



ÓBUDAI EGYETEM

Keleti Károly Gazdasági Kar
Vállalkozásfejlesztés és Infokommunikációs Intézet

SZAKDOLGOZAT

**ÓE-KGK
2023**

Hallgató neve:
Hallgató törzskönyvi száma:

**Gálcsik Gergő Ányos
T006420/FI12904/G**



ÓBUDAI EGYETEM
ÓBUDA UNIVERSITY

Óbudai Egyetem
Keleti Károly Gazdasági Kar
Vállalkozásfejlesztés és Infokommunikációs Intézet

SZAKDOLGOZAT FELADATLAP

Hallgató neve: Gálcsik Gergő Ányos

Szakedolgozat száma: [REDACTED]

Törzskönyvi száma: T006420/FI12904/G

Neptun kódja: [REDACTED]

Szak: Gazdaságinformatikus

Specializáció: Vállalatinformatikai specializáció

A dolgozat címe: Munkaerő-piaci trendek és fiatalok munkaerő-piaci helyzete Magyarországon

A dolgozat címe angolul: Labour market trends and the situation of young people in the labour market in Hungary

A feladat részletezése:

1. Végezzen elméleti kutatást a munkaerő-piaci trendekről, figyelembe véve az egyetemisták és a friss diplomások munkaerő-piaci helyzetét Magyarországon!
2. Végezzen primer kutatás az egyetemisták, illetve pályakezdők tapasztalatairól és helyzetéről Budapesten!
3. Tegyen javaslatokat, hogyan lehetne javítani a munkaerőpiacon tapasztalható elhelyezkedési nehézségeken!
4. Összegezze a kapott kutatási eredményeket, vonjon le következtetéseket és fogalmazzon meg további kutatási lehetőségeket!

Intézményi konzulens neve: Bálint Krisztián

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

Beadási határidő: 2023. 12. 15.

A szakdolgozat: Nem titkos.

Kiadva: Budapest, 2023. 10. 31.



[Signature]
Intézetigazgató

A dolgozatot beadásra alkalmasnak találom:

[Signature]
belső konzulens

[Signature]
külső konzulens



HALLGATÓI NYILATKOZAT

Alulírott Gálsik Gergő Ányos (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. 12. 11.


hallgató aláírása

TARTALOMJEGYZÉK

1. BEVEZETÉS	1
1.1. Kutatási módszertan	2
1.2. A téma fontossága	3
1.3. Szakdolgozat célkitűzései	3
1.4. Hipotézisek.....	4
2. Z GENERÁCIÓ.....	5
2.1. Jellemzők.....	5
2.2. SWOT elemzés.....	8
3. MUNKAERŐPIAC	10
3.1. Munkaerőpiac fogalma és jelentősége	10
3.2. Munkaerőpiaci adatok a jelenlegi helyzetről	11
3.3. Munkaerőpiac elvárásai a friss diplomások felé	12
3.4. Kihívások a munkaerőpiacon a fiatalokkal szemben	13
3.5. Munkaerőpiac helyzete, trendek	15
3.6. Mesterséges intelligencia a munkaerőpiacon.....	17
4. EMPIRIKUS KUTATÁS	22
4.1. Alkalmazott kutatási módszer	22
4.2. Demográfiai adatok a kitöltőkről	23
4.3. Munkahelyi elégedettség.....	23
4.4. Lojalitás.....	26

4.5.	Elvárások a munkahely felé	28
4.6.	Kompetenciák értékelése	30
4.7.	Kihívások a munkaerőpiacon	33
4.8.	Mesterséges intelligencia	34
4.9.	A kapott eredmények felhasználása	37
4.10.	Javaslatok a fiatalokat érintő munkaerőpiaci kihívások enyhítésére.....	38
4.11.	Hipotézisek igazolása, elvetése	39
5.	KÖVETKEZTETÉSEK ÖSSZEFOGLALÁSA.....	40
	IRODALOMJEGYZÉK	42
	TARTALMI KIVONAT	I
	SUMMARY	I

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: A fontosabb munkaerőpiaci jelzőszámok	11
2. ábra: MI hatása egyes területeken, vállalat irányítók szerint.....	21
3. ábra: Hogyan értékelné a jelenlegi munkahelyén a következő tényezőket? (n=115). 24	
4. ábra: Mi volt az előző munkahelyváltásának oka? (n=115)	25
5. ábra: Maradna a jelenleg megfelelő munkahelyén, ha egy jobb lehetőség adódna? (n=115).....	26
6. ábra: Mekkora lenne az a különbség a fizetésben, amely esetén váltana munkahelyet? (n=115).....	27
7. ábra: Mennyire tartja fontosnak az alábbi tényezőket a munkahellyel kapcsolatban? 1.rész (n=115)	28
8. ábra: Mennyire tartja fontosnak az alábbi tényezőket a munkahellyel kapcsolatban? 2.rész (n=115)	29
9. ábra: Homeoffice vagy személyes jelenléttel illeszkedne be szívesebben egy új munkahelyen? (n=115)	30
10. ábra: Hogyan értékelné magát az alábbi készségek terén? 1.rész (n=115).....	31
11. ábra: Hogyan értékelné magát az alábbi készségek terén? 2.rész (n=115).....	32
12. ábra: A következő tényezők közül melyek jelentettek problémát Önnek a munkakeresés során? (n=115).....	33
13. ábra: Ön használta már a mesterséges intelligenciát a munkavégzés során? (n=115)	35
14. ábra: A mesterséges intelligencia által kapott információk hasznosak voltak a munkavégzés során? (n=68)	36
15. ábra: Ön szerint a későbbiekben milyen hatása lesz a munkaerőpiacon a mesterséges intelligenciának? (n=115)	37

TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

1. táblázat: SWOT elemzés a Z generációról.....	9
2. táblázat: A kérdőív kitöltésében részt vett munkavállalók aránya felsőoktatási intézményenként (n=115)	23

1. BEVEZETÉS

Ahogy Robin G. Callingwood brit filozófus, régész és történész mondta: “Tökéletes szabadsága csak annak lehet, aki a saját munkájából él, és olyan munkája van, amit szeret.” (Robin G. Callingwood) Lényegében ez az idézet véleményem szerint összefoglalja azt a meghatározó és fontos tény, hogy milyen elengedhetetlen szerepe van az életünkben a munkának, ez adhat alapot a “boldogságunknak”.

Amióta dolgozunk, a pozíciónk általi juttatások alakítják és jellemzik az életszínvonalunk minőségét, tehát jövedelmünk hatalmas mértékben hat életünk egyéb területeire is. Fizetésünk által tartjuk fent magunkat, és lelkiileg is befolyást gyakorol ránk az általunk végzett munka jellege. Fontos valami olyan tevékenységben elhelyezkedni, ami mind anyagilag és mind szellemileg, pszichológiailag is megfelelő kondíciókat tud nyújtani egy kiegyensúlyozott élet megteremtéséhez.

Témaválasztásom oka elsősorban az, hogy a tanulmányaim elvégzése után engem is erősen érint a munkavállalás témaköre. Szakdolgozati témámnak a „Munkaerő-piaci trendek és fiatalok munkaerő-piaci helyzete Magyarországon” címet választottam, mivel mindig is érdekelték a magyarországi munkaerőpiaci trendek, a hozzám hasonló fiatalok helyzete, és szívesen mélyíteném el a tudásomat az általam választott témakörben, főleg, hogy én is pályakezdő vagyok.

Ugyan a középiskolai és egyetemi évek alatt is voltak részmunkaidős munkáim, de az egyetem elvégzése után most először lesz teljes munkaidős állásom. Elmondható, hogy valamennyi tapasztalatom már van a témában, de ezen a téren úgy vélem, rengeteg ismeretlen tényezővel fogok találkozni. Hallgatótársaimtól sok információt hallottam már, többen dolgoztak vagy dolgoznak jelenleg is gyakornokként, illetve van, aki már birtokol más szakmát és abban tevékenykedik vagy tevékenykedett. Így van bizonyos rálátásom a munkaerőpiaci helyzetre, mennyire gyorsan és hatékonyan lehet munkát találni, de szeretnék egy kicsit jobban megismerkedni a feltételekkel.

Az egyetem utáni első munkahely szerintem rendkívül fontos, hiszen ez egy új lépcsőfok a felnőtté válás útján. Ezek az új tapasztalatok nagy hatással vannak a későbbi karrierre, hiszen itt dől el, hogy megfelelő szakmát választottunk-e, olyat, amiben ki tudunk

teljesedni, jól érezzük magunkat, és úgy tartjuk, hogy képesek vagyunk hosszú távon is csinálni, valamint, hogy magunkénak érezzük-e annyira, hogy az adott témában vagy területen legyen elég motivációnk a fejlődésre és önmagunk továbbképzésére.

1.1. Kutatási módszertan

A munkám elkészítése több lépésből tevődött össze. Sikeres témaválasztás után a felkutatott forrásaim segítségével össze tudtam állítani a dolgozatom tematikus szerkezetét. Elengedhetetlen a logikus és koherens felépítés, így a bevezetéssel indítottam a munkám.

A folytatásban a téma fontosságával foglalkoztam, itt elkezdtem felfeztetni és ismertetni az adott problémát, amire a későbbiek során a megoldást fogom keresni. Ezt követően megfogalmaztam a munkám célkitűzéseit, és részleteztem, hogy pontosan milyen területeken kívánok elmélyülni a munkaerőpiaci helyzet vizsgálása során, különös tekintettel a fiatalokra. Természetesen a hipotéziseimet is kidolgoztam, így előre láthattam, hogy milyen kérdésekre kell keressem a választ.

