyelmét elkerüli főleg a Z generációs fiatalokat, hiszen szinte állandóan a „telefonon lógnak”, érdemes vetni rá egy pillantást, hiszen az iskolákban, egyetemeken hirdetett pozíciók kifejezetten az adott kar, szak diákjait, hallgatóit célozzák.

3. Kapcsolatrendszer

Az említetteken kívül szóba jöhet még a kapcsolatrendszer, mint offline álláskereső, melyet több cég is előnyben részesít és ajánlási program keretében várja saját dolgozóitól a betöltetlen pozíciókra alkalmasnak vélt barátokat, családtagokat, ismerősöket. Ennek az előnye egyrészt az, hogy a munkavállalók olyan jelöltet fognak ajánlani, aki tényleg megfelelő lehet másrészt, ha a munkavállaló ajánlja a helyet akkor a jelölt úgy ítéli majd meg, hogy nem lehet rossz hely. (Simon, 2020)

Természetesen a korábban említettek mellett lehetőség van a Munkaügyi központ felkeresésére is, ahol munkanélküliként regisztrálhatja magát az illető, mivel azonban a munkaügyi központok kínálatában leginkább szakmunkás pozíciók, különösen hiányszakmák vannak, ezért pályakezdőként, friss diplomával érdekesebb a korábban említett offline, de különösen az online technikákkal próbálkozni. (Dorofejev, 2008)

2.4.3. Gyakornoki program

A pályakezdő fiatalok legnagyobb lehetősége a munkaerőpiacon történő elhelyezkedésre a cégek által meghirdetett gyakornoki programok, karrier indító programok, melyek révén a fiatalok támogatást kapnak a szakdolgozat megírásában, szakmai gyakorlat elvégzésében, mentorprogramban vehetnek részt, szakmai tapasztalatot szerezhhetnek, juttatásban részesülhetnek, általában legalább fél évet tölthetnek el az adott pozícióban, de a legügyesebbek főállásban a cégnél maradhatnak ezzel biztosítva az utánpótlást, de akár más területet is megismerhetnek. A Znytern Gyakornoki és Pályakezdő állásportál szakmai munkáltatói versenye alapján a szakmai zsűrik szerint a legjobb gyakornoki programok az alábbiak:

1. Nokia Budapest Gyakornoki Program, LATEREX Junior Mérnök Program
2. #BeDiligent Internship Program, Adnovum Software Engineering Internship Program, MBH Bank Nyrt. START gyakornoki program, K&H Karrierstart! Program
3. Magyar Telekom Kickstart Gyakornoki Program, a BAT Global Graduate Program

A fiatalok szavazása alapján a három legjobb gyakornoki program a K&H Karrierstart!, az MBH Bank Nyrt. START és a Magyar Telekom Kickstart Gyakornoki program. (Zyntern, 2023)

3. MUNKAVÁLLALÁSI SZOKÁSOK

A korábbiakban szó esett a munkaerőpiac múltbeli és jelenlegi helyzetéről, valamint arról is, hogy a pályakezdőknek milyen lehetőségei vannak a munkavállalásra, vagyis hogyan alkalmazkodik az oktatásuk a munkaerőpiaci igényekhez, milyen támogatásokat vehetnek igénybe, milyen ösztönzők vannak hatással a munkavállalásra, milyen módokon, platformokon kereshetnek állást, illetve milyen gyakornoki programok segítik a pályakezdést. A következőkben pedig arról lesz szó, hogy mi jellemzi az emberek munkavállalási szokásait, vagyis milyen preferenciák alapján választják ki a helyet, ahol dolgozni szeretnének, illetve milyen tényezőket találnak fontosnak. Röviden kitérek a munkahelyi mobilitásra és szó lesz a különböző szakterületek népszerűségéről is. Mivel dolgozatom témája elsősorban a pályakezdő fiatalokra vonatkozik, így a fókusz az ő elvárásaikra és igényeikre helyezem, de röviden bemutatásra kerülnek az idősebb korosztályok is.

Ahogy az már korábban említésre került a munkaerőmegtartás, a szakember hiány és a munkaerő folyamatos külföldre történő vándorlása mellett a munkáltatóknak egy új kihívással is meg kell küzdeniük, ami nem más, mint az egyre nagyobb létszámban megjelenő Z generáció a munkaerőpiacon, mellyel rövid időn belül megtörténik a generációváltás is. A munkaerőpiacon jelenlévő generációkra jellemző, hogy minden generációnak megvan a saját igénye, értékrendje, a képességeik és a készségeik eltérnek egymástól, különbözőképpen lehet őket motiválni, mely az eltérő élethelyzetükből adódik. Éppen ezért a különböző generációkat különböző csatornákon lehet elérni, megszólítani egy-egy álláshirdetés kapcsán, a toborzás folyamata is merőben más, és a megtartásuk sem ugyanazon eszközökkel érhető el. Bár vannak olyan tényezők, amelyek minden generáció számára jelentőséggel bírnak, így a fizetés, az elismerés és az empátia is, (HR Portál, 2023) a Z generáció tagjainak integrációja és megtartása komoly problémát okoz a cégek számára. Ennek oka pedig az, hogy a Z generáció tagjai teljes mértékben különböznek a korábbi nemzedékektől, eltérő technológiai és szociális hátterük, számukra a legfontosabb a szabadság és a figyelem. (Barcza, 2023)

A munkavállalási szokásokat és azt, hogy valaki milyen szempont alapján választ munkahelyet, hogyan motiválható és mi az, ami alapján más munkahelyet fog keresni,

tehát első sorban a generációs jellemzői határozzák meg. Mielőtt azonban megismerkednénk a különböző generációkkal és jellemzőikkel fontos tisztázni mit értünk generáció alatt. A generáció fogalma McCrindle és Wolfinger definíciója alapján:

„A generáció olyan személyek csoportja, akik ugyanabban a korszakban születtek, ugyanazon időszak formálta őket, és ugyanazon társadalmi jellemzők voltak hatással rájuk, azaz egy azonos életkor és életszakasz, létfeltételek, technológia, események és tapasztalatok által összekapcsolt csoport.” (Ferincz & Szabó, 2014)

Magyarországon jelenleg hat generáció van jelen, a veteránok, a Baby boomerek, az X, az Y, a Z és az Alfa generáció, melyből négy generáció dolgozik együtt a munkaerőpiacon, így dolgozatomban rájuk fókuszálok. (Kránicz, 2023)

3.1. Generációs különbségek

3.1.1. Baby boom generáció jellemzői

A Baby boom generáció (1946 – 1964) a népességrobbanás időszakának szülöttei. Tagjai már több évtizede megtalálhatóak a munkaerőpiacon és a generáció „legfiatalabb” tagjai is nyugdíjas éveikhez közelednek, sokan közülük pedig nyugdíjasként is dolgoznak. Ez a generáció számos munkaerőpiaci változást megélt, köztük a rendszerváltás okozta munkanélküliséget, a 2008-ban kirobbant gazdasági világválságot és a nyugdíjrendszer kritériumainak folyamatos módosulásait. Olyan munkavállalókról van szó, akik erénye a fegyelmezettség a tisztelet, kitartóak és alázatosak. Jellemző rájuk a lojalitás, az elkötelezettség és a munkahelyhez való kötődés éppen ezért nehezen váltanak, sokuk a teljes karrierjét egy adott cégnél tölti (töltötte), ők azok, akik leginkább a szokások rabjai. A hierarchiai rendszer és a hagyományok hívei, fontos számukra a felelősségi szintek pontos és egyértelmű meghatározása, illetve a lépésről lépésre történő haladás a ranglétrán. Motivációs tényezőik közé tartozik a rang a presztízs és a fizetés. Általánosságban tapasztalt és bölcs emberek, akik sokszor vezetői pozícióban vagy mentorként vannak jelen, a tudásátadás csak úgy megjelenik az igényeik között, mint a fejlődési lehetőségek utáni vágy. A fiatalabb korosztályokkal ellentétben a gyakori visszajelzés azonban nem feltétlen tartozik az elvárásaik közé és a változásokhoz, technológiai újításokhoz lassabban alkalmazkodnak. A legnagyobb hatást a

rendszerváltás gyakorolta rájuk, hiszen onnantól kezdve csak és kizárólag magas teljesítménnyel és önmaguk állandó fejlesztésével maradhattak az üzleti szférában, ami kihatással volt a családi életükre és így a későbbi generációra is. (Kárpáti, 2020) (HR Portál, 2023) (Osváth, 2022)

3.1.2. X generáció jellemzői

Az X generáció (1965 – 1980) életét az állandó bizonytalanság és a folyamatos változás határozta meg hiszen szüleik, a gyakran munkamániás boomerek állandóan dolgoztak, a munka élvezett prioritást a családdal szemben. A szülői felügyelet hiánya miatt hamar önállóvá és függetlenné váltak, felértékelődött a szabadság iránti vágy, mely a munkájukban is megjelenik. Számukra a hagyományok már nem bírnak akkora jelentőséggel, mint a korábbi generáció számára, és esetükben a fiatalkori lázadás is megjelent. Magas iskolázottság jellemzi őket a diploma megszerzése fontos szerepet töltött be az életükben, a számítógépekkel már fiatal korukban megismerkedtek, így a technológiai fejlődés az életük részét képezi. Mivel azonban a digitális világba nem beleszülettek, hanem tanulták alkalmazni az új eszközt, ezért a szakirodalom digitális bevándorló néven emlegeti őket. Inkább gyakorlat orientáltak, individualista szemléletmóddal rendelkeznek, kevés hangsúlyt fektetnek a kollegiális kapcsolatokra. Míg az előző generáció a hierarchia híve, addig az X generáció elutasítja a túl szorosan meghatározott alá-fölérendeltségi viszonyt. Magas bennük a versenyszellem, a munkafegyelem, megbízhatóak és szabálykövetőek. Esetükben már a nyelvtudás is fontos tényező. Motivációjuk a naprakész információkkal, a szabad és rugalmas munkavégzéssel lehetséges, mely e generációnál igényként is megfogalmazódik. Munkába állásukkor jelentek meg a multinacionális vállalatok, melyek a versenyképes fizetés mellett a korlátlan munkaidőt és stresszt is magukkal hozták. A multinacionális cégek megjelenése miatt, és mert ebben a generációban egyre több nő jelent meg a munkaerőpiacon, ezért a munka - magánélet egyensúlyának fenntartása egyre nagyobb nehézséget okozott. Az X-esekre jellemző, hogy a karrierért képesek magánéletüket háttérbe szorítani, valószínűleg ez az oka a magas válási aránynak is. Kiemelendő azonban, hogy ez a generáció rendelkezik olyan kialakult normarendszerrel, mely támaszként funkcionál a munkáltató számára, szakmailag eredményesek, a munkában eltöltött idejük révén tapasztalattal és rutinnal rendelkeznek így szakami szerepük stabil.

A vállalat iránti lojalitás azonban sok esetben az ott eltöltött éveknek köszönhető, mely eredményeképp a munkaerőpiacon történő elhelyezkedés, az álláskeresés és interjúzás területén kevesebb tapasztalattal és jártassággal bírnak, mint a fiatalabb generációk. (Kárpáti, 2020) (Osváth, 2022) (Bencsik, et al., 2020) (HR Portál, 2023)

3.1.3. Y generáció

Az Y generáció (1981 – 1995) tagjai a digitális bennszülöttek, akik a technológia világába már beleszülettek, az internet a számítógépek, a mobiltelefon használata a mindennapi életük részét képezi. Ezen technológiai vívmányok alkalmazása mindazonáltal, hogy hétköznapijuk alapfeltétele, munkavégzésük során is nélkülözhetetlen. Nem csak ismerik, de magas szinten használják az említett eszközöket. Digitalizáción szocializálódtak, így problémamegoldóképességüket és kommunikációjukat is a digitális világ alakította. A generáció legfiatalabb tagjai nem olyan régen léptek be a munka világába, mely komoly kihívást jelentett mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára, mivel az Y generáció sokkal nagyobb önbizalommal és teljesen más kompetenciákkal rendelkezik, mint elődeik. Érdeklődésük középpontjában az innováció áll, a technológiai tudásra nyitottak, könnyen tanulják és alkalmazzák. Jól képzettek, tehetségesek, okosak, határozott a fellépésük. A szabályokkal szembe mennek, mind a munkavégzésben mind pedig a tanulásban más magatartást képviselnek. A korábbi generációkkal szemben az előre jutásban és a jutalmazások során nem a hierarchikus szemléletmódot vallják, hanem a teljesítmény alapú megítélést. A top-down információáramlást szintén elutasítják, munkahelyi kapcsolataikban (felettesekkel, kollégákkal) inkább bizalmi és motivációs viszonyra törekednek. Az értékrendjük is eltérő az X-esek és a boomerekéhez képest, gazdagságra és jómód elérése törekszenek, ezért motivációs tényezőjük a pénz és a karrier. A túlzott merészség a kockázatvállalás hiánya és a nemtörődöm életstílus jellemzi őket, mely annak a következménye, hogy nem tanúsítanak akkora fogékonyságot a politikával kapcsolatos események megismerésére és a környezetvédelem témakörei iránt, mint elődeik. Kevésbé hűségesek, mint az X vagy a boomer generáció, ha nem elégedettek munkahelyükkel, akkor váltanak. A munkahelyen gyorsan beilleszkednek, csoportorientáltak, leginkább csoportban szeretnek dolgozni, de sikereket önállóan akarnak elérni, így az individualizmus is kiemelendő személyiségjegyük. Pontosan

meghatározott célok mentén dolgoznak. Fontos számukra a dicséret, a figyelem, a rugalmas időbeosztás és munkarend. (HR Portál, 2023) (Szretykó, 2020) (Osváth, 2022)

3.1.4. Z generáció

A Z generáció (1996 – 2010) tagjait számos elnevezéssel illetik. A médiahasználatból adódóan jellemző a digitális őslakos vagy digitális bennszülött, Facebook – generáció, bedrótozott nemzedék megnevezés (az internethez való folyamatos kötődés révén), de születési idejük miatt egyes szerzők post-millennaristáknak is hívják őket. Gyakori a C és az R generációs jelző, az előbbi az angol connection, utóbbi pedig a szintén angol responsibility, vagyis felelősség szóból származik, de használják a D, mint digitális kifejezést is. (Dr. Pais, 2013)

A Z generáció jellemzőit alakító tényezők:

- Szülői hatás: A Z generáció jellemzőit, mint a többi generáció esetében is elsősorban a szüleik alakították. Kis családba születtek, sok esetben egyedüli gyerekként, gyakori az is, hogy csonka családban, elvált szülők gyermekeként nőnek fel. Szüleik esetében a gyermekvállalás jelentősen kitolódott a többi generációhoz képest. Általánosságban elmondható, hogy a Z generációs gyermekek szülei többségében X generációsak, míg az Y generáció tagjai a Baby boomerek gyermekei. Az X generációs szülők gyermekeiket a Baby boomerek filozófiájával ellentétben a való életre nevelik, mely szerint az életben nem mindenki szerencsés vannak, akik győznek és vannak, akik veszítenek. Így jött létre egy olyan generáció, amely realisan látja a munka világát, a munkáltató és a munkavállaló eltérő érdekeit, éppen ezért nem is hisznek az álláshirdetésekből és az interjúkon oly sokszor hangoztatott „a munkavállaló az első” jelmondatokban, lojalitásuk alacsony. A Z generáció számára – az X-hez hasonlóan – a magánélet és a munka egyensúlya a fő fókusz, míg a boomerek és az Y generáció számára a szakmai terület az első. (Pálffy, 2020) (Kárpáti, 2020)
- Politikai hatás: A generáció tagjai szinte teljes mértékben elzárkóznak a politikától, az aktivitásuk ilyen téren alacsony. A közösségek és biztonság iránti vágy felértékelődését pedig a világban zajló terrorizmus, kibertámadások és az elvándorlás (migráció) folyamatának köszönhető. (Pálffy, 2020)

- Gazdasági hatás: A gazdaság alakulásának meghatározó jelentősége van az emberi normákra és az attitűdre. A Z generációt ilyen téren a 2008-as gazdasági világválság befolyásolta a legjobban, melyet szüleik által érzékelhettek. A válság hatására számos munkavállaló veszítette el állását, melyek között sok esetben ott voltak a szülők, barátok ismerősök. Ennek eredményeképp – függetlenül attól, hogy a Z generáció munkahelyváltása gyakori – a biztonság fontos tényezővé vált a munkahelyválasztás során, melyet a 2019-es koronavírus járvány csak tovább erősített. Kiemelendő továbbá az inflációs helyzet, a növekvő árak és a jövedelemkülönbségek is. (Pálffy, 2020)
- Oktatás hatása: A Z generáció az a generáció, amely a leginkább szomjazik a tudásra, minden érdekli őket, az internet adta lehetőségeknek hála, pedig minden információt a pillanat töredéke alatt képesek elérni. Éppen ezért esetükben a tudás elsajátítása sokszor nem az iskolapadban történik. Az ő generációjuk lép be legkorábban és egyben lép ki a legkésőbb az oktatásból, jellemző rájuk az élethosszig tartó tanulás, gyakorlatiasok, kreatívak és kitartóak. (Pálffy, 2020)
- Technológia és digitalizáció hatása: A digitális korba beleszületett Z-k életét technológia és a digitalizáció befolyásolta a leginkább. A valóság és az online tér határa számukra elmosódott, az állandó online lét mindennapjaik alapfeltétele. Az informatikai eszközöket ösztönösen használják, pillanatok alatt képesek bármit megtalálni, ami fontos számukra, éppen ezért a türelmetlenség nagy mértékben jellemzi őket. A digitális térben való jártasságuk és az őket folyamatosan érő ingermennyiség miatt rugalmasak, a multitasking és a problémák megoldásához szükséges képesség is megvan bennük. A multitasking kapcsán azonban fontos megemlíteni, hogy bár képesek párhuzamosan dologra is figyelni, ezt csak felületesen teszik. Nem a tartalmat, hanem az elérési utakat jegyzik meg. (Osváth, 2022) A sokszínű kommunikációs csatornák révén bármikor és bárkivel tudnak kommunikálni, így alakult ki bennük a tolerancia a más identitású, vagy más kultúrából, vallásból származó emberek iránt. (Pálffy, 2020)

A generáció fontos jellemzője az önazonosság és a nyitott gondolkodás. Problémamegoldó képességük a technológiai tájékozottságuk révén kiváló, inkább gyakorlat orientáltak és fontos számukra a rugalmasság. Szorgalmasak és amennyiben érdekesnek találják a feladatot nyitottak az éjjel vagy a hétvégi munkavégzésre is.