A kutatás elején a Z generációt vizsgáltam, hiszen jelenleg ők az érintett korosztály a témát tekintve, akik már elkezdtek jelen lenni, illetve még most lépnek be a munka világába. A következő rész már maga a munkaerőpiacról szól, különböző tényezők szerint mutattam be. Ismertettem többek között a piac aktuális jelzőszámait, erre azért volt szükség, hogy lássuk milyen irányba mozog a gazdaság. Kutattam a fiatalokat érintő elvárásokat a munkáltató felől, illetve a rájuk nehezedő kihívásokat is. Ennek a fejezetnek a végén kitértem a jelenleg zajló munkaerőpiaci trendekre, és részletesebben vizsgáltam a mesterséges intelligencia megjelenését is.

Ezután következett a primer kutatás, amely kvantitatív megközelítésre épült, zárt kérdéseket tartalmazott, így előre megadott lehetőségek közül kellett választaniuk a kitöltőknek, akik segítségével számszerűsíthető adatokat tudtam gyűjteni. Miután elegendő válasz érkezett, elemeztem őket, és levontam a következtetéseimet. A kapott eredményeket összegeztem, majd ajánlást tettem, hogy milyen területeken, és kiknek lehetnek hasznosak az új ismeretek. A szakdolgozatomat egy összefoglalóval zártam, de előtte értékelésre kerültek a hipotéziseim, továbbá javaslatokat tettem, hogyan lehetne

enyhíteni a felsőfokú tanulmányokat végzett friss munkaerőpiaci belépőket érintő kihívásokat, továbbá új kutatási kérdéseket fogalmaztam meg.

1.2. A téma fontossága

Manapság a munkaerőpiac folyamatosan változásokon megy keresztül, ezek pedig nagy hatással vannak a piacon történő elhelyezkedésre. A munkaerő-piaci trendek és a fiatalok helyzetének összefüggései nagyban kihat a társadalom egészére, a gazdasági helyzetére, annak stabilitására és fejlődésére is. A munkavállalók oldalán napjainkban egy új generáció jelenik meg, melynek részletes vizsgálatával feltárhatóak a kedvező lehetőségek, kihívások a munkáltatók számára, ennek segítségével kialakíthatnak egy megfelelő stratégiát, amely megfelel az új munkaerőnek is, illetve megismerhetjük a különböző elvárásokat, értékrendeket. Ha ezeket sikerül eredményesen felmérni, akkor a jövőbeli trendeket is hatékonyabban tudjuk felismerni, ezáltal sikeresebben tudnak felkészülni a vállalatok, az oktatási rendszer, illetve a kormányzati szervek is, az új munkaerő támogatására.

Köztudott, hogy Magyarország társadalma egyre inkább előregszik. Ez azt jelenti, hogy a népesség életkorának arányait tekintve az idősebb generációk vannak túlsúlyban. Ennek számos magyarázata lehet, a gyermekvállalás csökkenése mellett, a fiatalok külföldre költözése is az egyik vezető oka. A migráció folyamatát a jelenlegi magyar gazdasági helyzet nehézségeivel indokolják, a jobb bérezés és életszínvonal elérése érdekében mennek másik országokba és kezdenek ott új életet. Így kiemelten fontos lenne, hogy ezek az emberek is megtalálják a helyüket a magyar munkaerőpiacon - ez alapja annak, hogy itt maradjanak az országban. Ez a tényező csak akkor érvényesülhet, ha a dolgozók elégedettek, nem hagyják el az országot jobb megélhetés reményében, hiszen a gazdaság, az egészségügy és a nyugdíjrendszer fenntarthatóságára mind-mind hatással vannak.

1.3. Szakdolgozat célkitűzései

Kutatási célom feltárni a Z generációra leselkedő azon munkaerőpiaci veszélyeket, amelyek fenyegetést jelenthetnek számukra a munkában való elhelyezkedésük során. Egy másik nagyon fontos tartom elemezni, hogy milyen kihívásokkal szembesülnek a fiatalok

a tanulmányaik közben, illetve befejezése után, amikor belépnek a munkaerőpiacra. Ehhez egy empirikus kutatás segítségével szeretnék adatokat gyűjteni a tapasztalataikról.

További célom még a jelenlegi munkaerő-piaci trendek felkutatása, adatokat gyűjteni az aktuális helyzetről, illetve megismerni a frissen zajló tendenciákat, megvizsgálni a piac jelenlegi állapotát.

Vizsgálni szeretném a fiatalok elégedettségét a jelenlegi munkahelyüket tekintve, információt szerezni arról, hogy milyen igényeket és elvárásokat támasztanak a munkavállalókkal szemben.

A munkám során kitérek majd a mesterséges intelligencia megjelenésére is a munkaerőpiacon, továbbá feltárom, hogyan alkalmazzák a fiatalok ezt a friss technológiát, illetve véleményüket is fogom kérni a meglátásaikról ezzel kapcsolatban.

1.4. Hipotézisek

- Hipotézis 1: Feltételezhetően a fiatalok az első, vagy akár egy új munkahelyre való beilleszkedés során inkább a személyes jelenlétet preferálják.
- Hipotézis 2: Feltételezhetően a fiatalok nagyrésze próbálta már a mesterséges intelligenciát alkalmazni a munkahelyen végzett feladatok megoldásához.
- Hipotézis 3: Feltételezhetően a fiatalok többségének a fizetés a legfőbb tényező a munkahelyválasztás során.

2. Z GENERÁCIÓ

Ebben a fejezetben az általános jellemzőket kutatom, illetve kiemelem részletesebben a szakdolgozatomat segítő tulajdonságokat és készségeket - hiszen magam is ebbe a generációba tartozom - amelyekkel tisztán láthatjuk, hogy pontosan hogyan kell elképezni ezt a korcsoportot a mindennapi életben, és ami még fontosabb, hogy milyen képet fest ez a korcsoport a munkaerőpiacon. Dolgozatomban többnyire magyar forrásokat használok fel, mivel lehetnek különbségek az egyes országok között is - tekintettel arra, hogy más környezetekben nővünk fel és éljük az életünket.

A munkaerőpiacra nézve fontos, hogy megismerjük ezt a generációt, hiszen így tudjuk fenntartani a fejlődést, illetve megtudhatjuk milyen lehetőségeket, nehézségeket hordoz magában ez a korosztály. Minden új, az eddigiektől eltérő kompetenciákkal és igényekkel rendelkező munkavállaló megjelenése különböző és sajátos kihívásokat birtokol a munkáltatók számára. Mivel a fiatalokat (egyetemisták, illetve friss diplomások) figyelem meg, így a konkrétan megnevezhető, és vizsgálendő korcsoportot a Z generációnak fogom hívni, hiszen így szoktuk őket emlegetni, mindemellett, hogy számos megnevezéssel szokták őket illetni - párat még említeni fogok az elemzés során.

2.1. Jellemzők

Tari Annamária pszichológus könyvében olvasható, hogy ezt a réteget nagyjából 1995-től számítjuk, és körülbelül 2010-ig született gyerekeket kategorizáljuk ebbe a generációba. (Tari, 2011) Ezen időintervallumon belül is megkülönböztethetünk két hullámot: a kezdeti években születettekről elmondhatjuk, hogy a mai fejlettebb technika kialakulásánál kezdtek jelen lenni, a későbbi születettek pedig már a kifejlett mai eszközök mellett láttak napvilágot. Összességében igaz, hogy bármelyik korábbi generációnál jobban értenek az informatikai eszközökhöz, adott az alapvető, illetve sokszor komolyabb tudás ezeknek a kezeléséhez, ezzel hatalmas előnyre tesznek szert más generációhoz képest. (Pais, et al., 2013) Emiatt is hívják őket digitális bennszülötteknek, illetve netgenerációnak.

A világ változásával és a tudomány és technológia fejlődéséhez alkalmazkodva minden generáció különbözik az előzőtől. Mint minden korosztálynak, nekik is megvannak a

képességeikből származó erősségeik és hátrányaik, hiányosságaik. A továbbiakban ezeket a negatív és pozitív jellemzőiket szeretném bemutatni, különös figyelmet fordítva a szerepüket, kihívásaikat és előnyeiket vizsgálva a munkaerőpiacon.

Az egyik legnagyobb különbség az általános életfelfogásban van, az idősebb munkavállalókkal szemben az önmegvalósítás gondolata nagyon hangsúlyos, amit a Z-generáció tagjai képviselni szeretnének az életük során. Azért, hogy ez beteljesüljön, képesek munkahelyről munkahelyre váltani, hiszen manapság már megannyi lehetőség jön velük szembe, sokkal flexibilisebbek és nyitottabbak az új dolgokra. Prioritást élvez értékrendszerükben, hogy elégedettek legyenek, megismerjék önmagukat, és ebből a maximumot tudják kihozni. Élvezik az életet, csökkentik a stresszfaktorokat. Ez az új látásmód azt eredményezi, hogy a lojalitásuk a vállalatok és munka felé már nem olyan erős, mint az előző generációké volt. Bármikor képesek munkát váltani, ha nem érzik jól magukat, kedvelik a szabadságot, rugalmasságot és kötetlenséget, és fontos az életükben elég időt fordítani a hobbikra és a családra. A munkaadóknak ezért törekednie kell arra, hogy kiteljesedhessenek az egyének, nem csak a magánéletben, hanem a munka során is, ezáltal hatékonyabban tudják megtartani a munkaerőt. (Ruzsa & Roland, 2018)

Motiváló lehet továbbá a generáció számára a megfelelő fizetésen felül a különböző juttatások biztosítása, illetve szükségesnek érzik, hogy a munkájuk teljesítményéről különböző visszajelzéseket kapjanak a munkatársaktól, illetve vezetőiktől. Számukra a munkahely kicsit más értelmet nyer, mint korábban, szeretnek addig dolgozni egy adott környezetben, amíg képesek innen új tapasztalatokat szerezni, látnak lehetőséget a karrier építésében, akár magasabb beosztás elérése is kilátásban lehet, illetve fejlődőképesnek érzik magukat az adott helyzetben, viszont már más szempontból tekintik fontosnak a munkahelyet, mint az például a szüleik. A karrierépítés kiteljesedéséhez és fejlődéséhez hatékonyan hozzájárulhatunk, ha szakmailag tovább képézzük a munkaerőt, akár különböző tanfolyamokkal támogatjuk őket, tehát jó, ha biztosítjuk számukra a fejlődés lehetőségét. (Magasvári & Szilágyi, 2019)

Mindenképpen meg szeretném még említeni egy jellegzetes és manapság hasznos képességüket, a multitaskingot, azaz különböző feladatok elvégzését egy időben. Ennek kialakulása köszönhető annak is, hogy egy adott feladatra nehezen tudnak sok ideig

hatékonyan koncentrálni, így váltogatniuk kell a feladatok, cselekvések között. A mai felgyorsult világban ez egy nagyon hasznos dolog, hiszen számos munkahelyen egyszerre kell használni a számítógépet, miközben emaileket, sms-eket és hívásokat kell kezelni, így könnyen kieshet a ritmusból az ember. A képesség mellé fontos, hogy megtanulják megfelelően beosztani az időt, illetve priorizálni a feladatokat. (Horváth, 2019)

Láthatjuk, hogy számos pozitív jellemvonásban különbözik a Z generáció az előzőektől, de érdemes megemlíteni a felmerülő nehézségekből is néhányat.

Az esetleges komplikációk főként a társasági élet szintjén, illetve kifejezőképességben mutathatnak az eddigiektől eltérő viselkedést. A túlzott eszközhasználat a kommunikációs képességekre negatív hatást gyakorolhat, sokkal egyszerűbbnek és kényelmesebbnek találják valamilyen online felületen megosztani az információkat egymással. Ezáltal háttérbe szorulnak a személyes találkozók és beszélgetések, melynek hatalmas hátránya az, hogy egy online térben a kommunikáció egyes eszközeit nem tudjuk használni, mint például arckifejezések, hanglejtések, különböző testbeszéd, de akár egy egyszerű szemkontaktust sem tudnak fenntartani. Sajnos például a járványhelyzet ilyen téren is negatív hatással volt rájuk. (Kárpáti, 2019) Ennek eredményeképpen a munkaerőpiacon ezeknek az alapvető kommunikációs készségek hiányával számos területen nehézségekbe lehet ütközni, akár konfliktusba keveredhetnek, nem megfelelően, vagy akár félreértelmezve tudják átvenni az információkat, így a problémamegoldás is körülményes lehet.

Egy másik, inkább lelki problémákat generálható tény az, hogy mivel ez a csoport aktívan jelen van a szociális média különböző felületein (például Facebook, Instagram, Tiktok), és ezen platformok által jelentősen befolyásolhatóak, szükségesnek érzik, hogy hasonlíthassanak valakire, meg akarnak felelni a társadalom elvárásainak. Ezek a követendő tendenciák gyakran tárgyi jellegűek, ezért a pénz szerepe nagyon fontos szempont ennek a generációnak. Ebből lelki, pszichológiai gondok abban az esetben adódhatnak, ha úgy érzik nem tudnak megfelelni az elvártnak, kirekesztve érzik magukat, önbizalomhiány alakulhat ki - ez depresszióhoz és szorongáshoz vezethet. Mivel minden felületen csak a „sikeres” és boldog embereket és posztokat látják, hiszen mindenki csak a legjobb pillanatokat osztja meg- ez jobb esetben tovább erősíti bennük a

karriervágyat és motivációt ad céljaik eléréséhez, rosszabb esetben pedig olyan érzést kelt bennük, hogy esetleg sikertelennek értékelik az életüket. (Pais, et al., 2013)

Végezetül pedig szeretnék még bemutatni ismét egy erre a generációra jellemző tény, amiben nehézségekbe ütközhetnek a munkaerőpiacon. A mai felgyorsult információ áramlások miatt viszonylag nehéz helyzetben vannak, mivel folyamatosan ingerek érik őket, így nehezen tudnak dönteni, hogy mégis milyen pályára szeretnének pontosan menni. A bőség zavara azt eredményezheti, hogy nehezebben találják meg a nekik megfelelő utat. Továbbá ahogy már utalást tettem rá korábban is, szeretik megőrizni a munka és a magánélet között az egyensúlyt, erre egy rugalmas és kedvelt megoldás lehet számukra például az otthonról végezhető munka. Negatív hozadéka lehet még a felgyorsulásnak az is, hogy ennek a generációnak konkrétan a kezében van minden információ a telefonjuk segítségével - hozzá vannak szokva, hogy gyorsan kapnak választ a kérdéseikre, ennek hiányában pedig hajlamosak türelmetlennek lenni. Mindezek mellett azért kreatív ötleteiket szeretik kamatoztatni a munkájuk során, így képesek az innovációra, és szeretik is az új dolgok megismerését és bevezetését. Továbbá leginkább a fontosabbnak tartott, változatos feladatokat részesítik előnyben, ezek elvégzéséhez szükséges a megfelelő mentális egészség megőrzése, amire megint csak felhívom a figyelmet, hogy kiemelt hangsúlyt próbál fordítani ez a korosztály. (Magasvári & Szilágyi, 2019)

2.2. SWOT elemzés

A fejezet befejezéséhez végül a Z generációt erősségeit, gyengeségeit, lehetőségeit és veszélyeit összefoglalni, különös tekintettel a munkaerőpiacra. Ezek meghatározására tökéletes eszköz egy SWOT elemzés. Az erősséghez soroltam olyan tulajdonságokat, amelyekben kiemelkednek a fiatalok, a gyengeségekhez pedig az olyan jellemzőket, amelyek problémát okozhatnak-ez a kettő belső tényező. A lehetőségek megismerésével előnyre tehetünk szert, illetve így tudjuk leghatékonyabban alkalmazni ezt a csoportot. A veszélyek felismerése is fontos szempont, hiszen így fel tudunk készülni az esetleges problémákra, de mivel ez is, illetve a lehetőségek is külső tényezők, így ellenük nem igazán tudunk tenni.

Az alábbi első táblázat a SWOT elemzés eredményét foglalja össze.

Erősségek	Gyengeségek
technológiai ismeretek/eszközök kezelése, rugalmasság/alkalmazkodás, multitasking	problémamegoldási képességek, figyelem fenntartása, türelmetlenség
Lehetőségek	Veszélyek
hajlandóság a fejlődésre, innovatív ötletek	befolyásolhatóság, lojalitás, munkaerőpiacon viszonylag új réteg

1. táblázat: SWOT elemzés a Z generációról

A Z-generáció fő erőssége - mint ahogy már írtam az előző alfejezetben is, a technológiai ismeretek adottsága, illetve a találékonyságuk segítségével az eszközök kezelése, beüzemelése és beállítása, esetleges hibakeresése sem okoz nekik általában problémát. A rugalmasságuk, illetve alkalmazkodó képességük kiemelkedő, nem érzik magukat kellemetlenül, ha esetleg egy náluk magasabb pozícióban lévő munkatárssal kell kommunikálni, hiszen a vállalati hierarchia a mai online kommunikációs csatornák használata közben alig érezhető, ők pedig ebben nőnek fel. (JAMES, 2023) Jellemzőjük még, hogy nem tudnak koncentrálni egy feladatra huzamosabb ideig, monotonitástűrő képességük nagyon alacsony, így a figyelem fenntartásával problémák lehetnek, ha egyszerűbb, egysíkú és ingerszegény feladatok kell ellátniuk. Nyitottságuk lehetőséget ad a vállalat számára, hogy fejlődhessen, hiszen teljesen más gondolkodásmód jellemzi őket, mint az előző generációkat, ötleteiket pedig szeretik megosztani, illetve kérdéseket is gyakran tesznek fel. Mivel viszonylag új réteg a munkaerőpiacon, így sok tapasztalatuk nincsen, illetve a vállalatok sem tudták még teljesen kiismerni őket.