A Z generáció jellemzőinek meghatározása során nem mehetünk el amellett sem, hogy ők a világ első globális nemzedéke. Nem számít melyik országban élnek, az életüket meghatározó folyamatok, események, ételek, italok, divat, trend, filmek, márkák ugyan azok. „Saját nyelvet” beszélnek, amely más generációk számára érthetetlen. Fontosak számukra. a személyes kapcsolatok, a szórakozás, a folyamatos kapcsolattartás a barátokkal ismerősökkel, amelyet nem csak a virtuális térben, hanem a való világban is megélnék. Számukra alap az, hogy bármikor képesek információhoz jutni, és bárkivel lehetőségük van kommunikálni a közösségi média által éljenek bárhol is a világon. Életüket azonban nem csak a hozzájuk közel állókkal osztják meg, hanem a nyilvánossággal is. (Pálffy, 2020) (Osváth, 2022) (HR Portál, 2023)

Bár számos jó tulajdonsággal rendelkeznek, fontos említést tenni olyan tényezőkről is, amik negatívan hatnak rájuk. Ilyen például az állandó információéhség által kialakult türelmetlenség, a virtuális létnek köszönhető a társas kapcsolatok személyes jellegének háttérbe szorulása. A siker állandó hajszolása, a pénz, pozíció megszerzése, az állandó pörgés megfelelési kényszert idéz elő. Szintén nagy hangsúlyt kell fektetni az iskolai életre, különösképp az oktatás módszertanára, hiszen ennek a generációnak a viszonya a tisztelethez vagy tekintélyhez teljesen más jellegű, mint elődjeiknél. Ennek oka pedig az, hogy esetükben egy fordított szocializáció valósul meg. Míg az Y generáció előtti korosztályok szüleiktől vagy nagyszüleiktől sajátították el a tudást, addig a Z generáció tagjai, mivel lételemük a technológia, már maguktól tanulnak, illetve felmenőiket ők maguk tanítják. A tekintély vagy a tisztelet alapja tehát már nem a tudás lesz, hiszen a technika területén ők azok, akik a digitális té kapcsán magasabb tudással és jártassággal rendelkeznek. Számukra az informális kommunikáció az elfogadott, így munkavállalóként elsődleges feladat megtanítani őket a formális kommunikáció használatára. A magas online jelenlét miatt sok esetben nem tudják megfelelően kezelni a konfliktusokat, előfordulhatnak nehézségek az analitikus gondolkodásban, a megfontolt döntéshozatalban, az indulatok kezelésében, hajlamosak agresszióra megjelenhet a magány és a szorongás érzése. (HR Portál, 2023) (Osváth, 2022) (Pálffy, 2020)

A Z generáció elvárásai:

A Z generáció szempontjából az egyik legfontosabb tényező, hogy milyen a kapcsolat a munkatársakkal és a vezetővel. Olyan vezetőkre van szükségük, aki emberközpontúak, vagyis segítik és támogatják őket, akik megfelelően tudnak kommunikálni velük, aminek fontos részét képezi az őszinteség is. Bár állandóan a telefonjukon lógnak, a társas kapcsolatok, a közösséghez való tartozás kiemelt jelentőséggel bír számukra, hiszen elsődleges céljuk a boldogság a jó hangulat elérése mind a magánéletben, mind pedig a munkahelyen. További elvárás még a legkülönbözőbb munkavállalók foglalkoztatása, identitástól, kultúrától, életkortól függetlenül. Míg a munkahely választásnál inkább az anyagi szempontok és a munkakörülmény az elsődleges, addig a munkahelyet általában a felettes vagy a rossz munkahelyi légkör miatt hagyják el. Szintén kiemelendő aspektus a szervezet, különösképp az, hogy a Z generáció tagja mennyire tud azonosulni a cég értékeivel és céljaival. (Pálffy, 2020)

Mit szeretne dolgozni?

Ahhoz, hogy e generáció tagja elégedett legyen olyan munkát kell végeznie, ami izgalmas, változatos, kreatív és tele van kihívásokkal. Erre legmegfelelőbb a projektalapú munkavégzés. A projektnek mindig van eleje és vége így, ha egy projekt lezárul részt vehet egy következő projektben. Mivel nincs két egyforma projekt, így a változatos munkavégzés biztosított lesz. (Pálffy, 2020)

Hogyan szeretne dolgozni?

A Z generáció nem szeret unatkozni, szüksége van arra, hogy valamit folyamatosan csinálnia kelljen. Ha ez nincs biztosítva számára, akkor a szabadidejét a virtuális térben fogja eltölteni, ami sokak szerint rontja a teljesítményt és akadályozza a figyelmet, de éppen ellenkezőleg hat, a generációt ez tölti fel. Igényeik közé tartozik még a szabadság a feladatok testreszabhatósága, a rugalmas munkaidő, autonómia a döntésekben, lehetőség az önálló munkavégzésre. A korábbi generációval ellentétben inkább önállóan szeretnek dolgozni, mint csapatban. Igénylik a folyamatos visszajelzést, a mentori segítséget, így a vesztőnek lehetősége van a kontrollálásra. Ennek a generációnak a legfontosabb a munka – magánélet egyensúlya, így a szellemi, testi, lelki egészség

megőrzése, így stresszkezelő tréningek, az ergonomikusan kialakított munkavégzési helyek, az egészséges életmódhoz kapcsolódó táplálkozási tanácsadás, sportolási lehetőségek mind ösztönzően hatnak a munkavégzésükre. (Pálffy, 2020)

A munka – magánélet egyensúly megteremtéséhez kapcsolódik a munkavégzés helyszíne is, a Z-k számára szükséges a fizikális értelemben vett iroda, ahol együtt lehetnek a kollégákkal, ami a munka színtere. Az irodában legyen saját asztaluk, székük, amik valamilyen szinten el vannak szeparálva egymástól, ha nem is a szó szoros értelmében. A munkahelyválasztás során a home office munkavégzés nem ösztönző tényező, ugyanis meggátolja a munka és a magánélet szétválasztását. Arra azonban szükségük van, hogy bizonyos esetekben dönthessenek úgy, hogy otthonról végzik a munkát. Hasonló rugalmasságot várnak el a munkavégzés idejétől is. Bár az egyensúlyi helyzet szempontjából fontos, hogy meg legyen határozva a munkaidőkeret, mettől meddig kell dolgozni, de szükségesnek érzik azt is, hogy legyen arra lehetőség, hogy esetlegesen később érjenek be, vagy korábban távozzanak, ha nincs munka, vagy akár korábban is kezdhessenek. (Pálffy, 2020)

Végül, de nem utolsó sorban pedig a legfontosabb a szakami fejlődés és a tapasztalatszerzés lehetősége, biztosítva a gyors előrehaladást a ranglétrán. A generáció tagjai kiemelt figyelmet fordítanak arra, hogy mire számíthatnak az adott munkakörben, milyen előre lépési lehetőségeik vannak, milyen karrierutat járhatnak be, és mindezt milyen ütemben tehetik meg. Amennyiben nem kapnak tiszta képet az előbb említettekről, könnyen váltanak munkahelyet, míg ha megkapják, huzamosabb ideig is a cégnél maradnak. (Pálffy, 2020)

3.2. Munkahelyi mobilitás

Ha a munkahelyi mobilitás témaköréről beszélünk két nagyobb irányító erőt kell megemlítenünk. Az egyik a digitális transzformáció, mely révén lehetővé válik a munkahelyek térbeli kötöttségeinek feloldása, a másik pedig a munkahelyi mobilitás tervezésének hangsúlyosabb szerepe. A digitális transzformáció révén a munkavállalóknak lehetősége van a home office munkavégzésre vagyis arra, hogy otthonról végezzék a munkát ne az irodából, így olyan pozíciókat is el tudnak vállalni, amik esetlegesen a lakóhelyüktől jelentős távolságra vannak. Napjainkban a vonzó és

versenyképes munkahely megítélésében új érdemi tényezőként jelenik meg az otthonról a munkahelyre történő eljutás ideje, valamint ennek a költsége, variálhatósága és fenntarthatósága. (Dr. Majó-Petri, et al., 2019)

A mobilitás fogalom jelentése mozgás, vagy helyzetváltoztatás egy adott rendszerben, ami lehet térbeli (földrajzi), társadalmi, gazdasági vagy munkaerőpiaci. Egy olyan változás, ami nem pillanatnyi, de nem is feltétlenül szól örökre. Ez a mozgás teremti meg a lehetőséget arra, hogy a kereslet és kínálat kiegyenlítsék egymást, a technológiák, az innovatív és kreatív ötletek szabadon áramoljanak. A mozgás meghatározza a munkaerőpiac működőképességét azáltal, hogy biztosítja a munkaerőáramlást, a munkaerő képességfejlesztését. A mozgásnak mindig van iránya, jellemző rá a bizonytalanság, van pozitív és negatív hatása. (László, 2021)

A klasszikus szakirodalmak a mobilitás két fő típusát különböztetik meg, a társadalmi és a földrajzi értelemben vett mobilitást. László Gyula foglalkoztatáspolitikai című művében azonban ezek kiegészülnek egy harmadik típussal is, a munkaerőpiaci mobilitással. Mivel kutatásom szempontjából a külföldi munkavállalás, illetve a lakóhely és munkahely távolságának relevanciáját vizsgálom, ezért szakirodalmi szinten kizárólag a mobilitás földrajzi aspektusát mutatom be. (László, 2021)

A földrajzi vagy másik nevén térbeli mobilitás során helyváltoztatás megy végbe, melybe szűkebb értelemben beletartozik a lakóhelytől kívülre eső mozgás, az ingázás és a vándorlás is. A földrajzi mobilitásnak köszönhetően lehetőség van például arra, hogy ha nem megfelelőek az életfeltételek, nincs lehetőség karrierépítésre, nincs a képzettségnek megfelelő munka, akkor az adott ember, embercsoport olyan helyre mehessen, ahol úgy véli jobban ki tudja elégíteni a szükségleteit. Más szempontból ez biztosít lehetőséget arra is, hogy az adott helyen lévő gazdaság vagy társadalom allokálja a más területen jelenlévő erőforrást. Mielőtt azonban jobban elmélyülnénk a témában szükséges tisztázni néhány kapcsolódó fogalmat, vagyis azt, hogy mit értünk vándorlás, ingázás és migráció alatt. Bár a vándorlás és a migráció alatt sokszor különböző fogalmakat értenek, a szakirodalmak alapján ezek a fogalmak egyenlőek, az egyik hazai, míg a másik nemzetközi kifejezés. (László, 2021)

A migráció esetében két irányt különböztetünk meg. Külső vándorlásról beszélünk, ha a vándorlás során az országhatár átlépésre kerül, míg belső vándorlás esetén a mozgás az országhatáron belül történik meg, mely kategóriába beletartozik az ingázás is. (Az ingázás során a mobilitás, csak időleges, az ingázó mindig visszatér a lakóhelyére). A külső és belső mellett azonban megjelenik egy átmeneti eset, ez pedig a határ menti mobilitás, mely során a személyek mozgása belföldön valósul meg, de nemzetközi is. A mobilitást azonban az iránya szempontjából is vizsgálhatunk, így van kifelé és befelé irányuló migráció is. A kifelé irányuló a kivándorlás, míg a befelé irányuló a bevándorlás. A belföldön történő vándorlás nemzetközi tekintetben közömbös, míg a belső gazdaságra jelentős hatással lesz. Ha nemzeti dimenziót nézzük, beszélhetünk emigrációról (külföldre települők) és immigrációról is (külföldről visszatelepülők). (László, 2021)

Ravenstein 19. századi Push & Pull elmélete szerint a mobilitás előidézésében a származási országban úgynevezett taszító erők játszanak szerepet, míg a célországban vonzó erők jelennek meg. Ez az elmélet abból indul ki, hogy mindenki számára vannak olyan tényezők, amelyek elégedetlenséget okoznak, így taszítást váltanak ki. Ennek eredményeképp megfogalmazódik a motiváció (nyomás) arra, hogy elvándoroljanak, vagy váltsanak. A folyamat következő lépcsője, mikor a taszítást érző kutatni kezdi a lehetőséget a változtatásra. Ha talál számára vonzó feltételeket, akkor ez fogja a migrációra, vándorlásra buzdítani. Természetesen előfordulhat az is, hogy előbb egy másik országban vagy régióban találkozik jobb lehetőségekkel, és ez a szívó hatás készteti a lakóhelyének elhagyására. Fontos azonban megjegyezni, hogy a migráció megvalósulásához mindkét tényezőre szükség van. A leggyakoribb vonzó tényezők a teljesség igénye nélkül például a magasabb bérek, a jobb munkalehetőség, megélhetés, gazdaságilag nagyobb fejlettség, jobb élet reménye, míg taszító tényezőként jelennek meg a háborús helyzetek és az annak hatására bekövetkező szegénység és éhezés, a környezet okozta katasztrófák, munkanélküliség. (László, 2021)

3.3. Szakterületek népszerűsége

A fiatal generáció számára a technológiai és digitális területek, így például szoftvertervezés, az adatelemzés és digitális marketing, kiemelkedően vonzóak a gyors fejlődés és az innováció iránti érdeklődésük miatt. Az összes többi generáció számára továbbra is inkább a hagyományos szakmák népszerűek, mint az egészségügy, pénzügy és a szolgáltatóipar, melyek széleskörű szakmai lehetőségeket kínálnak. A legnépszerűbb szakok listáján csaknem minden évben ott van a gazdálkodás és menedzsment a pszichológia a jog és a kereskedelem, illetve a kommunikációs terület. A gazdálkodás és menedzsment a pszichológia és a kereskedelem és marketing szak már sokadik éve a legkeresettebb szak több ezren jelentkeznek évente. A fizetéseket megvizsgálva azonban megállapíthatjuk, népszerűségüket nem a fizetéseknek köszönhetik ugyanis a 2023-as adatok szerint, mely adatok a Diplomás Pályakövető Rendszertől származnak azok, akik a 2020 vagy 21-es évben szereztek diplomát bruttó 488.035 Ft bruttó átlag fizetésre tehetnek csak szert. Természetesen a 25 év alattiak esetében az szja fizetési kötelezettség megszűnésének köszönhetően jelentősen jobb a helyezett nettó 398 ezer forintot kaphat, míg a 25 év felettiek nettó fizetése mindössze 325 ezer forintot jelent. A második helyes kereskedelem és marketing szak esetében is hasonló a helyzet mind a jelentkezések tekintetében, mind pedig a fizetésben. Ezen a szakon bruttó 451.728 Ft-ot kaphatnak havonta, mely esetén a nettó 25 év alatt 367.000 míg a 25 év felettiek nettó összege csak 299 ezer Ft. A legkevesebbet a top 3-as listán a pszichológia szakot végzők kereshetnek. A 2020 és 2021 között végzettek átlagkeresete 375.675 Ft volt. Ez az összeg 25 év alatt 305 ezer forint, míg 25 felett 249 ezer forint, viszont sokan közülük mester szakon tanulnak tovább. (Székács, 2023)

A szakok népszerűségi sorrendjét és a bruttó fizetéseket a következő táblázat tartalmazza:

Szak megnevezése	Felvételizők száma (fő)	Bruttó átlagfizetés (Ft)
gazdálkodási és menedzsment	14 375	488.035
kereskedelem és marketing	9802	451.728
pszichológia	7174	375.675
ápolás és betegellátás	7153	439.933
mérnökinformatikus	6666	719.587
osztatlan jogász	5641	399.444
pénzügy és számvitel	5441	493.213
kommunikáció- és médiatudomány	5387	389.027
nemzetközi gazdálkodás	5146	535.086
programtervező informatikus	4918	618.072

3. táblázat: Bruttó pályakzedő fizetések alakulása

Forrás: Saját szerkesztés az Székács Linda Ennyi fizetést vihetnek haza, akik a legnépszerűbb egyetemi szakokon végeztek cikke alapján

Ha megfigyeljük a fizetéseket azt látjuk, hogy a legmagasabb fizetéseket a friss diplomások az IT területen a programtervező informatikus és a mérnök informatikus szakok elvégzésével vagy a nemzetközi gazdálkodás szak után szerezhetik meg. A DPR kutatása alapján megállapítható az is, hogy nem azok a szakok a legnépszerűbbek, amelyeken a legtöbbet lehet keresni. Az államigazgatási szakok nem szerepelnek a 10-es toplistán mégis számos pozíció van, amivel magas bérekre számítani, mint például a katonai infokommunikáció, ahol 1.092.490 Ft az átlagkereset vagy a katonai vezető, ahol 934.838 Ft, de szintén magas az átlagkereset a bűnügyi, a rendészet, a molekuláris bionika mérnök, az informatika szakok közül a korábban már említett mérnökinformatika és az üzemmérnök-informatikus szakon, valamint pedig a villamosmérnök szakon. (Székács, 2023)

4. KUTATÁS

4.1. A kutatás módszerei

A pályakezdő fiatalok munkavállalási szokásaira vonatkozóan számos kutatást végeztek, ami nem véletlen, hiszen minden egyes generáció munkaerőpiacra történő belépése során változások mennek végbe a teljes munkaerőpiacot érintőleg. Mivel primer kutatásomhoz a Zyntern Pályakezdő Állásportáljának kutatása áll a legközelebb, ezért a következtetések és javaslatok fejezetben kutatásomat részben az általuk készített felméréssel hasonlítom össze. A Zyntern által összeállított kérdéssor az alapvető témakörökben, mint a munkahelyválasztási preferenciák, a fizetési igények, a munkahely típusa, a külföldi munkavégzés és a legvonzóbb munkáltatók megegyezik.