3. MUNKAERŐPIAC

3.1. Munkaerőpiac fogalma és jelentősége

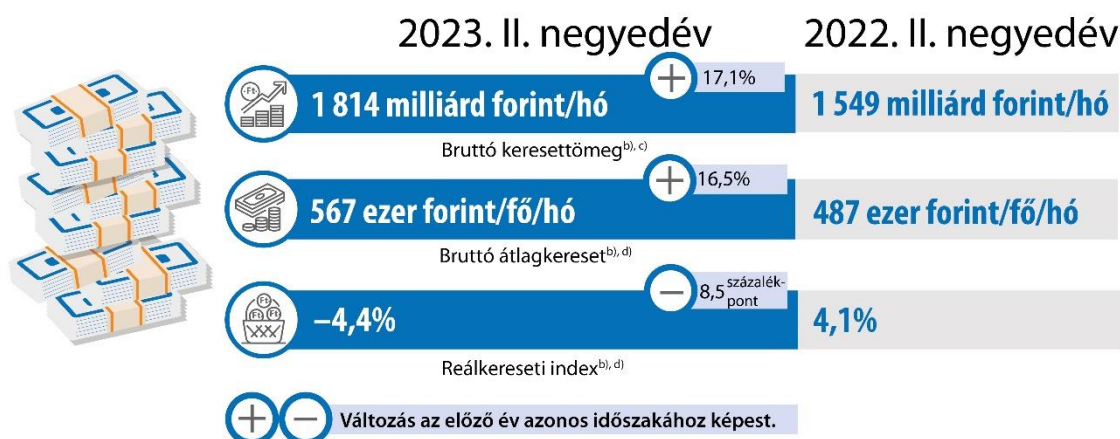
„A munkaerőpiac nem más, mint a munkaerő (mint termelési tényező) közgazdasági értelemben vett piaca, ahol az eladók (a munkavállalók vagy munkások) és a vevők (a munkaadók vagy munkáltatók) között a munkaerő cseréje zajlik, a munkaerő árát pedig a bér jelenti”. (Bácsné, et al., 2015, p. 6)

A fenti idézet tökéletesen összefoglalja, milyen elemekből is tevődik össze ez a közel sem tökéletes piac, hiszen sok tényező változtatja a helyzetét, néhol pedig hiányos és nehezen átlátható is, ezért a fenntarthatósága érdekében kulcsfontosságú a rugalmasság, főleg, ha az elmúlt éveket nézzük. Az üzletet kötő szereplők tehát a munkavállalók (ez nem homogén csoport, hiszen különböző sajátosságokkal bírnak), illetve a munkáltatók, és eladni kívánt „áru” maga az egyének által nyújtott munkaerő, de sokan nem szeretik így nevezni ezt a fogalmat. (Anon., 2008)

A munkaerőpiac alapvetően nagy mértékben befolyásolja az ország gazdaságát, hiszen maga a társadalom a fő mozgatóereje ennek piacnak, ezért hatással van az saját életükre is, mivel maga a társadalom van jelen a munkaerőpiacon, amiből a megélhetésük származik. Továbbá segít enyhíteni a társadalmi feszültségeket is, például a munkanélküliség csökkentésével, illetve szerepe van a munkavállalók szakmai, illetve személyes fejlődésében is. Ezt a területet is természetesen jelentős mértékben tudja változtatni az állam gazdaságpolitikája, illetve a különböző beavatkozásai, mint például az oktatás támogatása, vagy maga a munkaerőpiaci programok kidolgozása és bevezetése, melyekkel segítséget tudnak nyújtani az álláskeresőknél. (Dabasi-Halász, 2018)

3.2. Munkaerőpiaci adatok a jelenlegi helyzetről

Érdemes megnézni pár jelzőszámot, amely segítségével láthatjuk, milyen irányba halad jelenleg a piac. A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) legújabb adatai alapján fogom szemléltetni a munkaerőpiac jelenlegi helyzetét, erre jelenleg a 2023. II. negyedéves kimutatás elérhető, amely az előző évhez képest mutatja be a helyzetet. A fontosabb munkaerőpiaci jelzőszámokat mutatja be az alábbi második ábra:



^{a)} A lakossági munkaerő-felmérés 15–74 évesekre vonatkozó adatai.

^{b)} Alkalmazottal rendelkező vállalkozások, nonprofit szervezetek és valamennyi költségvetési intézmény adatai.

^{c)} Adott időszak végi adatok.

^{d)} Teljes munkaidőben alkalmazásban állók adatai.

^{e)} Legalább öt fővel rendelkező vállalkozások, teljes körű költségvetési és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezetek.

1. ábra: A fontosabb munkaerőpiaci jelzőszámok

Forrás: (saját szerkesztés) (KSH, 2023)

Az ábrán látható adatok azt mutatják, hogy az előző évhez képest az üres helyek száma 99 ezerrel 80 ezerre csökkent, ez 19,1%-ot jelent, ezzel együtt a foglalkoztatottak száma

0,7%-os emelkedést mutat, ami nagyjából 31 ezer embert jelent a munkaerőpiacon, ez köszönhető az elsődleges munkaerőpiac élénkülésének, illetve a külföldi munkavállalás növekedésének. Az inaktívak száma 3,4%-kal csökkent ez körülbelül 84 ezer embert takar. A munkanélküliek csoportja bővült 22,8%-kal, így 36 ezer fővel jelent többet, illetve az adatok szerint a potenciálisan rendelkezésre álló munkaerő nagysága minimálisan több. A bruttó átlagkereset 16,5%-os növekedést mutat az előző évhez képest, 487 ezer forintról 567 ezerre nőtt, viszont a reálkereseti index (keresetek vásárlóereje) csökkent 4,4%-ra. Az átlagkereset változása több dolog miatt is lehetséges, például nőtt a minimálbér, illetve a garantált bérminimum (16%, illetve 14%-kal), a közfoglalkoztatottak bére szinten emelkedett, továbbá a 25 évesek személyi jövedelemadó mentesség havi jövedelemhatárát kiterjesztették, és erre a kedvezményre idén már a 25-30 éves fiatal nők is jogosultak, akik gyermeket nevelnek. Különböző területeket is érintett béremelés, illetve változás, például az orvosok fizetését emelték 11%-kal, a pedagógusoknál a szakmai bérpótlék 32%-ra nőtt, illetve a szakképzésben dolgozó oktatók is 10% emelésben részesültek. A keresetek vásárlóerejének csökkenése a magas inflációnak köszönhető. (KSH, 2023)

3.3. Munkaerőpiac elvárásai a friss diplomások felé

Ebben a fejezetben különböző tanulmányok alapján fogom bemutatni, hogy mik az elvárások és kompetenciák a munkaerőpiac felől napjainkban egy pályakezdő friss diplomás felé. A kutatásom során több fajta csoportosítást is találtam, ami alapján vizsgálják a szükséges készségeket, ez minden elemzésben eltérő volt, viszont a két legfontosabb a szakmai, illetve az általános készségek voltak. A háromtényezős vizsgálat részei az általános, szakmai és vezetői kompetenciák. A szakmai hozzáértés felmérésénél vizsgálják például az elvégzett terület elméleti tudását, illetve magát a gyakorlatot, ami jelentős részét teszi ki az ebben a kategóriában megszerzett tudásnak, továbbá a nyelvtudás, általános műveltség, informatikai ismeretek, továbbá az adott szak sajátosságai is ide tartoznak. Az általános hozzáértéshez sorolható minden olyan képesség és készség, amit az ember az élete során sajátított el, nevelésében hozzájárult, viselkedésére jellemző, nem csak a munka világában. Ezek között lehetnek olyanok, amelyek a munkavégzésben kamatoztathatóak, illetve olyanok is, amelyek inkább alapvető szociális viselkedést határoznak meg. A vezetői készségek pedig az ideális

vezető jellemzőit takarja. (Nárai, 2022) Az öttényezős modellben hasonló tényezőkből épül fel, része az általános, szakmai, szociális, tanulási, és az innovatív kompetencia. (Molnár & Lipták, 2023)

Általánosságban kijelenthető, hogy minden szakterület más sorrendben priorizálja az elvárásait a frissen végzettek felé, de az biztos, hogy a tanulási és az innovatív kompetenciák egyre több területen (főleg az informatika pályán, bár itt már jelenleg is kulcsfontosságú készségeknek számítanak ezek) hasznosak, illetve elvártak lesznek a munkáltatók felől, tekintve, hogy milyen mértékben fejlődik, változik és gyorsul a világ. További kiemelt helyen szerepel még a kreativitás, problémamegoldó képesség is. Mivel pályakezdőkről beszélünk, így a vezetői kompetencia kevésbé jelentős elvárás a friss diplomások felé. (Szilágyi, et al., 2020)

3.4. Kihívások a munkaerőpiacon a fiatalokkal szemben

Egyes előrejelzések szerint a Z generáció tagjai a munkaerőpiacon 2025-re 27%-os arányban fog jelen lenni. Mint ahogy már említettem korábban, ez a korosztály teljesen máshogy áll hozzá a munkához, mint például a szüleik teszik. Régen lojálisabbak voltak az emberek a munkahelyükhöz, illetve alapból sokkal nehezebben tudtak volna váltani, hiszen nem ez volt a jellemző, mint a mai világban. Ezzel szemben a mai fiatalok máshogy tekintenek a munkára, számukra is fontos, de nem a legfontosabb. (Kónya, 2023) 2023-ban a munkaerőpiacra jellemzően sok munkavállaló, köztük jelentős arányban az új generáció is, hajlamos a gyakori munkahelyváltásra (munkaerő-fluktuáció), ennek negatív vonzata természetesen a költségekben jelentkezik, például próbaidőszakban nagyobb esély van hibázni, illetve a betanító munkatárs idejét is elveszi, amely újabb kiesést eredményez. A munkaerő megtartása sokkal kedvezőbb a vállalat számára, ez pedig az idei év legfőbb kihívása jelenleg. (Incze, 2023)

Kulcsfontosságú megemlíteni azt, hogy megváltozott a motivációjuk is, régen mindenki szeme előtt lebegett a jól megérdemelt nyugdíj, ma viszont sokkal később jöhet el ez az időszak a mai fiataloknak, illetve legtöbben már nem is hisznek abban, hogy ez egyáltalán járni fog nekik, mire oda érkeznek az életük során. Ha nem felel meg nekik, amit biztosít a munkahely, a környezet, vagy bármilyen tényező, ami gátolja őket a kiteljesedésben és a fejlődésben, akkor az ellen bátrabban lépnek fel, mint a korábbi generációk, és akár

tovább is állnak a munkaerőpiacon. Már mást jelent az ideális munka fogalma, fontosnak tartják, hogy a vállalat részt vegyen valamilyen társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos programban, vagy akár céljai egyikét képezze a környezetvédelem támogatása. Mivel nagyrészen vizuális típusok, így kiemelkedően fontos a barátságos, igényes és modern munkakörnyezet a megfelelő közérzet biztosítása érdekében, a kollégákkal szemben elfogadóak, így inkább preferálják a nyitott és sokszínű csapatban való tevékenységeket. (Kónya, 2023)

Munkavégzés során nem szeretik kockáztatni a szellemi egészségüket, esetlegesen a fizikait sem, ha olyan a munkakör, ezért törekedni kell arra, hogy egy stresszmentes, biztonságos és kényelmes legyen a munkavégzés, felmerülő problémák esetén ezeket pedig kezelni kell. Erre az egyik legalkalmasabb módszer lehet például egy stresszkezelő tréning, ami nem csak a munkahelyeken terjed el, hanem már egyre több egyetemen is tart ilyen jellegű foglalkozásokat, amin részt vehetnek a diákok. (Pálffy, 2020)

Megismerve a Z generációt láthatjuk, hogy számukra kedvezőek a munkaerőpiacon tapasztalható változások, mint például a rugalmasság, illetve a mai modern technológia használata szinte minden területen, emellett jelenleg a piacon a munkáltatókkal szemben ők vannak jobb pozícióban, így még magabiztosabban tudnak hatni az igényeikkel és követeléseikkel a munkáltatókra. Ami az otthonról végezhető munkát, vagy hibrid munkavégzést illeti, több szakértő szerint, például Helen Hughes, aki a Leeds University Business School docense, bizonyos okok miatt nem kimondottan kedvező egy tapasztalatlan munkavállaló számára. Személyes munkavégzés és kommunikáció nélkül meglátása szerint nagy lehet az esélye fontos viselkedési, együttműködési és hálózatépítési hiányosságokkal való küzdelemnek. Ezt az állítást azzal magyarázza, hogy az online beszélgetések által nem tudják megtapasztalni, hogy a vállalati struktúrában számukra kit és hogyan illik megszólítani, de akár az ügyfelekkel való információcsere során is könnyen ütközhetnek nehézségekbe, ha nincs ott eleinte mellettük valaki, aki finoman rámutat arra, milyen módon illik beszélni bizonyos személyekkel. Egy irodai környezetben sokkal könnyebb az ilyen jellegű kommunikációs készségeket elsajátítani, hiszen akár egy ebéd közben, vagy csak egy közösen töltött szünet segítségével még inkább bátrabbak és nyitottabban tudnak informálódni ilyen kérdésekben, míg ezeket

otthonról végzett munka során sokkal nehezebb megtudni, emellett személyesen könnyebben tudnak akár példát is venni a többiek viselkedéséről egy munkahelyen.

Mivel ezek a fiatalok szünet nélkül online beszélgetéseket folytatnak egymással a maguk közvetlen stílusában, gyakran előfordulhat, hogy félreérthetően veszik át a hivatalosabb információkat írásos formában, hiszen ez a generáció és a korábbiak írásmódja teljesen különböző - például a számukra megszokott és általuk használt hangulatjelek nincsenek jelen, hogy segítségükre legyenek. Hughes szerint a pályakezdőkben akár szorongás is kialakulhat az otthoni munkavégzés során azzal kapcsolatban, hogy mennyire gondolja azt a többi munkatárs róluk, hogy elég aktívan dolgoznak - e, hiszen fizikailag nem egy helyen tartózkodnak, hogy ezt lássák. Sokszor nincsenek közös munkák, hogy ez egyértelműen látszódjon. James Bailey vezetőképzéssel foglalkozó professzor szerint, ezekből a problémákból kifolyólag, ha ezek a fiatalok a jövőben vezetői szerepet kívánnak betölteni, előfordulhat, hogy bizonyos készségek fejletlenek maradnak, így nem fogják tudni betölteni ezt a pozíciót a vállalat számára megfelelően. (Magyar Nemzet, 2023)

3.5. Munkaerőpiac helyzete, trendek

A következő téma vizsgálata több szempontból is jelentős fontosságú. A vállalatok csak a trendek követésével, illetve ezekhez való alkalmazkodással tudja fenntartani a gazdasági versenyképességét. A munkavállalók igényei és preferenciái is folyamatosan változnak, főleg akkor, ha például egy új generáció jelenik meg, így szükséges, hogy tisztában legyenek ezekkel az elvárásokkal, illetve a fenntarthatóság érdekében ezeknek eleget is tegyenek.

A munkaerőpiac kiemelten nehéz helyzetben van az idei évben, szinte rosszabb az állapot, mint a koronavírus (2020-2022) idején. Nagymértékű munkaerőhiányról számoltak be a pandémia kezdete óta, és ezek nehézségek már 2022-ben is jelen voltak, ám az infláció és a háborús tevékenységek idén tovább rontották a stabilitást. Sokan nem valós szándékkal jelentkezik egyes pozíciókra, csak szerencsét próbálnak, azzal, hogy egy nagyobb bérigényt mondanak be az új helyre, mint amennyit kapnak a jelenlegin. Mivel pár százalékos különbségért nem biztos, hogy otthagynák a jelenlegi biztos állásukat a mai instabil megélhetési helyzetekre nézve, így ez az ajánlat a legtöbb esetben elég

magas, sőt, szinte irreális. Sokszor a jelenlegi munkahelynél a cég ellenajánlással tudja, illetve próbálja megtartani a munkavállalót. A körülményeket tovább súlyosbítja, hogy a HR-esek, illetve a toborzók munkáját nehezítik a bizonytalan döntési folyamattal. Sokszor előlről kell kezdeni a több lépcsős felvételi eljárásokat, hiszen ezek a munkavállalók visszalépnek valamelyik fázisban, ez idő és pénz kiesés a cégeknek, továbbá kezdődik újra az egész procedúra. (Dancsecs, 2023)

Az a cég, amelyik ellenajánlással ott tudja tartani a munkavállalóját, rövid távon esetlegesen jól tud járni, hiszen megspórolja az új munkaerő megtalálását (ami a fentiek alapján borzasztóan nehéz), illetve magát a betanítást is, ezáltal pedig időt is takarít meg, így viszont rásegít a kialakult helyzetre. Hosszú távon nem biztos, hogy jól járnak a munkáltatók, hiszen ezt bármikor újra tudja próbálni a munkavállaló, továbbá nagy az esélye, hogy így is csak egy adott időre marad még, hiszen lehet nem csak a pénz volt az egyetlen ok, amely váltásra kényszerítette. Ha az ilyen körforgásokat le tudnák csökkenteni, az nagy mértékben hozzájárulna a piac stabilitásának visszanyerésében, csak a megbízhatóbb emberek megtartására kéne törekedniük a vállalatoknak, tehát ők is jobban járnának hosszútávon. Az így kialakult helyzet hatalmas nyomást helyez a munkakeresőkkel foglalkozó szakemberekre, hiszen sokkal többet kell dolgozniuk egy-egy megszerzett emberért, és hosszabb idő is megtalálni a megfelelő jelölteket, így az ő sikerélményük is csökken a munkában. (Dancsecs, 2023)

Az elmúlt években is fontos szempont volt a munkaerő-megtartása és motivációja, illetve a további munkaerő felvétele, azonban megjelentek új célok és fejleszteni kívánt területek is, mint például a bérezési rendszer átgondolása, vagy a vezetői és vállalati kultúra átalakítása. Egyes cégek nem csak a bérezésen próbálnak változtatni, hanem ezenkívül még finomítani fogják a különböző béren kívüli juttatásokat is, illetve ezeket még jobban személyre fogják szabni. Fejleszteni, illetve bevezetni szeretnék a különböző automatizációs folyamatokat is a felvételi eljárásokba és maga a HR csoportok munkájába, így segítve az egyes lépcsőfokokat a felvétel során, illetve az ajánlási rendszeren is elgondolkoznak egyes vállalatok a hatékonyabb toborzás érdekében. Az eddiginél szorosabban kell együttműködjön a vezetőség és a HR osztály a felmerülő és jelenlegi problémák felismerésében és a sikeres változások érdekében. (Kavcsák & Sefcsik, 2023) A munkaerőhiánnyal szemben a cégek nem csak a bérezési rendszert

próbálják átalakítani, hanem a leépítések háttérbe szorításával inkább a bővítésre koncentrálnak. Korábban jelentősebb volt a teljes home office (vagyis az otthonról végezhető munka), idén inkább jellemzőbb a hibrid munkavégzés, ez köszönhetően annak, hogy a vezetők fejleszteni próbálják a közösség erejét, jobbak a visszajelzések, és a kommunikáció is ebben a formában. (Behaviour, 2023)