4.1.1. Szekunder kutatás

A Zyntern 2023-as kutatásában 3000 főt kérdezett meg a munkavállalási szokásairól, mely a 16-28 éves korosztályra fókuszált. A kitöltők nemenkénti megoszlása 40%-ban férfi, 60%-ban pedig nő volt. A kutatásban a 20-22 éves korosztály vett részt a legmagasabb arányban (47%) és az összes résztvevő 65% volt budapesti, míg 35 százalékuk vidéki. A munkahelyválasztási preferenciákat tekintve a korábbi 2022-es évhez hasonlóan a versenyképes fizetés került az első helyre. Ezt követte a teljesítmény elismerése, majd a jó csapatban és hangulatban történő munkavégzés, melyet ugyan olyan fontosnak ítélték meg, mint a munkáltató által kínált fejlődési-és karrierlehetőséget. Szintén kiemelendő, hogy a válaszadók szem előtt tartják az adott munkáltató megbízhatóságát és stabilitását, valamint a vezetői támogatottságot is, míg a home office vagyis az otthonról történő munkavégzés és a társadalmi felelősségvállalás közel sem kap akkora szerepet, de a pontszámok alapján mindenképp jelentőséggel bír.

Megfigyelték eltérést a férfiak és a nők preferenciái között, míg a nők a megbízhatóságot, a vállalat társadalmi felelősség vállalását és a sokszínűséget, addig a férfiak inkább a friss technológiákkal való munkavégzést részesítik előnyben a választáskor. Szintén különbség jelent meg a fővárosban és a vidéken élők preferenciájában, ugyanis a fővárosban élők fontosabbnak tartják a vállalat nemzetközi hátterét, az otthoni

munkavégzés lehetőségét és a versenyképes fizetést, ezzel szemben a vidékiek inkább a vállalat társadalmi felelősségvállalására és hírnevére helyezik a hangsúlyt. (Túri, 2023)

A KSH 2023 I-III. negyedévére vonatkozó adatok alapján hazánkban a 20 év alatti fiatalok nettó átlagkeresete 230.138 Ft, a 20-29 éves korosztályé pedig nettó 324.407 Ft. (KSH, 2023) A kutatás alapján a pályakezdők nettó bérigénye azonban jóval magasabb, mint a KSH által mért adatok, ugyanis az átlag 378.569 Ft, mely kérdést a kitöltők szabadszavas formában válaszolhattak meg. Az is kiderült továbbá, hogy a nettó 301 és 325 ezer Ft összeget jelölték meg a legtöbbször és a többség a bérigényét 300.000 Ft felett határozta meg. Míg a kutatás alapján nincs jelentős különbség a budapesti (380.971 Ft) és vidéki (373.627 Ft) pályakezdők bérigénye között, addig a KSH I-II. negyedévre vonatkozó adataiban jelentős eltérés mutatkozik meg. (Zyntern, 2023) Budapesten az átlagkereset 452.334 Ft, ezzel szemben az országos átlag mindössze 370.427 Ft volt. (KSH, 2023)

A nemenkénti bérigényekben is differencia figyelhető meg, a női pályakezdők bérigénye átlagosan 351.815 Ft, a férfiaké pedig 20%-kal több 423.805 Ft volt, ami bár eltér a KSH által mért adatoktól, azt mutatja, hogy a fiatalok a nemek közötti bérszakadékkal tisztában vannak.

A pályakezdők fizetési igényei a mérnöki az IT/ technológia, és az államtudományi területeken tanulók körében volt a legmagasabb, míg a bölcsész, az agrár és a gimnáziumi területen pedig a legalacsonyabb. Kiemelendő, hogy az orvostudomány területe a korábbi évek rangsorához képest hátrébb került a listán, illetve, hogy a gimnazisták magasabb fizetést várnának, mint a bölcsész tudományi területen tanulók. (Zyntern, 2023)

A Zyntern továbbá vizsgálta azt is, hogy a pályakezdők milyen típusú munkahelyen dolgoznának a legszívesebben, illetve hogy melyek számukra a legvonzóbb munkáltatók. A kitöltők 71%-a nyilatkozta, hogy nemzetközi nagyvállalatnál, 55% kis- vagy középvállalatnál, míg 52%-uk pedig hazai nagyvállalatnál dolgozna szívesen. Az állami szektor azonban már kevésbé volt népszerű a fiatalok körében, mindössze 15% gondolkodik ilyen jellegű munkavégzésben.

A kutatásból kiderül az is, hogy a résztvevők 47%-a – az elkövetkezendő 5 évet illetően – tervez külföldön munkát vállalni, ami választ ad arra, miért olyan népszerűek a nemzetközi nagyvállalatok. Érdekesség azonban, hogy a fiatalabbak (16-19 éves) korosztály több, mint fele indítana saját vállalkozást, ezzel ellentétben az idősebbek vállalkozásindító kedve csökkent az előző évhez képest. (Túri, 2023)

A legvonzóbb munkáltató címet a Robert Bosch Kft. nyerte el, a második helyet a Magyar Telekom Nyrt., a harmadik helyet pedig az Otp Bank Nyrt. szerezte meg, de az első ötben végzett a Richter Gedeon és a MOL is. (Túri, 2023)

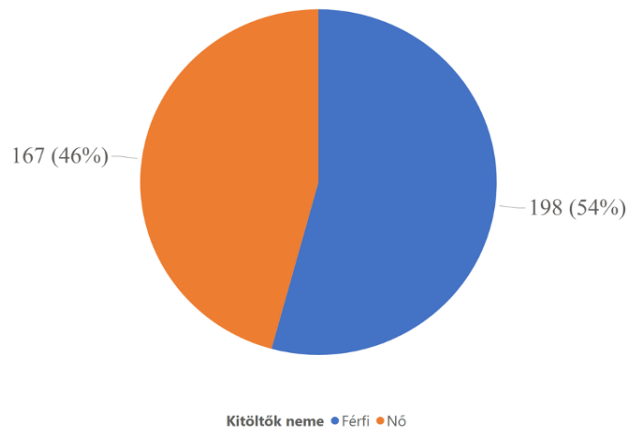
4.1.2. Primer kutatás

Kutatásomat kérdőíves adatgyűjtési módszerrel végeztem, melyhez a Microsoft Forms nevű űrlapkészítő programját használtam. A válaszadás teljes mértékben anonim módon történt, melyről a kitöltők tájékoztatást kaptak. A kérdőív felépítését tekintve törekedtem az egymásra épülő kérdések megfogalmazására, illetve elágazást használtam a kérdések relevanciáját figyelembevéve. A kérdőívet szakaszokra osztottam fel és összesen 21 kérdés szerepelt benne. Az első szakasz demográfiai adatokra koncentrált, a második a munkavállalási helyzetet mérte fel, a harmadik a munkavállalási szokásokra fókuszált, az utolsó, vagyis a negyedik szakaszban pedig a munkahelyváltással kapcsolatos attitűdöket vizsgáltam. Zárt és nyitott kérdéseket egyaránt alkalmaztam, de az egyszerűség kedvéért és ahol lehetőségem volt inkább zárt kérdéseket fogalmaztam meg. A kérdőívet saját közösségi oldalamon osztottam meg, de lehetőség volt a további megosztásra, így nagyobb célközönséget értem el. A kérdőívre összesen 365 kitöltés érkezett, és a demográfiai adatok alapján a kitöltők összetétele vegyes.

4.2. Primer kutatás eredményi

4.2.1. Személyes adatok

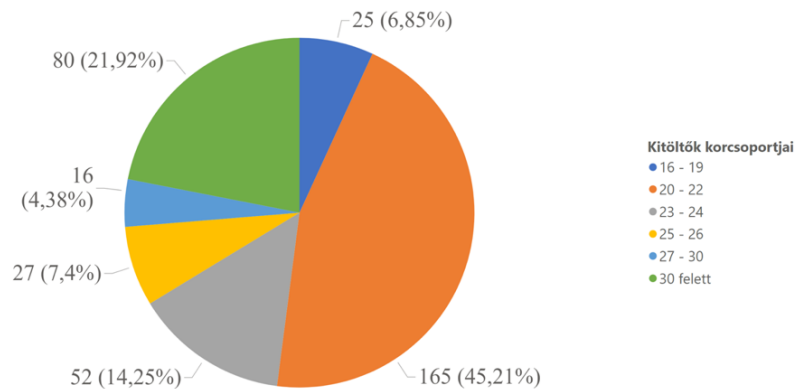
A kérdőív első kérdése a válaszadók nemére vonatkozott. A nemenkénti megoszlást a következő ábra szemlélteti:



1. ábra: Nemek szerinti megoszlás

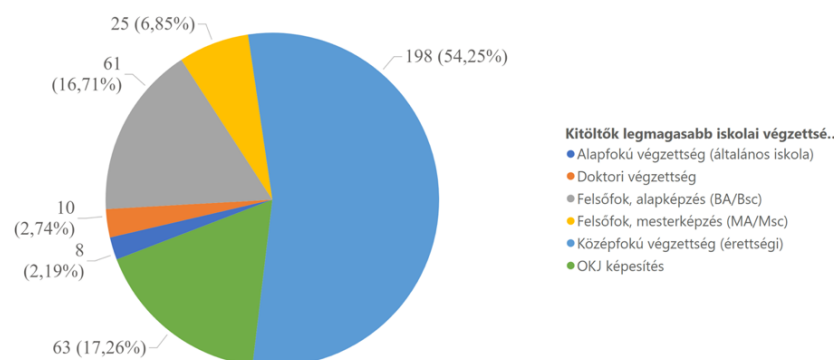
Az ábrán jól látható, hogy a kitöltők 46%-a nő (167 fő), míg 54%-a (198 fő) férfi volt. Az arányokban a különbség minimális.

A nemek vizsgálata után a válaszadók kor szerinti megoszlását mértem fel. Többségében a Z generációhoz tartozó korosztályok töltötték ki a kérdőívet 269 fő (73,71 %), a legnagyobb számban pedig a 20 – 22 éves korosztály képviseltette magát (45,21%). Érkezett válasz az idősebb generációktól is (96 fő), így lehetséges a fiatalabb és idősebb generációk összehasonlítása.



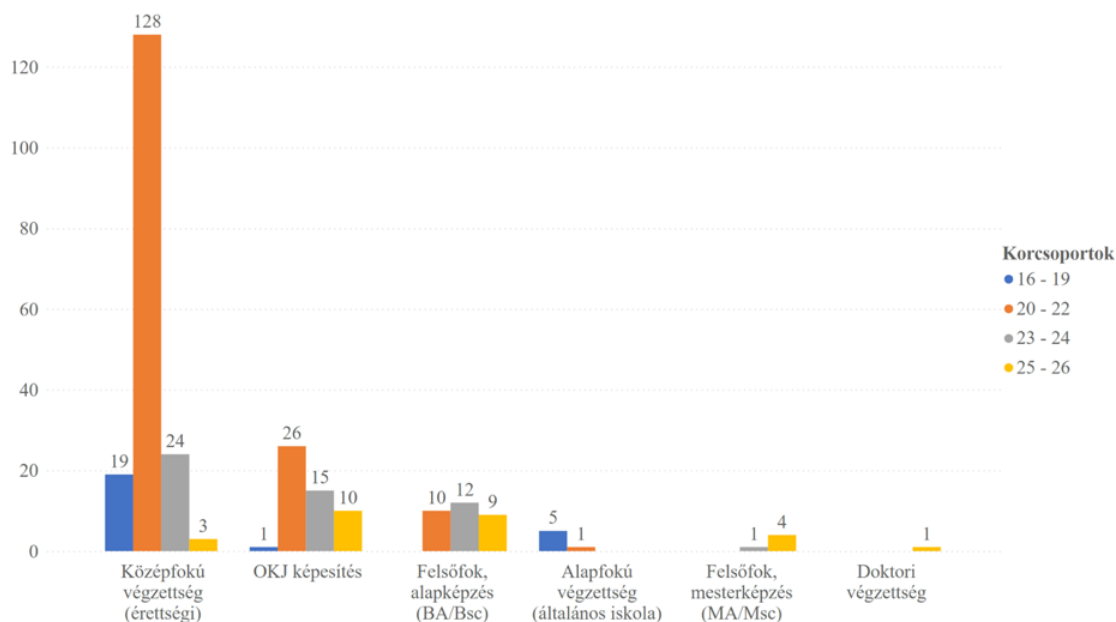
2. ábra: Életkor szerinti megoszlás

A harmadik kérdés a legmagasabb, már befejezett iskolai végzettségre vonatkozott. 2,19% alapfokú, 54,25% középfokú, 17,26% OKJ képesítéssel, 16,71% felsőfokú alap, míg 6,85% felsőfokú mesterképzéssel is rendelkezik, illetve 10 fő (2,74%) doktori címmel is büszkélkedhet. Általánosságban elmondható, tehát hogy a kérdőívet kitöltők közül vannak olyanok, akiknek több végzettség is van a birtokában. Az ábrán megfigyelhető, hogy a válaszadók több, mint fele a középfokú végzettséget jelölte meg, ami nem meglepő, hiszen korábban említésre került, hogy a kérdőívet legmagasabb számban a Z generáció tagjai töltötték ki, akik esetében a diploma megszerzése folyamatban van, vagy épp most kerülnek ki a munkaerőpiacra.



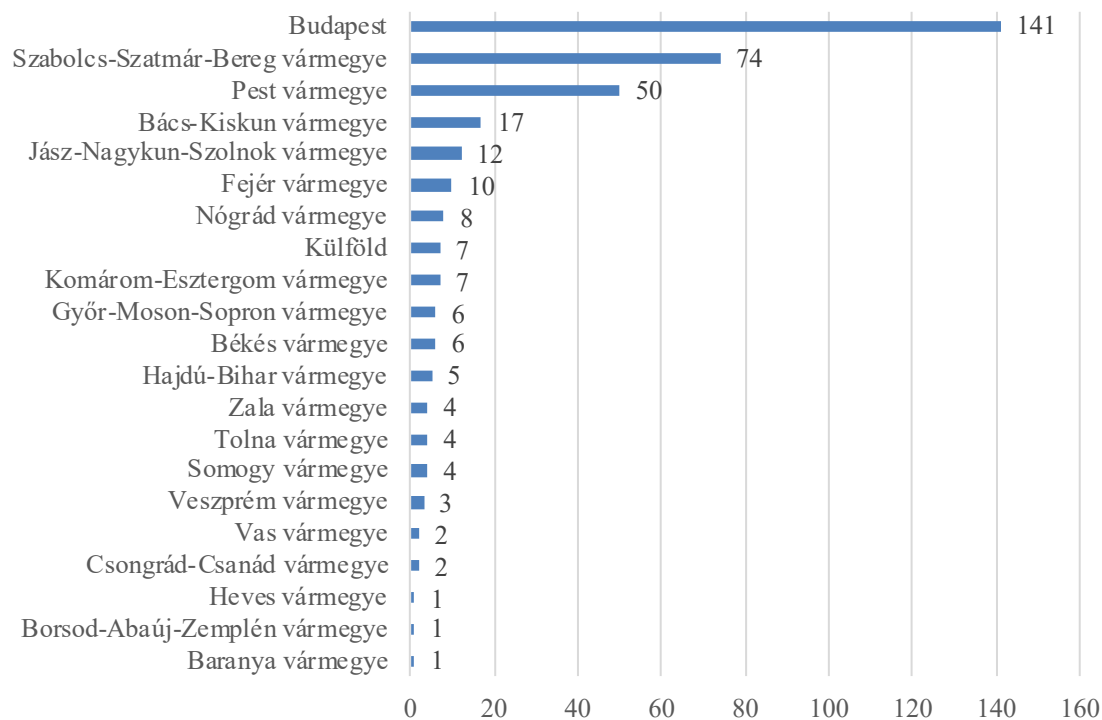
3. ábra: A válaszadók megoszlása iskolai végzettség alapján

A következő ábrán látható a 16 – 26 éves korosztály iskolai végzettség szerinti megoszlása. Esetükben alapkú végzettsége 6 főnek, középfokú végzettsége 174 főnek, OKJ képesítése 52 főnek, alap fokú diplomája 31 főnek, mesterképzésen szerzett diplomája 5 főnek és doktorija 1 főnek van.

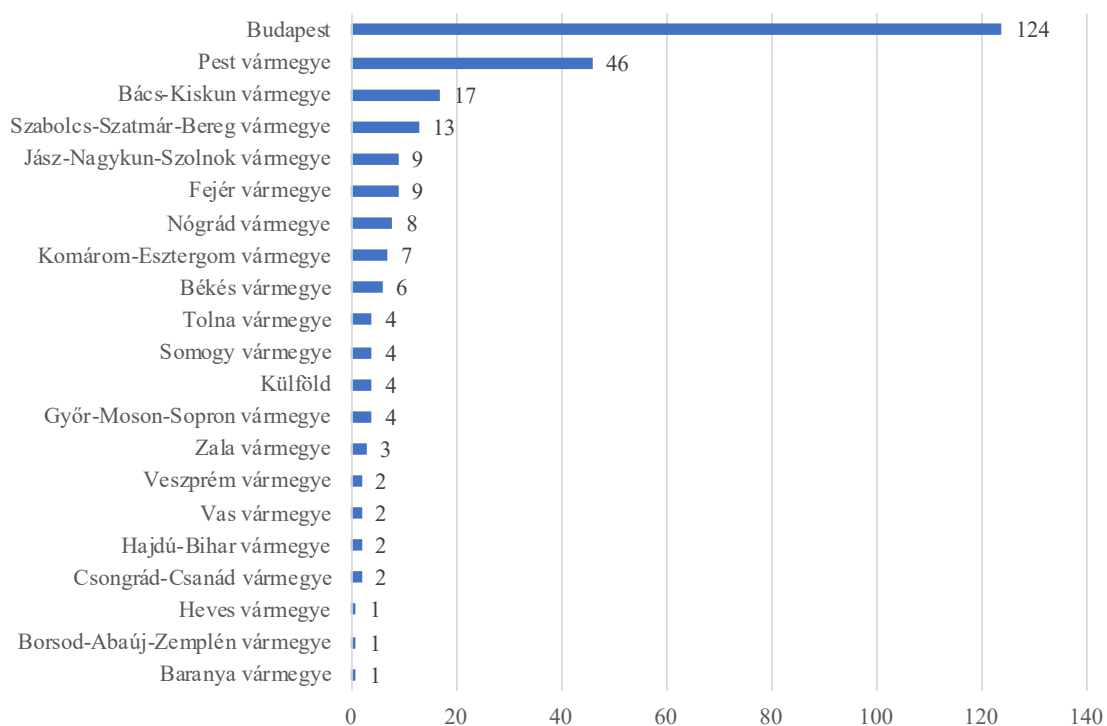


4. ábra: A 16 - 26 éves korosztály végzettségének korcsoportonkénti megoszlása

Az utolsó demográfiai adatokkal foglalkozó kérdéssel a válaszadók lakhelyét szerettem volna megismerni. Ez azért volt fontos, hogy a későbbiekben következtetéseket tudjak levonni a fővárosban és a vidéken élők bérigényeivel, keresetével kapcsolatban. A válaszlehetőségek között felsoroltam a vármegyéket, külön megjelölhető volt Budapest, illetve biztosítottam opciót a külföldi munkavállalók számára is, így az alábbi eredményt kaptam:



5. ábra: Lakóhely szerinti megoszlás

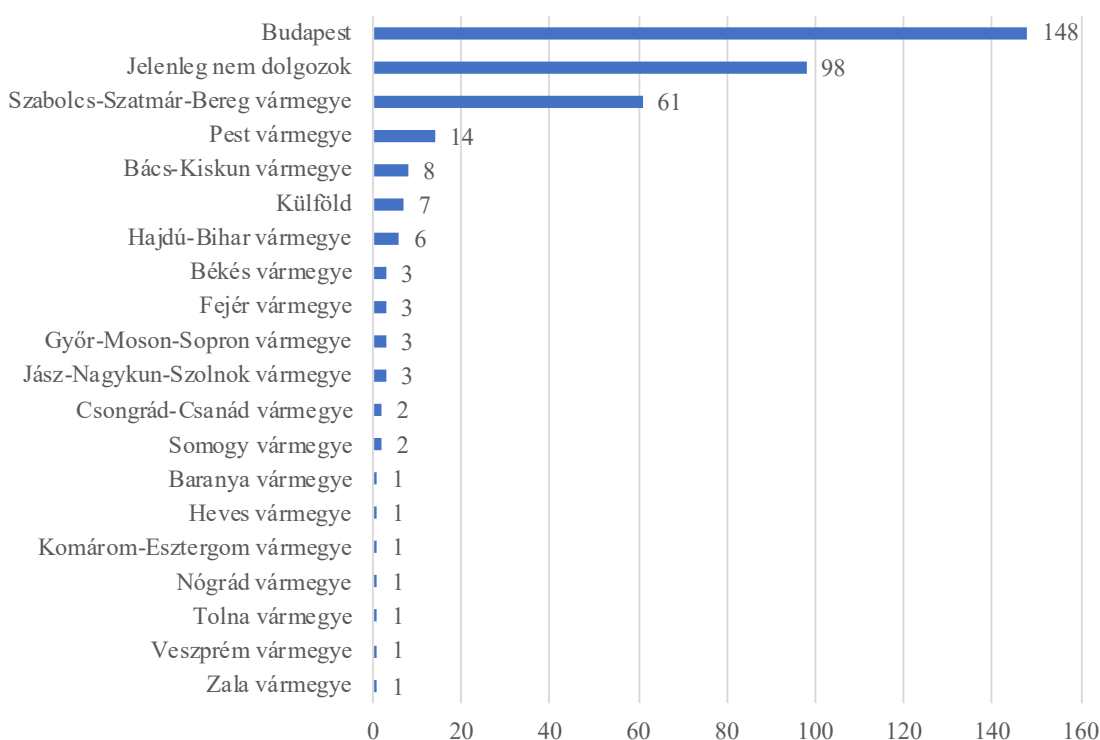


6. ábra: A 16 - 26 éves korosztály megoszlása lakóhely alapján

Az felső diagrammon látható, hogy a megkérdezettek közül 141 fő él a fővárosban, 7 külföldön, 217 fő pedig vidéken. Mindezek mellett az is látható, hogy minden általam megadott lakhelyről érkezett legalább egy kitöltés. Ha csak a 269 főből álló Z generációsokat vizsgáljuk szintén azt tapasztaljuk, hogy a kitöltők közül a vidékiek vannak többségben 141 fő (52,4%), míg Budapesti lakhellyel 124 fő (46,1%) rendelkezik, külföldön pedig 4 fő (1,5%) él.

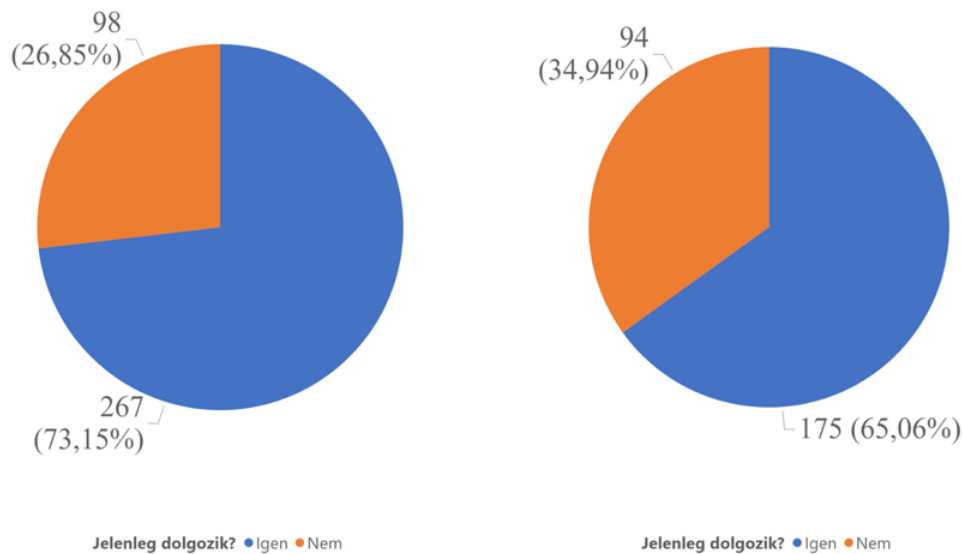
4.2.2. Munkavállalási helyzet

A következő szakaszban a munkavállalási helyzetet szerettem volna feltérképezni. A szakasz első kérdése (sorrend alapján az 5.) lehetőséget biztosított arra, hogy a kérdőívben elágazást vezessek be, vagyis olyan szempontot, kérdést adjak meg, melynek megválaszolásával a kitöltő további kérdéseket kap a témával kapcsolatban, vagy ha számára nem releváns átugorhassa azokat. A kérdés arra irányult, hogy a válaszadó hol vállal munkát illetve, ha jelenleg nem dolgozik választhatta azt az opciót is. Így a megoszlás a következőképpen alakult:



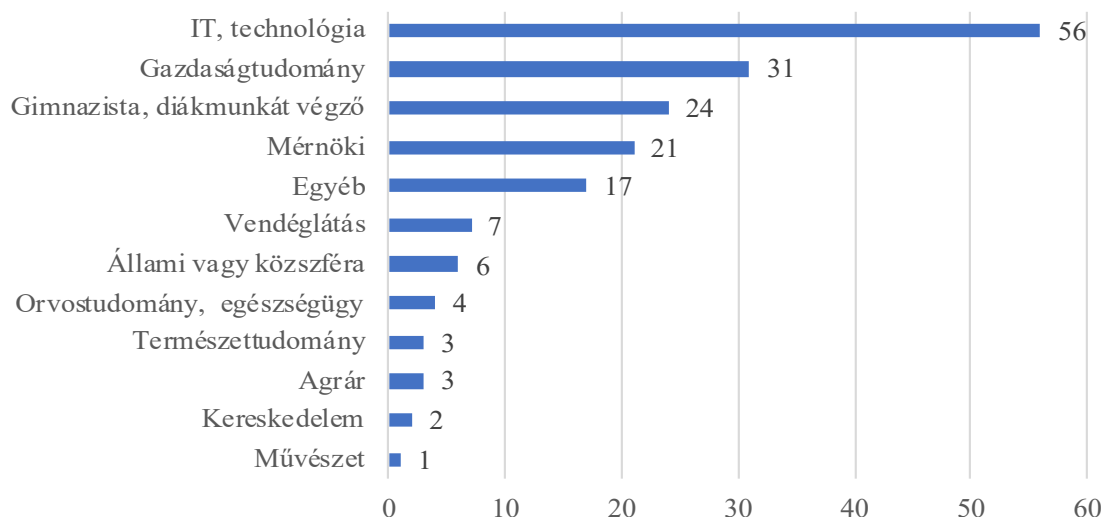
7. ábra: A megkérdezettek megoszlása a munkavállalás helye szerint beleértve a jelenleg nem dolgozókat is

A válaszadók mindössze 26,85 %-a (98 fő) jelölte meg, hogy jelenleg nem dolgozik, ez alapján pedig pontosan megadható, hogy 73,15%-uk (267 fő) jelenleg is végez valamilyen munkát. A bal oldali ábrán a teljes mintára vonatkozóan láthatóak az adatok, míg a jobb oldalin a Z generációsok megoszlása figyelhető meg. Esetükben 175 fő, azaz 65,06%-uk mondta azt, hogy dolgozik 34,94%-uk, vagyis 94 fő jelölte meg, hogy nem.



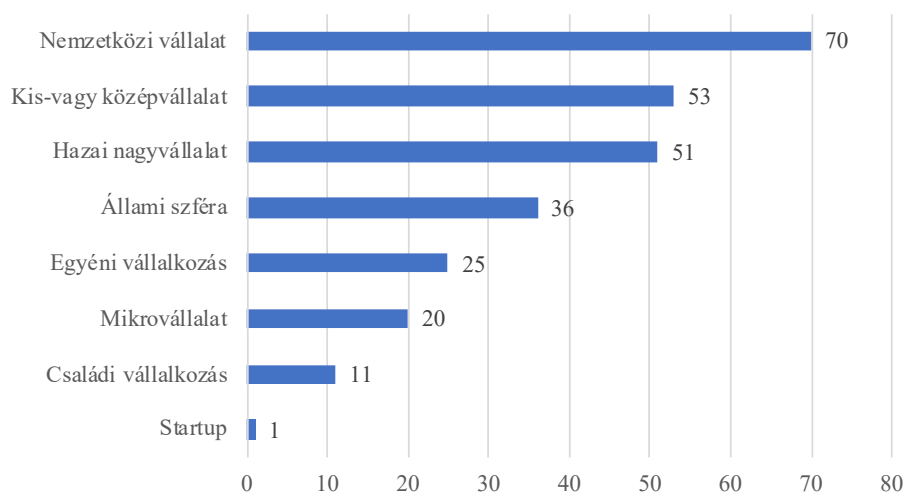
8. ábra: Dolgozók és nem dolgozók aránya az összes kitöltőre és 16 - 26 éves korosztályra nézve

Kíváncsi voltam arra is, hogy azok a válaszadók, akik jelenleg is dolgoznak jellemzően milyen területen, területeken tevékenykednek. Itt kifejezetten a 16 – 26 éves korosztályra fókuszáltam. A diagramm alapján megállapítható, hogy a legtöbben az IT vagy a technológia területén dolgoznak, de hasonlóan népszerű a gazdaságtudományi terület is. A Z generációs fiatalokra jellemző, hogy egészen korán, már diákmunka keretében akár 15 – 16 évesen megjelennek a munkaerőpiacon. Mivel ők sok esetben még nem tudják pontosan megállapítani, hogy az adott munkakör, amit ellátnak melyik területhez kapcsolódhat, így a torztás csökkentése végett megadtam számukra egy „Gimnazista, diákmunkát végző” opciót is. Így tehát megállapítható, hogy a korábban említett korosztályból 24 fő dolgozik diákmunka keretében, ami a fiatal kitöltők 269 főnek a 8,9%-a.



9. ábra: A jelenleg dolgozó 16 - 26 éves korosztály megoszlása szakterületenként

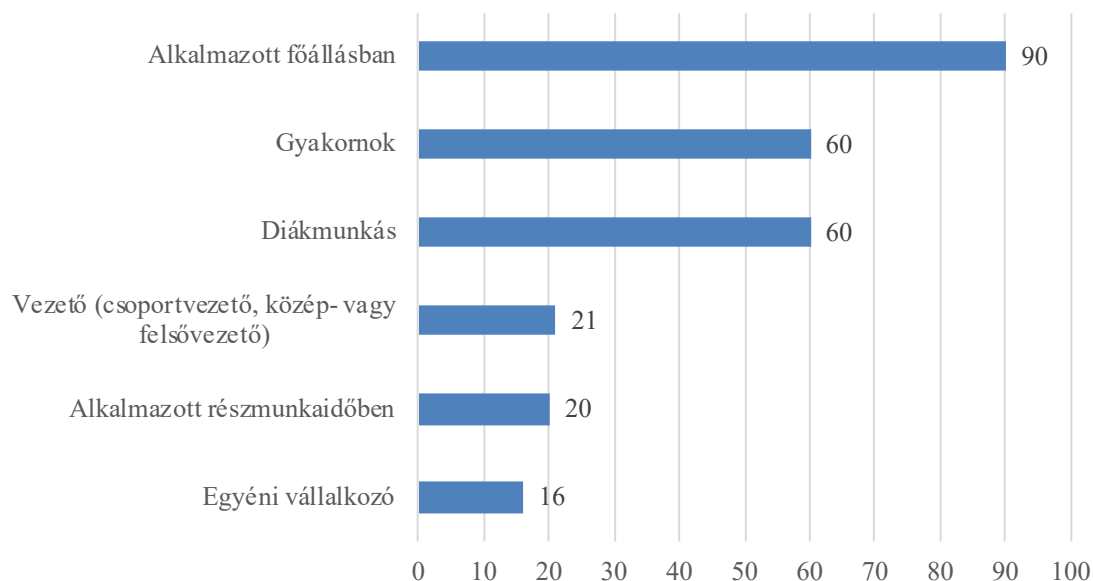
Ezt követően a 7. kérdés továbbra is kizárólag azokra vonatkozott, akik jelenleg is munkát végeznek és arra kerestem a választ, hogy a kitöltők milyen típusú munkáltatóknál dolgoznak.