A munkaerőpiacon jelenleg a munkavállalók vannak jobb helyzetben, hiszen nagyon nehéz egy jó szakembert találni, köszönhetően annak, hogy minden vállalat próbálja megtartani a bevált munkaerőt, ha pedig gondolkozna a váltáson, akkor egyből megadják neki a fizetésemelést. Sok esetben hiába kapnának magasabb béreket egy új helyen, maga a környezeti komfortosság miatt inkább maradnak, hiszen sok helyen kevésbé gyakori a teljes home office, ami még mindig többet érhet bizonyos munkavállalók szemében, mint egy kicsit több fizetés, mivel így sok időt spórolnak meg napi szinten. A járvány óta rengeteg helyen az interjúk előtt különböző teszteken mennek át a felvételizők, így már az elején megbizonyosodhatnak arról, hogy tényleg alkalmas-e a jelentkező az adott pozícióra, a készségei és képességei alapján. (Tornyos, 2023)

A járványnak köszönhetően kialakult egy új trend a munkaerőpiacon, mely segítségével egy új lehetőség született a munkavállalók számára az álláskereséshez. Létrejöttek bizonyos oldalak, ahol nem csak szövegesen tudjuk bemutatni magunkat az önéletrajz segítségével, hanem akár videós formában is megtehetjük ezt. Az ilyen felületek kiegészülnek még egy hasznos funkcióval, lehetőségünk van feltölteni a munkáinkról referenciát is. Ez lehetséges kép formában, vagy bármilyen más fájl is alkalmas erre, ez függ attól, hogy milyen jellegű munkát szeretnénk bemutatni, illetve, hogy mit vár el az adott környezet. (Sikeres lesznek!, 2023)

3.6. Mesterséges intelligencia a munkaerőpiacon

Napjainkban egyre többször hallani egy új technológiai jelenségről, a mesterséges intelligenciáról, aminek a fejlődése az utóbbi időben az eddigieknél még jelentősebb. Ez a kifejezés a Microsoft szerint a következőt jelenti: *„Egy számítógépes rendszer azon képessége, hogy az emberihez hasonló kognitív funkciókat tud utánózni, amilyen például a tanulás vagy a problémamegoldás.”* (Microsoft, 2023) A szó magyar rövidítése „MI”, illetve találkozhatunk vele angol forrásokban is az „AI” megnevezéssel. A mesterséges

intelligencia mára már nem csak a mindennapi életben van jelen számunkra, hanem a munkaerőpiacon is. Ebben az esetben a hosszútávú hatásáról jelenleg még nem rendelkezünk elegendő adattal, nem tudjuk megmondani pontosan milyen befolyással bír, hiszen egy jelenleg is fejlődő, viszonylag új technológiáról beszélünk. Bizonyos nézetek viszont már természetesen megszülettek ezzel kapcsolatban: egyes negatívabb nézetek szerint teljesen elveszik a munkaerőt, de sokan úgy tartják és próbálnak élni vele, hogy csak kiegészíteni fog bizonyos munkaköröket. Egy tanulmány szerint azonban három lehetséges kimenetele lehet a munkaerőpiacra nézve ennek az új technológiának:

- Az első szerint nem tud annyira kiteljesedni a piacon a mesterséges intelligencia, mint gondoljuk, így nem kell számottevő változást várni.
- Egy másik kimenetel szerint technológia munkanélküliséget fog okozni a jövőben, ez pedig teljesen megváltoztatná a mindennapjainkat.
- A harmadik és egyben a legtöbbször szerint valós kimenetel alapján, néhány pozíció és munkafolyamat megszűnik, vagy átalakul, de közben új munkahelyek jönnek létre, így jelentősen nem fog növekedni a munkanélküliség, akár még javulást is fogunk tapasztalni.

A felvázolt kimenetek alapján tisztán láthatjuk, hogy szükséges a munkaerőpiac felkészítése annak érdekében, hogy ez a technológia kiteljesedhesse és működőképes legyen. (Boncz & Szabó, 2022) Ha a mesterséges intelligencia sikeresen tudja támogatni az emberi munkaerőt, akkor az hozzájárul a munka minőségéhez, illetve mennyiségéhez is. Mivel az ilyen támogató folyamatokat tudjuk vele segíteni leginkább, így indokolt lehet a munkahelyeken a teljes átszervezésre, más feladatokkal is lehet bővíteni a munkavállalók tevékenységeit, ezzel is növelve a vállalat eredményességét. (Miskolczi & Kökény, 2023)

„Napjainkban az MI általában olyan technológiákba integrálódik, mint a természetes nyelvi megértés és a szövegelemzés, a természetes nyelvi osztályozás és a döntéskezelés, a vizuális felismerés (beleértve a kép-, arc- és videófelismerést), a virtuális ügynökök vagy társalgási felületek (chatbotok) és a robotizált folyamatautomatizálás.” (Miskolczi & Kökény, 2023, p. 167)

Az mesterséges intelligencia több területét is érintheti a munkaerőpiacnak, eddig leginkább a rutinszerű, ismétlődő feladatokat lehetett vele automatizálni, de manapság már az olyan szintet is eléri, hogy a magasabb képzettségű szakterületeken is érvényesülni tud. Ezekben érintettek lehetnek például a jogi területen dolgozók, de az egészségügyben is egyre jobban alkalmazható. Mint mindennek, ennek a technológiának is vannak hiányosságai, és korlátai is. Ezek tipikusan olyan tulajdonságok hiánya, amelyre csak az ember képes, mint például kreativitás vagy a következtetési képesség, így ahol ezekre szükség van, ott egyelőre csak kiegészíteni tudja a feladatokat, helyettesíteni nem. (Miskolczi & Kökény, 2023)

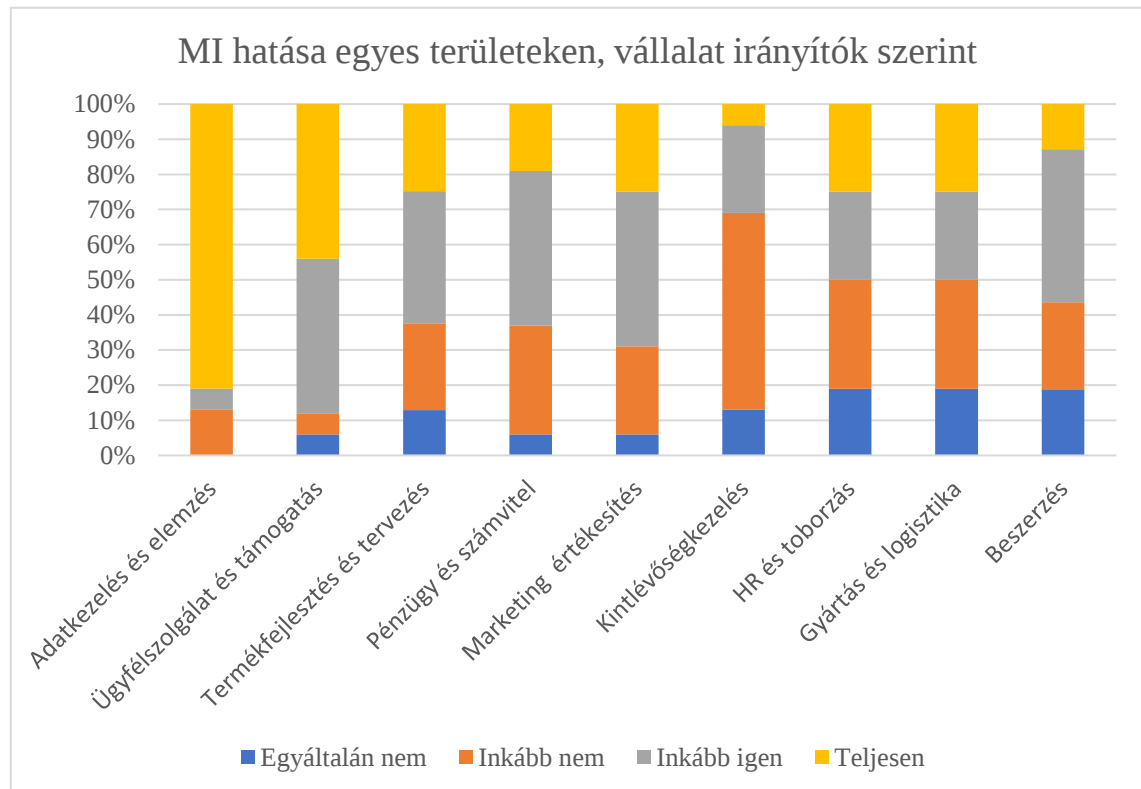
A munkaerőpiac leginkább a termelékenység növekedését, illetve a költségek csökkentését látja a fejlődő technológiában. A munkavállalókra gyakorolt hatásai is jelentősek, hiszen gyorsabban és precízebben tudják végezni a munkát, közben a nem kedvelt, illetve a monoton folyamatok szinte eltűnnek a napi teendők közül, így nő a munkavállalói elégedettség, illetve több idő jut a fontosabb, kihívásokat jelentő és kreatív feladatokra. (Bonz & Szabó, 2022)

A Work Force HR szolgáltató szakértője szerint fontos, hogy felkészüljön a munkaerő a mesterséges intelligenciával való együttélésre, és ki kell használni az adott lehetőségeket. A munkáltatóknak alkalmazkodni kell a változásokhoz, felismerni a benne rejlő potenciált, és alakítani a stratégiákon az új technológia eredményes alkalmazásához. Ez az adaptálás szükséges a munkavállalói részről is, nyitottnak kell lenniük az új potenciálok befogadására, illetve elsajátítására, erre segítséget kell adniuk a vállalatoknak, de számos egyetemen is részét képezi a tananyagnak. (mmonline, 2023)

A mesterséges intelligencia egyik képessége, hogy rengeteg információt tud tárolni, és ezeket használni is képes. Ez egy munkahelyen jelenthet olyan adatokat, amelyek ahhoz kellenek, hogy a munkavállaló teljesíteni tudja a feladatokat, de ezek lehetnek akár speciálisan csak az ott dolgozók részére nyilvános dokumentumok is. Ez egy új munkatárs esetén akár hosszú folyamat is lehet mire átnézi, értelmezi és használni is tudja a munkavégzés során. Egy friss diplomás esetén is hasonló a helyzet, sokszor a betanulás alatt pont ilyen ismereteket sajátítanak el, viszont, ha nem kell memorizálni ezeket az információkat, sokkal hamarabb tud eredményesen munkát végezni.