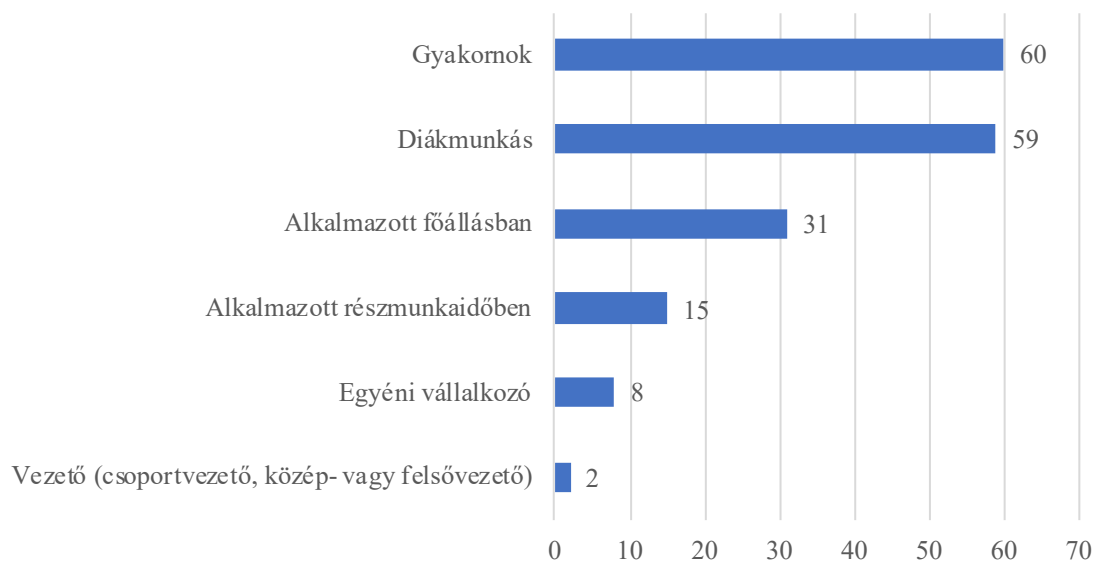
10. ábra: A jelenleg dolgozó kitöltők megoszlása a munkáltató típusa szerint

A diagramról leolvasható, hogy 70 fő (26,22%) nyilatkozta azt, hogy nemzetközi vállalatnál, 53 fő (19,85%), hogy kis-vagy középvállalatnál, 51 fő (19,10%), hogy hazai nagyvállalatnál, 36 fő (13,48%), hogy állami szférában, 25 fő (9,36%), hogy egyéni vállalkozó, 20 fő (7,49%) 11 (4,12%) 1 (0,37%) fő pedig, hogy startupnál dolgozik.

A 8. kérdéssel a célom az volt, hogy felmérjem jelenleg milyen beosztásban vállalnak munkát, mely révén az alábbi adatokat kaptam:



11. ábra: A kitöltők megoszlása jelenlegi beosztásuk alapján



12. ábra: A 16 - 26 éves korosztály megoszlása jelenlegi beosztásuk alapján

A legmagasabb számban alkalmazottként főállásban dolgoznak, összesen 90 fő, diákmunkát és gyakornoki munkát 60 – 60 fő végez, vezető pozícióban beleértve a csoportvezetőket, a közép-és felsővezetőket 21 fő tevékenykedik, alkalmazottként

részmunkaidőben 20 fő és egyéni vállalkozóként pedig 16 fő vállal munkát. Az alsó ábrán a 16-26 éves korosztályt tekintve ezek a számok a következőképpen alakulnak: 60 fő gyakornoki státuszban, 59 fő pedig diákmunkásként dolgozik. A felső diagramhoz viszonyítva egyetlen fő eltérés figyelhető meg a diákmunkások létszámában, ami azt jelenti van olyan a mintában, aki idősebb mégis diákmunkát végez. Az alkalmazotti főállást további 31 fő, a részmunkaidőt 15 fő, egyéni vállalkozói státuszt 8 fő, vezető pozíciót pedig 2 ember jelölt meg.

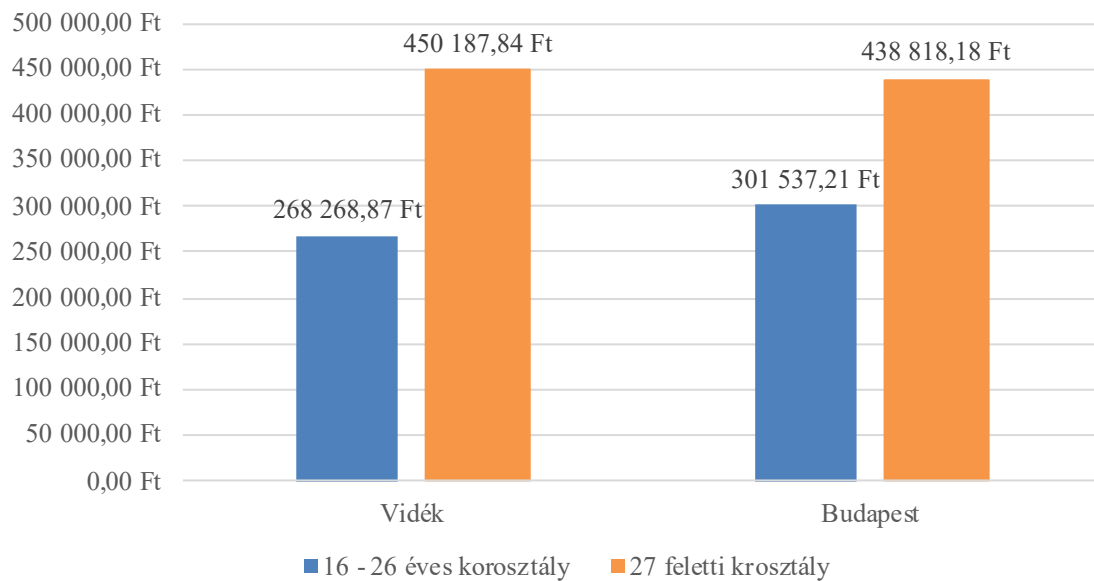
A 9. kérdés a jelenlegi NETTÓ fizetésre vonatkozott. Ennek során egyrészt szerettem volna felmérni, hogy a kitöltők milyen arányban válaszolnak a kérdésre, ugyanis nem tettem kötelezővé a válaszadást, illetve ez egy szenzitív adat még anonimitás esetén is, másrészt kíváncsi voltam a budapesti és a vidéki átlagbérekre. A válaszadók 63,01% nyilatkozott a munkabéréről, mely eredményeit a következő táblázatban foglaltam össze:

Korosztály	Fő	Átlagfizetés
16 - 19	11	250 890,90 Ft
20 - 22	84	249 179,76 Ft
23 – 24	37	363 686,49 Ft
25 - 26	20	388 177,30 Ft
27- 30	12	399 083,33 Ft
30 felett	66	457 584,62 Ft
Összesen	230	347 393,18 Ft

4. táblázat: Jelenlegi átlag NETTÓ fizetés korosztályonként

A táblázatról az olvasható le, hogy az egyes korosztályokból hány fő adta meg a jelenlegi fizetését, illetve a táblázat tartalmazza az adott korcsoportokra vonatkozó átlagfizetéseket is, valamint a 230 főre vonatkozó átlagfizetés összegét, ami 347.393 Ft. Ha jobban

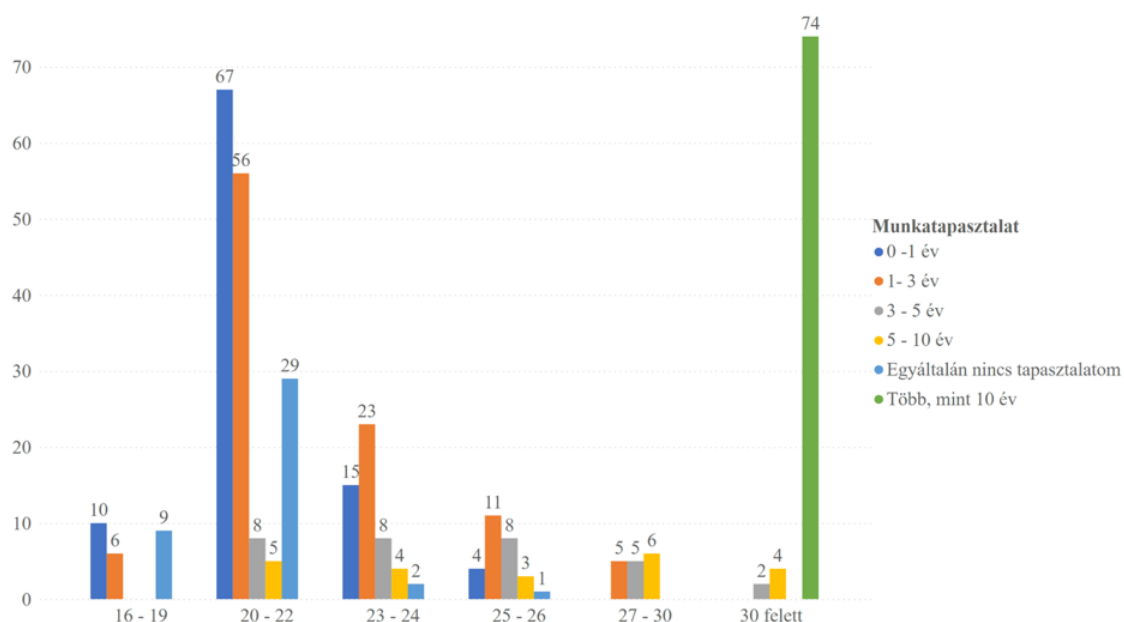
megfigyeljük észrevehető, hogy az első két korosztály esetében szinte azonos a bérek szintje, míg a korral együtt



13. ábra: Az átlagkereset megoszlása, korosztályonként vidéken és Budapesten

A fenti ábrán pedig a budapesti és a vidéki átlagfizetés látható a 27 év alatti és a 27 év feletti korosztályra vonatkozóan. Az adatokból azt láthatjuk, hogy a fiatal korosztály esetében jelentős különbség van a fizetésekben a vidéken és a Budapesten munkát vállalók között, míg az idősebbek körében minimálisan tér el.

A következő, vagyis a 10 kérdés során azt szerettem volna felmérni, hogy a megkérdezettek mennyi munkatapasztalattal rendelkeznek. Fontos kiemelni a 16 – 19 éves korosztályt, ahol a 25 főből mindössze 9 fő mondta azt, hogy nem rendelkezik tapasztalattal, míg 16 már dolgozott valamilyen időtartamban. A 30 év felettiak közül, a 80-ból 74 főnek több, mint 10 év tapasztalata van, ami nem meglepő, hiszen köztük többen is az idősebb generációk tagjai, akik régóta jelen vannak már a munkaerőpiacon. A legmagasabb számban (101 fő) azonban azok vannak, akik 1-3 év közötti tapasztalatot szereztek.



14. ábra: A kitöltők megoszlása munkatapasztalat és korcsoport szerint

4.2.3. Munkavállalási szokások

Ezután különböző szempontokat határoztam meg a munkahelyválasztásra vonatkozóan, melyekről a kitöltőnek el kellett dönteni számára milyen jelentőséggel bírnak, vagyis egyáltalán nem fontosak, nem fontosak, semlegesek, fontosak vagy nagyon fontosak a megadott jellemzők.

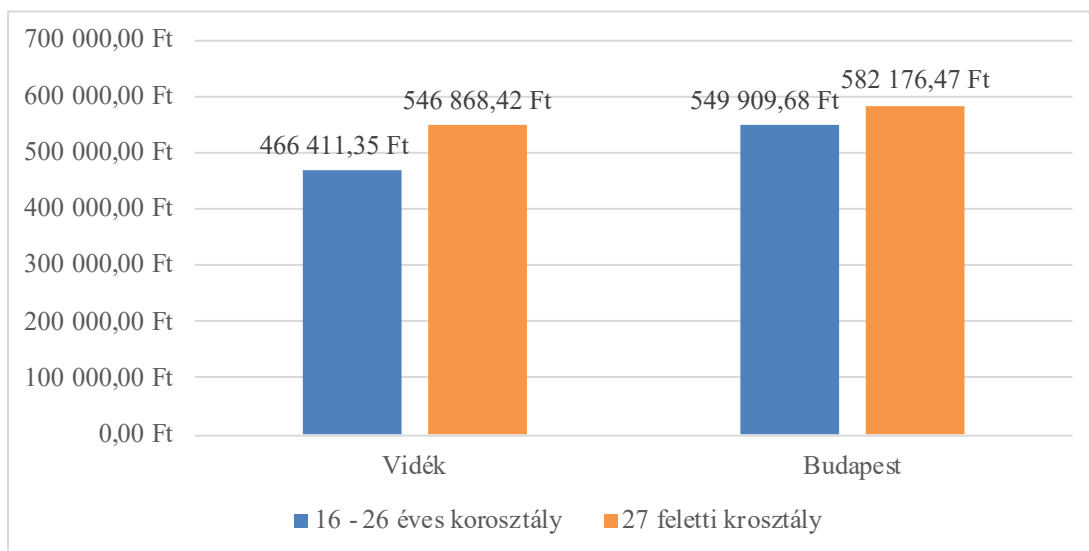
A diagrammon a Z generáció preferencia sorrendjét jelenítettem meg. Az egyáltalán nem fontos, a nem fontos és a semlegesnek jelölt válaszokat egyben vizsgáltam, míg szintén külön kategóriát képeztem a fontos és a nagyon fontos szempontokból is. A kategorizálás alapját az adta, hogy ha valamit fontosnak tartanak eltekintve a mértékétől, akkor az jelentőséggel bír, tehát olyan szempont, amit mindenképp figyelembe vesznek a választásnál, míg ha az adott dolog semleges vagy nem fontos, akkor ez azt jelenti, hogy ezeket nem mérlegelik a döntés során. Kutatásom alapján a 27 év alattiak számára a legfontosabb tényező a munkahelyválasztásnál a jó csapat és hangulat, amit a válaszadók 94,8%-a vagyis 255 fő értékelt így. A következő a versenyképes fizetés, ami csak egy hajszállal maradt el az előbbitől, ugyanis 94,42% vagyis 254 fő tartotta fontosnak. Ezt

követte a barátságos és befogadó kollégák (89,96%), a fejlődési-és karrierlehetőség (87,36%), valamint a munka – magánélet egyensúlya (85,87). A home office csak úgy, mint ahogy azt a szakirodalmakban is bemutatásra került, kevésbé jelentős a fiatalabb generációk számára, így nem is meglepő, hogy a lista vége féle helyezkedik el. Meg kell azonban említeni azt is, hogy a válaszadók több, mint fele fontosnak tartotta, mégis számos más tényező élvez prioritást az otthoni munkavégzés helyett. A lista utolsó 3 helyén a nemzetközi háttér, az adott munkahely társadalmi felelősségvállalása, valamint a munkavégzés helyének nagyváros státusza állt.

Preferencia 27 év alatt	Nem fontos (fő)	Nem fontos (%)	Fontos (%)	Fontos (fő)
Jó csapat és hangulat	14	5,20%	94,80%	255
Versenyképes fizetés	15	5,58%	94,42%	254
Barátságos, befogadó kollégák	27	10,04%	89,96%	242
Fejlődési- és karrier lehetőség	34	12,64%	87,36%	235
Munka magánélet egyensúlya	38	14,13%	85,87%	231
Elismerés (szóbeli vagy pénzbeli jutalom)	49	18,22%	81,78%	220
Rugalmas munkaidőbeosztás	49	18,22%	81,78%	220
Vállalati stabilitás, megbízhatóság	51	18,96%	81,04%	218
Lakhely munkahely távolsága	67	24,91%	75,09%	202
Vezetői támogatás, támogatottság	67	24,91%	75,09%	202
Modern eszközök, munkakörnyezet	68	25,28%	74,72%	201
Munkavállalók egészségének fontossága (fizikális, szellemi, egészség biztosítási csomag)	83	30,86%	69,14%	186
Változatos feladatkör, szakmai kihívások	89	33,09%	66,91%	180
Home office munkavégzés	97	36,06%	63,94%	172
Egyéb juttatások (caféteria, utazási támogatás, céges autó magán használatra stb.)	97	36,06%	63,94%	172
Innovatív	98	36,43%	63,57%	171
A cég megítélése, jó hírneve	130	48,33%	51,67%	139
Munkavégzés helye nagyváros	136	50,56%	49,44%	133
Társadalmi felelősségvállalás	160	59,48%	40,52%	109
Nemzetközi háttér	180	66,91%	33,09%	89

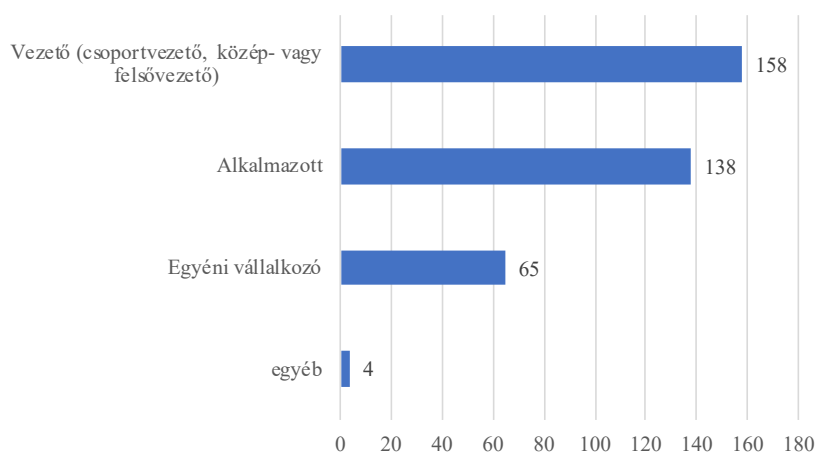
5. táblázat: A 27 év alattiak munkahely választási preferenciái

Ezután a megkérdezettek fizetési igényére kérdeztem rá. A válaszadók átlagos NETTÓ fizetési igénye 510.363 Ft, ami jelentősen több, mint a jelenlegi átlagfizetések, ami mindössze 347.393 Ft. A vidéki és a budapesti fizetési igényekben ugyan úgy különbség van, mint ahogy azt a jelenlegi kereseteknél is láthattuk, illetve az idősebbek és a fiatalabbak közti bérigény különbség szintén megfigyelhető.