Itt is látszik, hogy mennyire fontos lenne a vállalatoknak elgondolkozni azon, hogy nyissanak az ilyen technológiák felé, bár sok helyen még a digitalizációval is küzdenek Magyarországon. Idővel ez az mesterséges intelligencia nem előny lesz a piacon, hanem az elvárt, így ezek a cégek hatalmas hátrányba fognak kerülni a többiekkel szemben. Sajnos leginkább azon vezetők hozzáállásával van sok hasonló esetben a probléma, akik még mindig nem elég nyitottak, pedig a technológia már megfizethető, és sokszor még olcsóbb megoldásokat is tud biztosítani, ráadásul ezt a piac és a munkavállalók pedig szinte elvárják. (hrpwr.hu, 2023) Ezeket alátámasztja a LinkedIn felületén tapasztalható trend is, miszerint az elmúlt 2 évben megduplázódott az olyan álláshirdetések száma, amelyben szerepelt a mesterséges intelligencia- természetesen az álláskereső profilján is egyre elterjedtebb az ilyen jellegű képességek megjelenítése. Ez a növekedés világszerte tapasztalható, néhány országban pedig ennél még nagyobb mértékben. (Economx, 2023)

Az alábbi második ábrán egy felmérés látható, azt mutatja be, hogy a különböző területeken hogyan látják a vezetők a mesterséges intelligencia hatását, illetve elterjedését a vállalat irányítók.



2. ábra: MI hatása egyes területeken, vállalat irányítók szerint

Forrás: (saját szerkesztés) (HrPortal, 2023)

Észrevehetjük, hogy nagyok az elvárások egyes területeken, jelentős az adatkezelés és elemzés, az ügyfélszolgálat és támogatás, de kiemelhető még a termékfejlesztés és tervezés, pénzügy és számvitel, marketing, illetve értékesítés is. Látható továbbá, hogy a legkevesbe érintett a kintlévőségkezeléssel kapcsolatos munkavégzés.

A felmérés során vizsgálták azt is, hogy a vállalatvezetők szerint milyen előnyökkel jár az új technológia alkalmazása. A legkiemelkedőbb a hatékonyság növelése, a költségmegtakarítás, illetve a gyorsabb válaszidő. A jövőben felmerülhető problémákat is megfogalmazták, leginkább a biztonsággal kapcsolatban vannak kérdéses pontok. (HrPortal, 2023)

4. EMPIRIKUS KUTATÁS

4.1. Alkalmazott kutatási módszer

A szakirodalom tanulmányozása után a következő lépés a kérdőív elkészítése volt, amely segítségével választ kaphatok a munkám elején ismertetett hipotézisekre. A szerkesztés során törekedtem arra, hogy a kérdések könnyen értelmezhetőek és megválaszolhatóak legyenek, illetve ügyeltem arra is, hogy ne legyen túlzottan hosszú az űrlap.

A kérdések elején pár egyszerűbb demográfiai információt gyűjtöttem a kitöltőkkel kapcsolatban, majd elkezdtem felmérni az elégedettségüket a jelenlegi munkahelyükre vonatkozóan, ezt követték az olyan adatok gyűjtése, amelyekkel feltárható milyen az érintett generáció számára az ideális munkakörnyezet, milyen elvárásokat támasztanak a munkáltatókkal szemben a pályakezdők, a lojalitás kapcsán vizsgáltam, hogy egy jobb ajánlat esetén hogyan cselekednének, illetve mennyivel több fizetést kell ajánlani nekik, hogy rá tudjuk venni őket a váltásra. A kitöltés során a munkához hasznosnak vélt képességeket kellett értékelniük az alapján, hogy mennyire jellemzőek rájuk a különböző tényezők.

Ezután a véleményüket kértem arról, hogy milyen nehézségekbe ütköztek az eddigi pályafutások során a munkaerőpiacon. A kérdőív végén pedig kérdéseket tettem fel a tapasztalatukról, illetve meglátásukról a mesterséges intelligenciával kapcsolatban a jövőre nézve.

Friss diplomás, pályakezdő fiatalokat kérdeztem meg, illetve olyan hallgatókat a felsőoktatásban, akik már elkezdtek dolgozni, vagy gyakornoki pozíciót töltenek már be valahol. A kutatásomhoz szükséges adatokat online kérdőív segítségével gyűjtöttem be a kitöltőktől. Az információk gyűjtéséhez kvantitatív kutatási módszert alkalmaztam, amely segítségével hatékonyan tudunk gyűjteni számszerűsíthető adatokat, ezeket pedig statisztikai, illetve matematikai módszerek alkalmazásával tudjuk értékelni. A kérdőívben jellemzően zárt kérdések fogadták a kitöltőket, melyeknél előre megadott választási lehetőségek szerepelnek.

4.2. Demográfiai adatok a kitöltőkről

A főbb információk megszerzése előtt feltettem pár alap demográfiával kapcsolatos kérdést a kitöltőknek, majd ezután jöttek a kutatásom elvégzéséhez szükséges adatok gyűjtése.

A kitöltők közül 63%-a nő, illetve 37%-a férfi, és összesen 115 (n=115) ember küldte be a kitöltött űrlapot. A második táblázatban látható, hogy milyen egyetemekről és milyen arányban töltötték ki a kérdőívet a fiatal budapesti munkavállalók:

Felsőoktatási intézmény	Kitöltések száma
Óbudai Egyetem	67
Budapesti Gazdasági Egyetem	34
Eötvös Loránd Tudományegyetem	14

2. táblázat: A kérdőív kitöltésében részt vett munkavállalók aránya felsőoktatási intézményenként (n=115)

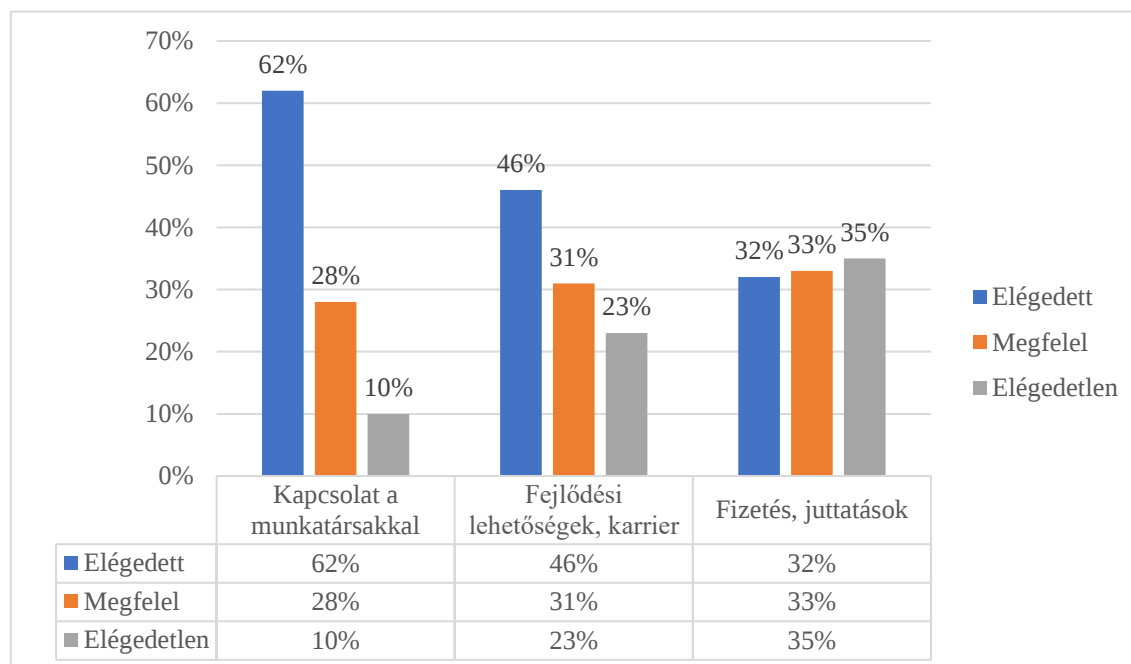
4.3. Munkahelyi elégedettség

A kérdőívet a munkahelyi elégedettség vizsgálatával folytattam, illetve a legutóbbi munkahelyváltás okáról is szereztem információkat a következő részben.