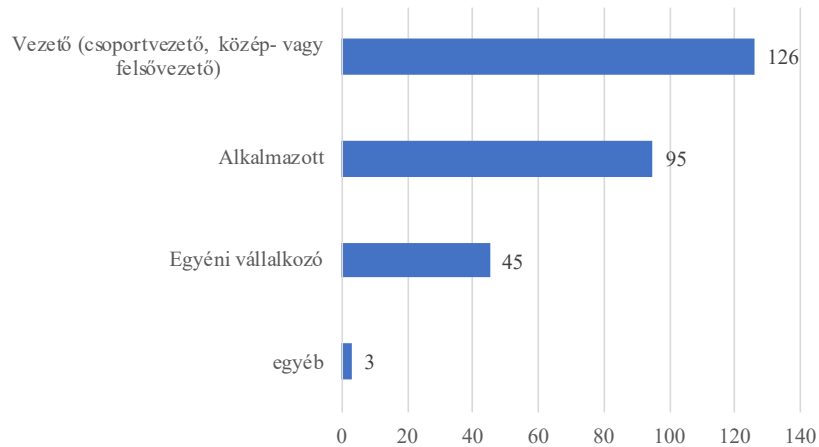


15. ábra: Bérigények alakulása vidék és Budapest szerint korcsoportok alapján

Arra a kérdésre, hogy milyen pozícióban dolgoznának szívesen mind az összes kitöltőre, mind pedig csak a fiatalokra nézve ugyan az sorrend állapítható meg. Első helyen a vezető státuszt szerepel, míg második helyen az alkalmazott és harmadik helyen az egyéni vállalkozó. Az egyéb opció esetén lehetőség volt szabad szavas válaszra is, amely során volt, aki arról nyilatkozott, hogy nem tudja mi lenne számára az ideális pozíció, illetve volt, aki azt jelezte szívesen kipróbálná magát több beosztásban is. Az eredményeket az alábbi diagramok szemléltetik:



16. ábra: A válaszadók megoszlása a preferált beosztás szerint



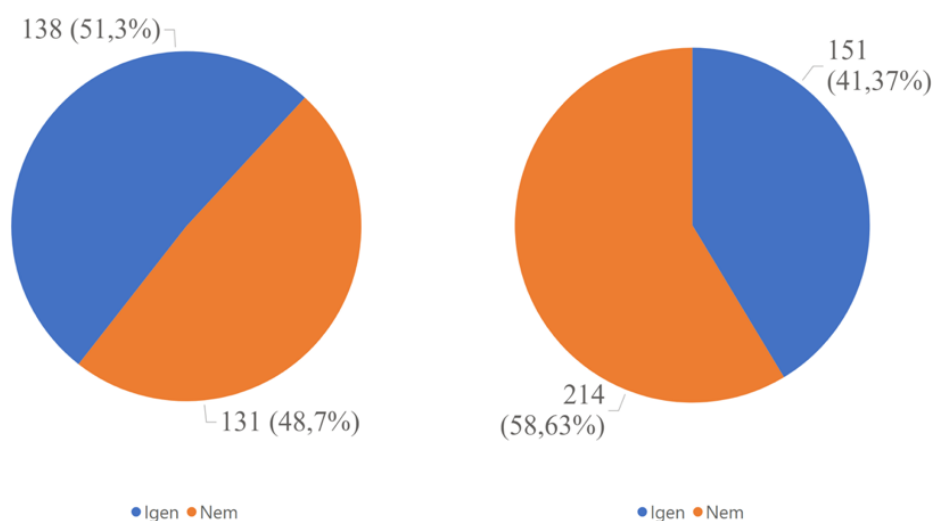
17. ábra: A 16 - 26 éves korosztály megoszlása a preferált beosztás szerint

A munkavállalási szokások kapcsán az utolsó, vagyis a 15. kérdésben a kitöltőket arra kértem adjanak meg annak a munkáltatónak a nevét, amelyiket a legvonzóbbnak találják a munkaerőpiacon. A válaszlehetőség szabadszavas volt, maximum 3 cég említésével és nem jelöltem meg kötelezően kitöltendő elemként. A válaszok alapján (a teljesség igénye nélkül) a legvonzóbb cégek az Apple, a Google, az OTP, a Microsoft, a MOL, a BOSCH, a Telekom, az Amazon, a Morgan Stanley a Samsung és a Mercedes. Ezeken kívül jelöltek meg több autógyárat is, szoftverfejlesztő céget, bankokat és közigazgatási szerveket is.

4.2.4. Munkahelyváltás

A munkahelyváltással kapcsolatos kérdéskörben először arra kerestem a választ, hogy a megkérdezettek terveznek-e munkát vállalni külföldön. A jobb oldali ábrán látható, hogy az összes kitöltőt tekintve a többség 58,3 % nem tervez külföldön munkát vállalni, míg ha csak a 16 -26 éves korosztályt vizsgáljuk azt látjuk, hogy 51,3%-uk dolgozna külföldön.

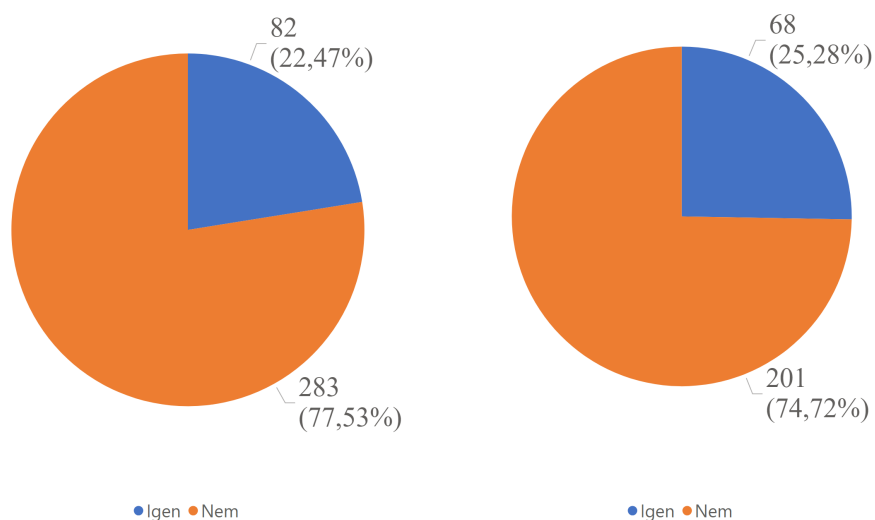
Tervez-e külföldön munkát vállalni?



18. ábra: Első munkahely szerinti megoszlás

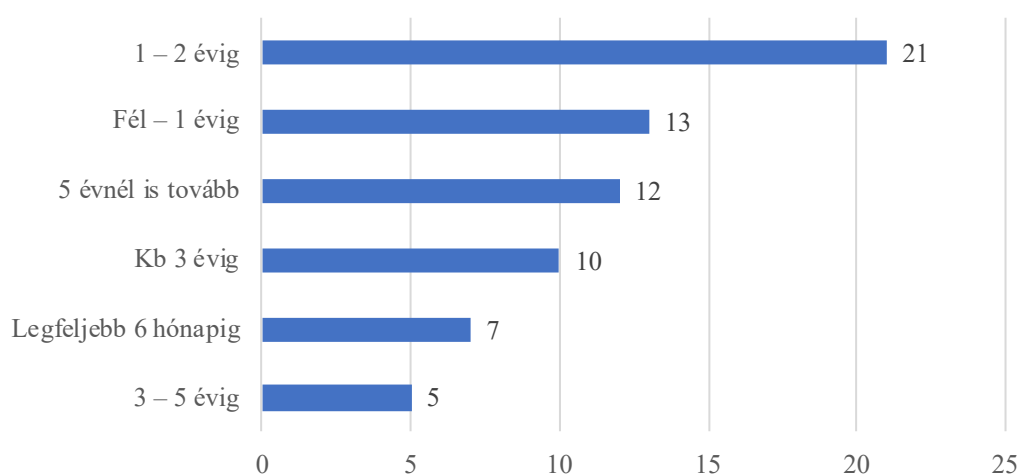
A 17. kérdés alkalmával ismételten elágazást vezettem be. A kérdés arra vonatkozott, hogy a válaszadó az első munkahelyén dolgozik-e. Első munkahelynek minősítettem a diákmunkát és a gyakornoki munkát is a szakmai gyakorlat kivételével, hiszen az egy kötelezően teljesítendő elem a végzettség megszerzéséhez. Ezzel a kérdéssel a célom az volt, hogy vizsgálni tudjam azt, hogy kik azok, akik már nem az első munkahelyükön vannak milyen ok vagy okok miatt váltottak és milyen gyakran tették, teszik azt. Míg azok esetében, akik az első munkahelyükön vannak jelenleg is, vagy még esetleg nem dolgoznak, hogyan látják a jövőjüket, mennyi ideig terveznek az első munkahelyükön maradni, illetve mi az, ami miatt elhagynák a céget. Amint azt láthatjuk a válaszadók 77,53%-a 283 fő már nem az első munkahelyén dolgozik. A 16 – 26 éves korosztály esetében pedig szintén az figyelhető meg, hogy sokkal magasabb arányban vannak azok, akik dolgoztak már, mint akik nem.

Első munkahelyen dolgozik?



19. ábra: A kitöltők megoszlása első munkahely alapján

A 16 – 26 éves korosztály arra a kérdésre, hogy mennyi ideig tervez az első munkahelyén maradni az alábbi válaszokat adta:



20. ábra: A 16 - 26 éves korosztály megoszlása első munkahelyen eltölteni tervezett idő alapján

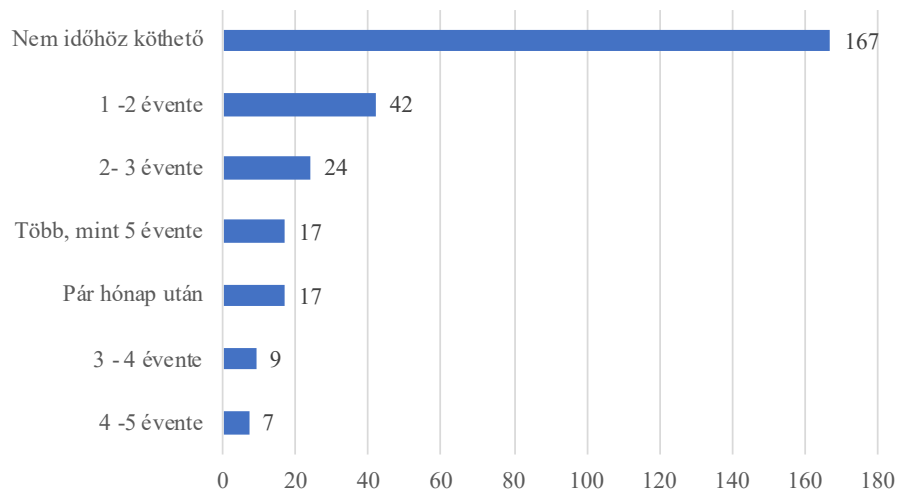
A kitöltők 31%-a 1 – 2 évig, 19%-a fél – 1 évig, 18% 5 évnél is tovább, 15% körülbelül 3 évig, 10% legfeljebb 6 hónapig, míg 7% 3 – 5 évig maradni, melyből egyértelműen lászik, hogy a fiatalok többsége hosszabb távra tervez.

Azok számára, akik arról nyilatkoztak első munkahelyükön dolgoznak, az utolsó kérdés arra irányult, hogy mik azok a tényezők, amik hatására a munkahely elhagyását választanák. A kitöltők több opciót is kiválaszthattak, így az eredmények a következőképpen alakultak. A lista alapján 56 fő számára az első és legfontosabb az alacsony fizetés, majd ezt követi a fejlődési lehetőség és a karrier út, majd pedig a munka - magánélet egyensúlyának hiánya, de többen jelölték a vezető személyét és a munkamennyiséget is, mint váltásra alkalmas indok.



21. ábra: Az első munkahelyükön dolgozók, vagy nem dolgozók munkaváltási hajlandóságának okai

A másik ág bevezetésével, ahogy arról már szó esett pedig azokról kaphatunk képet, akik már nem az első munkahelyükön dolgoznak. Az ebbe a kategóriába tartozó kitöltők közül 167 fő számára nem időhöz köthető a munkahelyváltás, míg 17 fő pár havonta, 42 fő 1 – 2 évente, addig a többi válaszadó 3, 4, 5 évente vagy akár annál is ritkábban vált.



22. ábra: A munkahelyváltás motiváció azok esetében, akik már nem az első munkahelyükön dolgoznak

A kérdőív utolsó kérdése szintén a már nem az első munkahelyükön dolgozók számára készült és azt szerettem volna felmérni, ők milyen indokok miatt hagyták el munkahelyüket. Amint azt látjuk az ő esetükben is az első helyen az alacsony fizetés áll, illetve a fejlődési lehetőség és karrier út hiánya, de magas azoknak a száma is, akik a vezető személye miatt döntöttek a váltás mellett. Szintén fontos indok még a munka – magánélet egyensúlya és a munkatársak is. A válaszadóknak lehetőségük volt egyedi okot is megadni, melyeket a könnyebb áttekinthetőség érdekében csoportosítottam. Így hivatkoztak továbbá személyes okokra, mint a gyermek születése, betegség vagy például a munkahely vagy pozíció megszűnése és leépítés.



23. ábra: A munkahelyváltás okinak megoszlása

5. KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK

A fiatalok körében a kutatásom alapján rendkívül magas a jelenleg is dolgozók száma (175 fő), ami a fiatal kitöltők 65,06%-át jelenti. Ez egyrészt abból fakad, hogy a Z generáció jellemzője, hogy már egész fiatalon kilép a munkaerőpiacra, másrészt a kormányzati intézkedéseknek köszönhetően a 25 év alatti fiatalok szja fizetési kötelezettségének eltörlésével kedvező feltételek mellett vállalhatnak munkát, mely feltételezhetőleg ösztönzően hat a fiatalok munkavállalási hajlandóságára.

A kutatás alapján megállapítható, hogy a pályakezdők szempontjából az öt legfontosabb munkahelyválasztási szempont a jó csapat és hangulat, a versenyképes fizetés és a barátságos, befogadó kollégák, a fejlődés-és karrierlehetőség, a munka-magánélet egyensúlya és az elismerés. Bár a Zyntern kutatásában a versenyképes fizetés szerepel első helyen mégis elsők között nagyjából ugyan azokat szempontokat tartják fontosnak a fiatalok, ami nem véletlen hiszen ahogy szakirodalomban is kifejtésre került a Z generációs pályakezdők számára felértékelődött a társas kapcsolatok szerepe, hiszen a céljuk az, hogy jól érezzék magukat, aminek elsődleges feltétele a jó csapat és hangulat, vagyis a megfelelő munkakörnyezet megléte. A versenyképes fizetés már alapvető elvárás a pályakezdők és az idősebb generációk körében is, azonban a jelenlegi bér és a valódi bérigény között mind a vidék – Budapest viszonylatban, mind pedig a 27 év alattiak és 27 év felettek viszonylatában jelentős különbség van. Míg 16 – 26 éves vidékiek átlag fizetése NETTÓ 268.268,87 Ft, addig ezzel szemben az igény átlagosan NETTÓ 466.411,35 Ft lenne, ami majdnem 200.000 Ft különbséget jelent. Szintén 150.000 Ft körüli az eltérés a budapesti jelenlegi átlagos és az igényelt bér között (549,909,68 Ft), ami azt mutatja, hogy a pályakezdők sokkal magasabb fizetékere vágnak, mint amit a piac nyújt számukra.

Arra a kérdésre, hogy a jelenleg dolgozók milyen típusú munkáltatónál tevékenykednek 26,22% nemzetközi vállalatot, 19,85%, kis-vagy középvállalatot, míg 19,10% hazai nagyvállalatot jelölt, addig a „Milyen munkáltatónál dolgoznál szívesen” kérdés esetében 92,6 % a kis-vagy középvállalatot adta meg ellentétben a Zyntern kutatásával, ahol a nemzetközi nagyvállalat volt a top 1.

A beosztás alapján történő megoszlás kapcsán a fiatal korosztályokra nézve viszonylag alacsony számban vannak jelen a már főállásban alkalmazottak, és mindössze két fő van vezető pozícióban. Mikor azonban a kitöltőket a preferált beosztásról kérdeztem 46,8 % nyilatkozta azt, hogy vezető pozícióban szeretne dolgozni. Szintén kiemelendő, hogy visszautal a generációs jellemzőjükre a vezető pozíció népszerűsége, mely alapján minél rövidebb idő alatt, minél gyorsabban szeretnének előre haladni a ranglétrán. Sokkal inkább dolgoznak egyedül, mint csapatban, vezető pozíció pedig tökéletes erre és mindezek mellett a munkavégzésben is nagyobb szabadságot és rugalmasságot biztosít.

A 16 – 26 éves korosztályt tekintve a legnépszerűbb munkavállalási területek az IT/Technológia és a gazdaság területek voltak, ami nem meglepő hiszen a Z generáció egyik legfontosabb jellemzője a technológia iránti kimeríthetetlen érdeklődés. Több szakirodalom is digitális bennszülöttként, Facebook generációként említi őket, ami korosztály technológiához való viszonyát hivatott kifejezni. Mivel az internet, az okostelefonok és a mindenféle „kütyük” alkalmazása a mindennapi életük szerves részét képezi, ezért a munka világában is igyekeznek olyan területen elhelyezkedni, ami ehhez a legközelebb áll.

A legnépszerűbb munkaadók közt például a következőket említették: Apple, Google, OTP, Microsoft, MOL, BOSCH, Telekom, Amazon, Morgan Stanley Samsung Mercedes, mely munkaadók a Zyntern kutatásában szintén vonzó munkaadóként jelennek meg.

Az leső munkahelyükön dolgozók, vagy jelenleg még nem dolgozók első sorban az alacsony fizetés miatt hagynák el munkahelyüket, de a fejlődési lehetőség, karrierút, a munka-magánélet egyensúlyának hiánya és a vezető személye is kiválthatja a tovább állást, ami szintén visszavezethető a generációs jellemzőkre. Ha unalmas a munka, nincs lehetőség fejlődésre és karrier építésre a Z generáció tagjai nem maradnak a számukra rossznak ítélt munkakörben, hanem olyat fognak keresni, amiben jól érzik magukat és megkapják az. áhított kihívásokat. Mivel nem keverik a munkát és a magánéletet ezért, ha az valamilyen formában mégis összemosódni látszik, szintén a munkahely elhagyására készteti őket. Míg a munkahely választásból alacsonyabb jelentőséggel bír a vezető személye, addig a megtartás során sokkal nagyobb hangsúlyt kap, ugyanis a generáció

tagjai folyamatosan igénylik a visszajelzést, a mentori segítséget, olyan vezetőkre van szüksége, akire nem csak kora miatt, hanem tudása alapján és a számukra oly fontosnak tartott technológiai újításokkal szemben támasztott érdeklődés okán is felnézhetnek.

A fiatal generáció külföldre vándorlási hajlandósága magas, 51,3%-uk dolgozna külföldön, illetve a preferenciák esetében a munahely-lakóhely távolsága sem bírt különösebb jelentőséggel a munkavállalás szempontjából, így a korosztályra jellemző a mobilitás is. A Zyntern kutatásában szintén hasonló eredményre jutott.

Végül, de nem utolsó sorban pedig a hiedelmekkel ellentétben a kutatásom alapján a pályakezdők megfelelő munkakörülmények mellett, mint ahogy az szintén a Zyntern kutatásában is megjelent hosszabb távra is hajlandóak elköteleződni.

Véleményem szerint a pályakezdő fiatalok munkahelyválasztási szokásai jelentős eltéréseket mutatnak, amit nem csak a szakirodalomban leírt generációs különbségek, hanem a kutatás is bizonyított. Mivel ők az első globális generáció rendkívül sok minden hatott az életükre, ami befolyásolta működésüket, gondolataikat. Bár nekik is, mint mindneki másnak megvannak a rossz tulajdonságaik, érdemes nagyobb hangsúlyt fektetni a megszerzésükre és megtartásukra vonatkozóan, hiszen olyan új szemléletmódot, gondolatokat, kreativitást tudnak hozni a szervezetek számára, ami fellendítheti és jobbá teheti a működést, a folyamatokat. Annak ellenére, hogy számos munkáltató küszködik a munkaerőpiacon történő megjelenésük miatti helyzettel el kell fogadniuk a tényt miszerint egy generáció lassan kikerül a munkaerőpiacról és az ő pótlásukra a Z-sek minden tagja jelen lesz, a jövőt tehát végső soron ők alakítják.

6. ÖSSZEFOGLALÁS

Szakedolgozatomban a pályakezdő fiatalok munkavállalási szokásait vizsgáltam napjainkban, legfőképp a Z generációba tartozókat górcső alá helyezve.

A dolgozat első részében a munkaerőpiac alakulását, a múltbeli és jelenlegi helyzetét Magyarországon a KSH kutatásai alapján mutattam be. Ezután pedig a pályakezdők helyzetét ismerttettem röviden az Európai Unió távlatokban, de leginkább hazánkra koncentrálva. A munkaerőpiac elemzése után a pályakezdők lehetőségeit mértem fel. Először a szakképzési programokat mutattam be, melynek lényege, hogy a diákok duális képzés keretében, vagyis elméleti és gyakorlati oktatás során sajátíthatják el a tudást, mellyel egy időben tapasztalatot is szerezhhetnek. Ezután a felsőoktatás minőségjavításával foglalkoztam, hiszen az oktatás kiemelt jelentőséggel bír a pályakezdők számára, mivel a munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciákat, tudást és készségeket az iskolában szerzik meg. Az oktatás minőségjavítása kapcsán számba vettem a fontosabb mérföldköveket, így az egyetemi modellváltás és a felsőoktatásba történő felvételi eljárás változásait. Kitértem a pályakezdők elhelyezkedését elősegítő támogatásokra is, mint például a szakképzettséget szerzett pályakezdők tapasztalat szerzésének támogatása, a mobilitás elősegítésére irányuló támogatás, a Magyar Közigazgatási Ösztöndíjprogram, a vállalkozás indítást elősegítésére irányul a Vállalkozó Start II. Program, a fiatal mezőgazdák támogatása, és a 25 év alattiak szja kedvezménye. Ezután pedig az álláskeresési módokról és a gyakornoki programokról esett szó. Az álláskeresési módok kapcsán bemutattam az online lehetőségeket: a diákszövetkezeteket, a karrieroldalakat, az állásportálokat, a fejvadász és a közösségi média adta lehetőségeket, majd ezután ismerttettem az offline álláskeresésre alkalmas alternatívákat, mint az állásbörzék, rendezvények, az egyetemi faliújság és a kapcsolatrendszer alapon működő álláskeresést is. A fejezet végén pedig röviden szó esett magáról a gyakornoki programokról, és a legjobb gyakornoki programlehetőségekről.

A második nagy fejezetben dolgozatom fő témáját a munkavállalási szokásokat feszegettem, amit a generációs különbségeken keresztül mutattam be. Mivel a munkavállalási szokásokat első sorban a generációs jellemzők határozzák meg, ezért a munkahelyválasztási preferenciákat és az esetleges munkahelyváltás motivációit, a

munkához való hozzáállást és a munkahelyi motivációs lehetőségeket ezen jellemzők alapján vezettem végig. Magyarországon jelenleg 6 generáció él együtt, a munkaerőpiacon azonban csak 4 tevékenykedik aktívan (Baby boomer, X generáció, Y generáció, Z generáció), ezért csak és kizárólag azokra a korosztályokra fókuszáltam, akik relevánsak munkaerőszempontból. Mivel dolgozatomban a pályakezdeket veszi górcső alá, a pályakezdeket pedig a Z generációhoz tartoznak, ezért az ő bemutatásukra nagyobb hangsúlyt fektettem. A generációk elemzése után a munkahelyi mobilitással foglalkoztam, melynek a földrajzi aspektusát ismerttettem, kitérve fogalmakra és Ravenstein 19. századi Push & Pull elméletére. Végezetül pedig a szakterületek népszerűségében mélyültem el, mely téma érdekessége, hogy a szakok népszerűségét nem a megszerezhető átlagkereset adja.

A szakirodalmi áttekintés után kutatást végeztem a pályakezdeket és az idősebb generációk körében a munkavállalási szokásaikat illetően. A szakirodalom mellett a Zyntern kutatását is figyelembe vettem, mint szekunder kutatási elem, ugyanis az állásportál által készített felmérés témakörei fedik az általam is taglalt témaköröket. A primer kutatást kérdőíves verzióban a Microsoft Forms programmal készítettem. A kérdőívet 365-en töltötték ki és a legtöbb kitöltés a pályakezdektől érkezett. A kutatás első részében a személyes adatokat mértem fel, mint a nem, az életkor, a végzettség és a lakóhely, majd a munkavállalási helyzetet és a munkavállalási szokásokat vizsgáltam, végül pedig a munkahelyváltással kapcsolatos információkat elemeztem. A kutatás során választ kaptam arra a kérdésre, hogy milyen szempontok alapján választanak a pályakezdeket munkahelyet, milyen munkáltatói típusnál dolgoznának szívesen, mennyi a bérigényük, mennyi ideig terveznek a munkahelyükön maradni, terveznek-e külföldön munkát vállalni, milyen motiváció alapján váltanának állást, illetve szerintük melyek a legjobb munkáltatók.

Az utolsó fejezet során pedig következtetéseket vontam le, és javaslatokat fogalmaztam meg a kutatás eredményeivel kapcsolatban.

IRODALOMJEGYZÉK

1. Barcza, R., 2023. Szabadság, figyelem – mi kell a pályakezdők megtartásához?. *Behaviour - a HR magazin*, 13. Október.
2. Bencsik, A., Juhász, T. & Balog, É., 2020. *A legfiatalabb generációk a munkahelyen, hely nélkül.*: Budapesti Gazdasági Egyetem, Kereskedelmi, Vendéglátóipari és Idegenforgalmi Kar, Közgazdasági és Üzleti Tudományok Tanszék.
3. Csák, J., 2023. *A kormány a felsőoktatást stratégiai befektetésnek tekinti.* [Online]
<https://kormany.hu/hirek/csak-janos-a-kormany-a-felsooktatast-strategiai-befektetesnek-tekinti>
[Hozzáférés dátuma: 6. December 2023].
4. Csík, V., 2022. *Megjelent a rendelet, ilyenek lesznek a felvételi pontszámítási szabályai 2024-től.* [Online]
https://eduline.hu/erettsegi_felveteli/20220908_egyetemi_felveteli_kormanyrendelet
[Hozzáférés dátuma: 6. December 2023.].
5. Dorofejev, T., 2008. *Miben tud segíteni a munkaügyi központ?*. [Online]
<https://www.hrportal.hu/c/miben-tud-segiteni-a-munkaugyi-kozpont-20100604.html>
[Hozzáférés dátuma: 3. December 2023].
6. Dr. Majó-Petri, Z., Dr Németh, Z. Á. & Görög, V., 2019. *Munkahelyi mobilitási felmérés: a foglalkoztatás ma már nem a gyárkapunál kezdődik.* [Online]
https://publicatio.bibl.u-szeged.hu/19972/1/71_Majo-PetriZ_NemethZA_GV.pdf
[Hozzáférés dátuma: 6. December 2023].
7. Dr. Pais, E. R., 2013. *Alapvetések a Z generáció tudománykommunikációjához – tanulmány*, Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
8. Eduline, 2023. *Három fontos változás az idei felvételiben, ami mindenkre vonatkozik.* [Online]
https://eduline.hu/erettsegi_felveteli/20230109_felveteli_valtozasok_mindenkire
[Hozzáférés dátuma: 6. December 2023.].

9. Európai Tanács, 2023. *Időrendi áttekintés – a Covid19-cel kapcsolatos tanácsi intézkedések.* [Online]
<https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/coronavirus/timeline/>
[Hozzáférés dátuma: 13. December 2023].
10. Ferincz, A. & Szabó, Z. R., 2014. Z generáció a megváltozott munkakörnyezetben. *Munkaügyi szemle*, LVIII.(3), p. 32.
11. Fodor, M. J., 2021. A felsőoktatási modellváltás tapasztalatai hallgatói szemszögből. *PRO PUBLICO BONO - MAGYAR KÖZIGAZGATÁS*, Issue 3., pp. 120-131.
12. Gál, L., 2023. *Teljesen átírt szabályokkal hamarosan indul a 2024-es felsőoktatási felvételi.* [Online]
https://eduline.hu/erettségi_felveteli/20231129_Felsooktatasi_felveteli_tajekoztato_megjelenes_2024_valtozasok_pontszamitas
[Hozzáférés dátuma: 6. December 2023].
13. HR Portál, dátum nélk. *Hogyan lehet hatékony egy vállalati karrier oldal?.* [Online]
<https://www.hrportal.hu/hr/hogyan-lehet-hatekony-egy-vallalati-karrier-oldal-20130307.html>
[Hozzáférés dátuma: 6. Decemebr 2023.].
14. HR Portál, 2023. *Generációk a munkahelyen.* [Online]
<https://www.hrportal.hu/hr/generaciok-a-munkahelyen-20230625.html>
[Hozzáférés dátuma: 4. December 2023].
15. HR Portál, 2023. *Itt vannak a legnagyobb diákmunka-közvetítők.* [Online]
<https://www.hrportal.hu/hr/itt-vannak-a-legnagyobb-diakmunka-kozvetitok-20230411.html>
[Hozzáférés dátuma: 6. December 2023].
16. KSH, 2023. 20.2.1.48. *A teljes munkaidőben alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete nemzetgazdasági áganként, havonta valamint havi és negyedévente kumulált*.* [Online]

https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0198.html

[Hozzáférés dátuma: 3. December 2023].

17. KSH, 2023. 20.2.1.53. *A teljes munkaidőben alkalmazásban állók kedvezmények nélküli nettó átlagkeresete a munkavállalók főbb demográfiai jellemzője szerint, negyedévente kumulált**. [Online]

https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0203.html

[Hozzáférés dátuma: 26. November 2023].

18. KSH, 2023. 20.2.1.57. *Üres álláshelyek száma és aránya nemzetgazdasági áganként, negyedévente**. [Online]

https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0159.html

[Hozzáférés dátuma: 3. December 2023.].

19. KSH, 2023. 20.2.2.10. *A teljes munkaidőben alkalmazásban állók kedvezmények nélküli nettó átlagkeresete a munkáltató székhelyének elhelyezkedése alapján, vármegye és régió szerint, negyedévente kumulált**. [Online]

https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0207.html

[Hozzáférés dátuma: 26. November 2023].

20. KSH, 2022. *A 15–64 évesek foglalkoztatási rátája és annak változása vármegyénként, 2022*. [Online]

<https://ksh.hu/s/helyzetkep-2022/#/kiadvany/munkaeropiac/a-15-64-evesek-foglalkoztatasi-rataja-es-annak-valtozasa-varmegyenkent-2022>

[Hozzáférés dátuma: 2. December 2023].

21. KSH, 2022. *A 15–64 évesek foglalkoztatási rátájának negyedévenkénti alakulása nemek és korcsoportok szerint*. [Online]

<https://ksh.hu/s/helyzetkep-2022/#/kiadvany/munkaeropiac/a-15-64-evesek-foglalkoztatasi-ratajanak-negyedevenkenti-alakulasa-nemek-es-korcsoportok-szerint>

[Hozzáférés dátuma: 2. December 2023].

22. KSH, 2022. *A 15–74 éves foglalkoztatottak számának negyedévenkénti alakulása*. [Online]

<https://ksh.hu/s/helyzetkep-2022/#/kiadvany/munkaeropiac/a-15-74-eves->

foglalkoztatottak-szamanak-negyedevenkenti-alakulasa

[Hozzáférés dátuma: 2. December 2023].

23. KSH, 2022. *A 15–74 éves munkanélküliek számának negyedévenkénti alakulása.*

[Online]

<https://ksh.hu/s/helyzetkep-2022/#/kiadvany/munkaeropiac/a-15-74-eves-munkanelkuliek-szamanak-negyedevenkenti-alakulasa>

[Hozzáférés dátuma: 2. December 2023].

24. KSH, 2022. *A 15–74 évesek munkanélküliségi rátájának negyedévenkénti alakulása nemek és korcsoportok szerint.* [Online]

<https://ksh.hu/s/helyzetkep-2022/#/kiadvany/munkaeropiac/a-15-74-evesek-munkanelkulisegi-ratajanak-negyedevenkenti-alakulasa-nemek-es-korcsoportok-szerint>

[Hozzáférés dátuma: 2. December 2023].

25. KSH, 2022. *A 2022. évi átlagkeresetek és a munkajövedelem nagyságára ható tényezők.* [Online]

<https://ksh.hu/s/helyzetkep-2022/#/kiadvany/munkaeropiac/a-2022-evi-atlagkeresetek-es-a-munkajovedelem-nagysagara-hato-tenyezok>

[Hozzáférés dátuma: 2. December 2023].

26. KSH, 2022. *A fontosabb munkaerőpiaci jelzőszámok.* [Online]

<https://ksh.hu/s/helyzetkep-2022/#/kiadvany/munkaeropiac/a-fontosabb-munkaeropiaci-jelzoszamok>

[Hozzáférés dátuma: 1. December 2023].

27. KSH, 2022. *Az üres álláshelyek zárónapi száma szektoronként*.* [Online]

<https://ksh.hu/s/helyzetkep-2022/#/kiadvany/munkaeropiac/az-ures-allashelyek-zaronapi-szama-szektoronkent>

[Hozzáférés dátuma: 2. December 2023].

28. KSH, 2023. *Gyorstájékoztató - Foglalkoztatottság, 2023. október.* [Online]

<https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/fog/fog2310.html>

[Hozzáférés dátuma: 3. December 2023].

29. KSH, 2023. *Gyorstájékoztató - Munkanélküliség, 2023. október*. [Online]
<https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/mun/mun2310.html>
[Hozzáférés dátuma: 3. December 2023].
30. KSH, 2020. *Munkaerőpiaci folyamatok, 2020*. [Online]
<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf204/index.html>
[Hozzáférés dátuma: 26. November 2023].
31. KSH, 2021. *Munkaerőpiaci folyamatok, 2021*. [Online]
<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf214/index.html>
[Hozzáférés dátuma: 26 November 2023].
32. kormány.hu, 2021. *Adómentesség a 25 év alatti fiatalok számára*. [Online]
<https://kormany.hu/hirek/adomentesség-a-25-ev-alatti-fiatalok-szamara>
[Hozzáférés dátuma: 1. December 2023].
33. Kormányhivatal, dátum nélk. *Szakképzettséggel rendelkező pályakezdő álláskereső munkatapasztalat-szerzés támogatása*. [Online]
<https://www.kormanyhivatal.hu/hu/ugytipusok-1/munkaval-kapcsolatos-ugyek/munkaugyi-kozponthoz-tartozo-ugyek/foglalkoztatast-elosegito-tamogatasok/szakkepzettséggel-rendelkezo-palyakezdo-allaskeresok-munkatapasztalat-szerzes-tamogatasa>
[Hozzáférés dátuma: 3. December 2023].
34. Kráncz, É., 2023. *Generációk a munkahelyen*. [Online]
<https://vezetofejlesztes.hu/generaciok-a-munkahelyen/>
[Hozzáférés dátuma: 4. December 2023].
35. Kárpáti, T., 2020. *Négy generáció munkahelyi viselkedése [Boomerek, X, Y, Z] – Generációk a munkahelyen I. rész*. [Online]
<https://jobgroup.hu/blog/generaciok-a-munkahelyen-1>
[Hozzáférés dátuma: 26. November 2023].

36. László, G., 2021. A munkaerőpiac és a foglalkoztatáspolitikai sajátos világa - A foglalkoztatáspolitikai eszközök változatai. In: G. László, szerk. *Foglalkoztatáspolitikai eszközök változatai*. Budapest: Akadémiai Kiadó, pp. 212-225.
37. MKÖ, 2023. *Magyar Közigazgatási Ösztöndíjprogram*. [Online]
<https://mkoprogram.hu/>
[Hozzáférés dátuma: 3. December 2023].
38. Magyarország Kormánya, dátum nélk. *modellvaltas.kormany.hu*. [Online]
<https://modellvaltas.kormany.hu/gy-i-k>
[Hozzáférés dátuma: 3. December 2023].
39. Mozsár, F., Kürtösi, Z. & Halmosi, P., 2015. *Közgazdasági alapok*. [Online]
http://www.jgypk.hu/tamop15e/tananyag_html/kozgalapok/
[Hozzáférés dátuma: 13. December 2023].
40. NFSZ, 2023. *Mobilitási támogatások*. [Online]
https://nfsz.munka.hu/cikk/1620/Mobilitasi_tamogatasok
[Hozzáférés dátuma: 3. December 2023].
41. NSZFH, 2019. Szakképzés 4.0 stratégia. [Online]
https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=1024&Itemid=101
[Hozzáférés dátuma: 3. December 2023].
42. NSZFH, 2023. *Hatályos Szakképzés 4.0 stratégia és Cselekvési terv*. [Online]
https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=10026
[Hozzáférés dátuma: 3. December 2023].
43. Nemzeti Agrárgazdasági Kamar, 2023. *Tájékoztató kiadvány a mezőgazdasági tevékenységüket megkezdő fiatal mezőgazdasági termelők támogatásáról*. [Online]
<https://www.nak.hu/tajekoztatasi-szolgalattas/fiatal-gazdalkodo/105546-tajekoztato-kiadvany-a-mezogazdasagi-tevekenyseguket-megkezdo-fiatal-mezogazdasagi-termelok-tamogatasarol>
[Hozzáférés dátuma: 3. December 2023].

44. OFA Nonprofit Kft., 2023. *Vállalkozó Start II. Program, az induló vállalkozásokért.*
[Online]
<https://ofa.hu/hu/programs/vallalkozo-start-ii-program-az-indulo-vallalkozasokert>
[Hozzáférés dátuma: 3. December 2023].
45. Oeconomus Gazdaságkutató Alapítvány, 2021. *A 25 év alatti fiatalok munkaerőpiaci helyzete.* [Online]
https://www.oeconomus.hu/wp-content/uploads/2021/04/25_ev_alatti_fiatalok_munkaero_piaci_helyzete_Nemeth-Viktoria.pdf
[Hozzáférés dátuma: 6. December 2023].
46. Osváth, A., 2022. A különbözőségek előnyei: X és Z - régi és új generációk a munkaerőpiacon. *Publicationes Universitatis Miskolciensis Sectio Philosophica*, 26.(2.), p. 151
47. Pálffy, Z., 2020. *A Z generáció motiválása és megtartása a munkahelyeken „Kizökkent világ” – Szokatlan és különleges élethelyzetek: a nem-konvencionális, nem “normális”, nem kiszámítható jelenségek korszaka? XXIV. Apáczai-napok Tudományos Konferencia tanulmánykötete.* [Online]
https://lib.sze.hu/images/Apaczai/kiadv%C3%A1ny/2020/03_04.pdf
[Hozzáférés dátuma: 26. November 2023.].
48. Simon, B., 2020. *Hogyan keressünk munkát pályakezdőként?.* [Online]
<https://blog.frissdiplomas.hu/2020/02/10/hogyan-keressunk-munkat/>
[Hozzáférés dátuma: 3. December 2023].
49. Szretykó, G., 2020. *Az Y generáció motiválása és megtartása a munkahelyeken.*
[Online]
https://lib.sze.hu/images/Apaczai/kiadv%C3%A1ny/2019/Ap%C3%A1czai%20napok_tanulm%C3%A1nyk%C3%B6tet_0104_Szretyk%C3%B3%20Gy%C3%B6rgy.pdf
[Hozzáférés dátuma: 6. December 2023].

50. Székács, L., 2023. *Ennyi fizetést vihetnek haza, akik a legnépszerűbb egyetemi szakokon végeztek.* [Online]
https://eduline.hu/palyakezdes/20231211_palyakezdo_berek_a_2023ban_legnepszerubb_szakokon?fbclid=IwAR1C1_XokSPexoERbqmM58ABPSTkkgmwpCPQBOaJmSRzgpRH5KqEiAJiHBU
[Hozzáférés dátuma: 12. December 2023].
51. Tállai, A., 2022. *A fiatalok szja-mentessége még vonzóbbá teheti a nyári diákmunkát.* [Online]
<https://kormany.hu/hirek/a-fiatalok-szja-mentessege-meg-vonzobba-teheti-a-nyari-diakmunkat>
[Hozzáférés dátuma: 1. December 2023].
52. Túri, N., 2023. *Hol dolgoznának legszívesebben a magyar fiatalok? – Legnépszerűbb munkáltatók 2023-ban.* [Online]
<https://zyntern.com/blog/hol-dolgoznanak-legszivesebben-a-magyar-fiatalok-legnepszerubb-munkaltatok-2023-ban/>
[Hozzáférés dátuma: 26. November 2023].
53. Túri, N., 2023. *Mi kell a pályakezdőknek 2023-ban? Fizetési igények, preferenciák- Zyntern kutatási eredmények.* [Online]
<https://zyntern.com/blog/mi-kell-a-palyakezdoeknek-2023-ban-fizetesi-igenyek-preferenciak-zyntern-kutatasi-eredmenyek/>
[Hozzáférés dátuma: 26. November 2023].
54. Vitályos, E., 2019. *A kormány célja a felsőoktatás teljesítményelvű átalakítása.* [Online]
<https://efop.kormany.hu/a-kormany-celja-a-felsooktatasi-teljesitmenyelvu-atalakitasa>
[Hozzáférés dátuma: 1. December 2023].
55. World Health Organization, 2023. *Coronavirus disease (COVID-19) pandemic.* [Online]
<https://www.who.int/europe/emergencies/situations/covid-19>
[Hozzáférés dátuma: 13. December 2023].

56. Zyntern, 2023. *Hol dolgoznának legszívesebben a magyar fiatalok? – Legnépszerűbb munkáltatók 2023-ban.* [Online]
<https://zyntern.com/blog/hol-dolgoznanak-legszivesebben-a-magyar-fiatalok-legnepszerubb-munkaltatok-2023-ban/>
[Hozzáférés dátuma: 3. Decemeber 2023].
57. Zyntern, 2023. *Növekvő fizetési igények, szélesedő bérszakadékok. Ekkora a pályakezdő fiatalok nettó bérigénye 2023-ban.* [Online]
<https://zyntern.com/blog/novekvo-fizetesi-igenyek-szelesedo-berszakadekok-ekkora-a-palyakezdo-fiatalok-netto-berigenye-2023-ban/>
[Hozzáférés dátuma: 26. November 2023].

MELLÉKLETEK

Szakdolgozat kérdőív

Kubovics Petra vagyok az Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Karának alapszakos végzős hallgatója. Szakdolgozati témám **A pályakezdő fiatalok munkavállalási szokása napjainkban**. Kérdőívem célja a különböző generációk munkavállalási szokásainak vizsgálata. A kitöltés anonim módon történik és csak néhány percet vesz igénybe. Köszönöm a kitöltést és azt, hogy hozzájárul munkám sikerességéhez!

Szakasz 1

...

Önről

1. Mi az Ön neve? *

- ☐ Nő
- ☐ Férfi

2. Mennyi idős Ön? *

- ☐ 16 - 19
- ☐ 20 - 22
- ☐ 23 - 24
- ☐ 25 - 26
- ☐ 27 - 30
- ☐ 30 felett

3. Kérem válassza ki a legmagasabb, már befejezett iskolai végzettségét! *

- ☐ Alapfokú végzettség (általános iskola)
- ☐ Középfokú végzettség (érettségi)
- ☐ OKJ képesítés
- ☐ Felsőfok, alapképzés (BA/Bsc)
- ☐ Felsőfok, mesterképzés (MA/Msc)
- ☐ Szakirányú továbbképzés (posztgraduális) képzés
- ☐ Doktori végzettség
- ☐ PhD

4. Hol lakik? *

Jelölje ki a választát



Szakasz 2



Munkavállalási helyzet

5. Hol vállal munkát? (Munkának minősül a diákmunka/gyakornoki munka is a szakmai gyakorlat kivételével!) *

Jelölje ki a választát



6. Milyen területen dolgozik? *

- ☐ Mérnöki
- ☐ Állami vagy közszféra
- ☐ IT, technológia
- ☐ Orvostudomány, egészségügy
- ☐ Természettudomány
- ☐ Jog
- ☐ Agrár
- ☐ Bölcsészstudomány
- ☐ Gazdaságtudomány
- ☐ Gimnazista, diák munkát végző
- ☐ Egyéb

7. Melyik munkáltatói típusnál dolgozik? *

- ☐ Mikrovállalat
- ☐ Kis-vagy közép vállalat
- ☐ Hazai nagyvállalat
- ☐ Nemzetközi vállalat
- ☐ Egyéni vállalkozás
- ☐ Családi vállalkozás
- ☐ Startup
- ☐ Állami szféra

8. Milyen beosztásban? *

- ☐ Diákmunkás
- ☐ Gyakornok
- ☐ Alkalmazott részmunkaidőben
- ☐ Alkalmazott főállásban
- ☐ Vezető (csoportvezető, közép- vagy felsővezető)
- ☐ Egyéni vállalkozó

9. Mennyi a NETTÓ fizetése?

Írja be a választ

10. Mennyi munkatapasztalata van? *

- ☐ Egyáltalán nincs tapasztalatom
- ☐ 0 -1 év
- ☐ 1- 3 év
- ☐ 3 - 5 év
- ☐ 5 - 10 év
- ☐ Több, mint 10 év

A munkavállalási szokások

...

11. A munkahely megválasztásánál mennyire fontosak Önnek az alábbi szempontok? *

	Egyáltalán nem fontos	Nem fontos	Semleges	Fontos	Nagyon fontos
Versenyképes fizetés	☐	☐	☐	☐	☐
Egyéb juttatások (cafeteria, utazási támogatás, céges autó magán használatra stb.)	☐	☐	☐	☐	☐
Elismerés (szóbeli vagy pénzbeli jutalom)	☐	☐	☐	☐	☐
Jó csapat és hangulat	☐	☐	☐	☐	☐
Fejlődési- és karrier lehetőség	☐	☐	☐	☐	☐
Vállalati stabilitás, megbízhatós ág	☐	☐	☐	☐	☐
Vezetői támogatás, támogatottsá g	☐	☐	☐	☐	☐
Barátságos, befogadó kollégák	☐	☐	☐	☐	☐
Munkavállaló k egészségéne k fontossága (fizikális, szellemi, egészség biztosítási csomag)	☐	☐	☐	☐	☐
Munka magánélet egyensúlya	☐	☐	☐	☐	☐
Rugalmas munkaidőbeo sztás	☐	☐	☐	☐	☐

Modern eszközök, munkakörnyezet	☐	☐	☐	☐	☐
Változatos feladatkör, szakmai kihívások	☐	☐	☐	☐	☐
Innovatív	☐	☐	☐	☐	☐
A cég megítélése, jó hírneve	☐	☐	☐	☐	☐
Home office munkavégzés	☐	☐	☐	☐	☐
Társadalmi felelősségvállalás	☐	☐	☐	☐	☐
Lakhely munkahely távolsága	☐	☐	☐	☐	☐
Munkavégzés helye nagyváros	☐	☐	☐	☐	☐
Nemzetközi háttér	☐	☐	☐	☐	☐

12. Mennyi az Ön NETTÓ fizetési igénye? *

Írja be a választ

13. Melyik munkáltatói típusnál dolgozna szívesen? (Több választ is megjelölhet!) *

- ☐ Mikrovállalat
- ☐ Kis-vagy középvállalat
- ☐ Hazai nagyvállalat
- ☐ Nemzetközi vállalat
- ☐ Egyéni vállalkozás
- ☐ Családi vállalkozás
- ☐ Startup
- ☐ Állami szféra
- ☐ Nem tudom

14. Milyen pozícióban dolgozna szívesen? *

- ☐ Alkalmazott
- ☐ Vezető (csoportvezető, közép- vagy felsővezető)
- ☐ Egyéni vállalkozó
- ☐ Egyéb

15. Melyik munkáltatót tartja a legvonzóbbnak? Kérem írja be azt a céget, amelynél a legszívesebben dolgozna! (Maximum 3-at adjon meg!)

Írja be a választ

Munkahelyváltás

16. Tervez-e külföldön munkát vállalni az elkövetkezendő 5 évben? *

☐ Igen

☐ Nem

17. Ön az első munkahelyén dolgozik? (Első munkahelynek minősül az első diákmunka/gyakornoki munka is a szakmai gyakorlat kivételével!) *

☐ Igen

☐ Nem

18. Mennyi ideig tervez az első munkahelyén dolgozni? *

☐ Legfeljebb 6 hónapig

☐ Fél – 1 évig

☐ 1 – 2 évig

☐ Kb 3 évig

☐ 3 – 5 évig

☐ 5 évnél is tovább

19. Ha Ön munkahelyet váltana, milyen okból kifolyólag tenné azt? (Több választ is megjelölhet!)

*

Legfeljebb 4 lehetőséget válasszon ki.

- ☐ Alacsony fizetés
- ☐ Vezető személye
- ☐ Munkatársak
- ☐ Fejlődési lehetőség, karrier út hiánya
- ☐ Munkamennyiség
- ☐ Munka - magánélet egyensúlyának hiánya (pl: rugalmatlan munkarend)
- ☐ Nem megfelelő munkakörülmények
- ☐ Munkahely és lakóhely közötti túl nagy távolság
- ☐ Egyéb

20. Ön milyen időközönként vált munkahelyet? *

- ☐ Pár hónap után
- ☐ 1 -2 évente
- ☐ 2- 3 évente
- ☐ 3 - 4 évente
- ☐ 4 -5 évente
- ☐ Több, mint 5 évente
- ☐ Nem időhöz köthető

21. Amennyiben Ön már váltott munkahelyet, milyen okból kifolyólag tette azt? (Több választ is megjelölhet!) *

Legfeljebb 4 lehetőséget válasszon ki.

- ☐ Alacsony fizetés
- ☐ Vezető személye
- ☐ Munkatársak
- ☐ Fejlődési lehetőség, karrier út hiánya
- ☐ Munkamennyiség
- ☐ Munka - magánélet egyensúlyának hiánya
- ☐ Nem megfelelő munkakörülmények
- ☐ Munkahely és lakóhely közötti túl nagy távolság
- ☐ Egyéb

TARTALMI KIVONAT

A szakdolgozat áttekintést nyújt a magyar munkaerőpiac múltbeli és jelenlegi helyzetéről különös tekintettel a pályakezdők munkavállalási lehetőségeire. Elemzi a munkaerőpiac alakulását a Covid időszakban és annak hatásait, valamint bemutatja a fiatalok foglalkoztatásának alakulását hazai és uniós szinten. Vizsgálja a pályakezdők munkavállalási lehetőségeit, beleértve az oktatást a támogatásokat, az álláskeresést segítő platformokat és a karrier elindítására alkalmas gyakornoki programokat is. A munkavállalási szokásokat generációs szempontból is értékeli és röviden említést tesz olyan fontos témákra is, mint a mobilitás vagy a szakterületek népszerűsége. A kutatás révén pedig választ kapunk arra a kérdésre, hogy a pályakezdők milyen preferenciák alapján választanak állást, milyen motivációnak vagy hatásnak köszönhetően hagyják ott a munkahelyüket, milyen munkáltató típusnál dolgoznának szívesen, milyenek a bérigényeik és végül, de nem utolsónak sorban melyek a legnépszerűbb munkáltatók.

SUMMARY

The thesis provides an overview of the past and present situation of the Hungarian labour market, with a special focus on the employment opportunities for young people. It analyses the evolution of the labour market in the Covid period and its effects, and presents the evolution of youth employment at national and EU level. It examines the employment opportunities for young people, including education, support, job search platforms and traineeship programmes to start a career. It also assesses work patterns from a generational perspective and briefly mentions important issues such as mobility and the popularity of occupations. The research also provides answers to questions such as the preferences of young people when choosing a job, the motivation or influence for leaving a job, the type of employer they would prefer to work for, their salary requirements and, last but not least, the most popular employers.