Ebben a témában kapott válaszok elemzésével rálátásunk lehet arra, hogyan érzik magukat a munkavállalók, és általánosságban melyek azok a tényezők, amelyek befolyásolják az elégedetlenséget, ez milyen arányban van jelen, illetve legutóbb mi váltotta ki belőlük, hogy másik helyen próbáljanak szerencsét.

Érdekelt még az is, hogy milyen a kapcsolatuk a kollégákkal, mennyire érzik úgy, hogy van fejlődési, illetve karrierlehetőség a jelenlegi kilátásokkal, mennyire vannak megelégedve a fizetéssel, illetve esetleges juttatásokkal.

Először az elégedettséget mértem fel. A harmadik ábra összefoglalja a kérdésekre adott válaszokat.



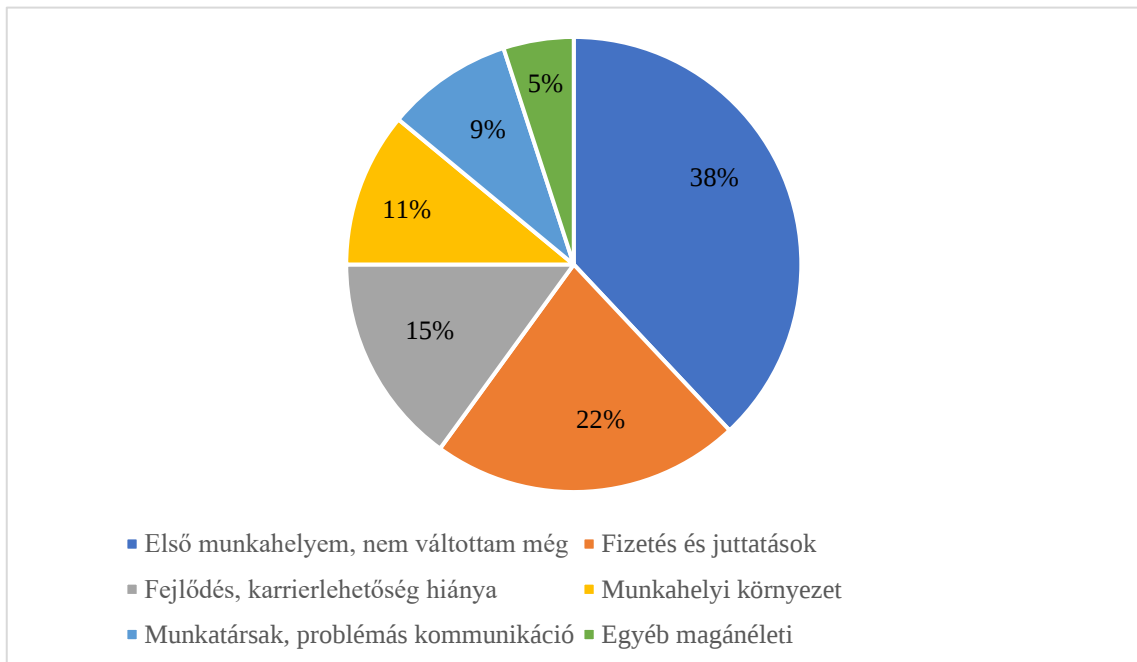
3. ábra: Hogyan értékelné a jelenlegi munkahelyén a következő tényezőket? (n=115)

A válaszokból láthatjuk, hogy nem minden területen teljesen elégedettek a fiatalok. A munkatársakkal való kapcsolat viszonylag jó eredményt ért el, a megkérdezettek 62%-a elégedett, 28% gondolja csak megfelelőnek, illetve 10% szerint nem megfelelő a velük való viszony a munkahelyen. Ezek alapján arra tudunk következtetni, hogy ez a generáció viszonylag könnyen tud alkalmazkodni egy új környezethez, illetve akár eltérő korú munkatársakkal való együttműködés sem jelent olyan nagy kihívást számukra.

A fejlődési lehetőségek terén más a helyzet, itt válaszadók 46%-a szerint van lehetőség a karrierépítésre, illetve szakmai fejlődésre, ez viszont kevesebb mint a válaszolók fele. 31% lát némi esélyt, illetve a fiatalok negyede érzi úgy, hogy ezen a helyen erre nem fog sor kerülni.

A fizetéseket és egyéb juttatásokat tekintve eléggé változatos válaszokat kaptam, csak 32% az elégedett munkavállaló, 33% szerint megfelelő, és szinten majdnem ekkora arányban, a kitöltők 35%-a pedig elégedetlenek.

Itt végül megkérdeztem a kérdőív kitöltésében résztvevőket, hogy mi volt az oka az előző munkahelyváltásnak. A kapott válaszokat a negyedik ábra szemlélteti.



4. ábra: Mi volt az előző munkahelyváltásának oka? (n=115)

Az ábrán látható eredmények alapján a kitöltők 38%-a még az első munkahelyén tölti a karrierének elejét. Azokról, akik már váltottak munkahelyet, elmondhatjuk, hogy változó tényezők miatt tették ezt, bár a többihez képest kiemelkedő 22%-os arányú a magasabb fizetés, illetve egyéb juttatások, ettől 7%-kal maradt csak le a fejlődés, illetve karrierlehetőség reményével váltók csoportja. A kitöltők 9%-a munkatársak, illetve a vállalaton belüli kommunikációs problémák miatt, további 11% pedig a munkahelyi környezetet tekintette nem megfelelőnek. Legkisebb arányban a magánéleti problémák hagyták ott az előző helyet, ez a tényező a válaszadók 5%-át érintette.

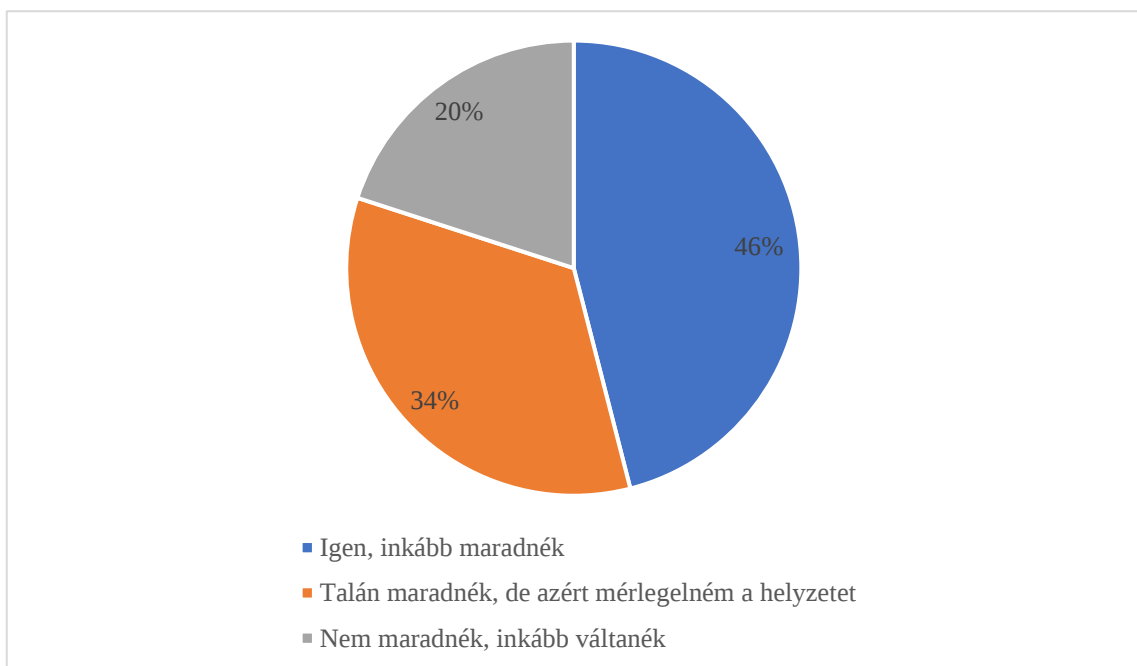
Összességében elmondható, hogy a fiatalok nagyrésze elégedett a főbb tényezőkkel a munkahelyükre tekintve, bár a fizetést nézve megoszló a vélemény, leginkább emiatt, illetve a biztosabb fejlődési lehetőségek reményében váltanak munkahelyet a kitöltők.

4.4. Lojalitás

A kérdőív következő része arról szólt, hogy mennyire lojálisak és milyen szinten kötődnek a kérdezett munkavállalók a munkahelyükhöz, illetve mekkora lenne százalékban mérve az a változás a fizetéssel kapcsolatban, aminek hatására elgondolkoznának a váltáson.

A munkáltatóknak az egyik legfontosabb érdeke a jó munkaerő megtartása hosszú távon, így ez egy fontos kérdés lehet amire keresem a választ, hogy megtudjuk, milyen kilátásokkal érdemes számolni.

A lojalitással kapcsolatos kérdések közül az első arra vonatkozott, hogy maradnának-e a jelenlegi munkahelyükön, amely tegyük fel, hogy teljesen megfelel számukra, vagy inkább váltanának, ha adódna egy feltételezhetően jobb lehetőség. A másik kérdés pedig arra kérdez rá, hogy mekkora lenne az a változás a fizetés terén, amennyiért elgondolkoznának az ajánlaton. Az első kérdésre adott válaszok arányát az alábbi ötödik ábra mutatja be.

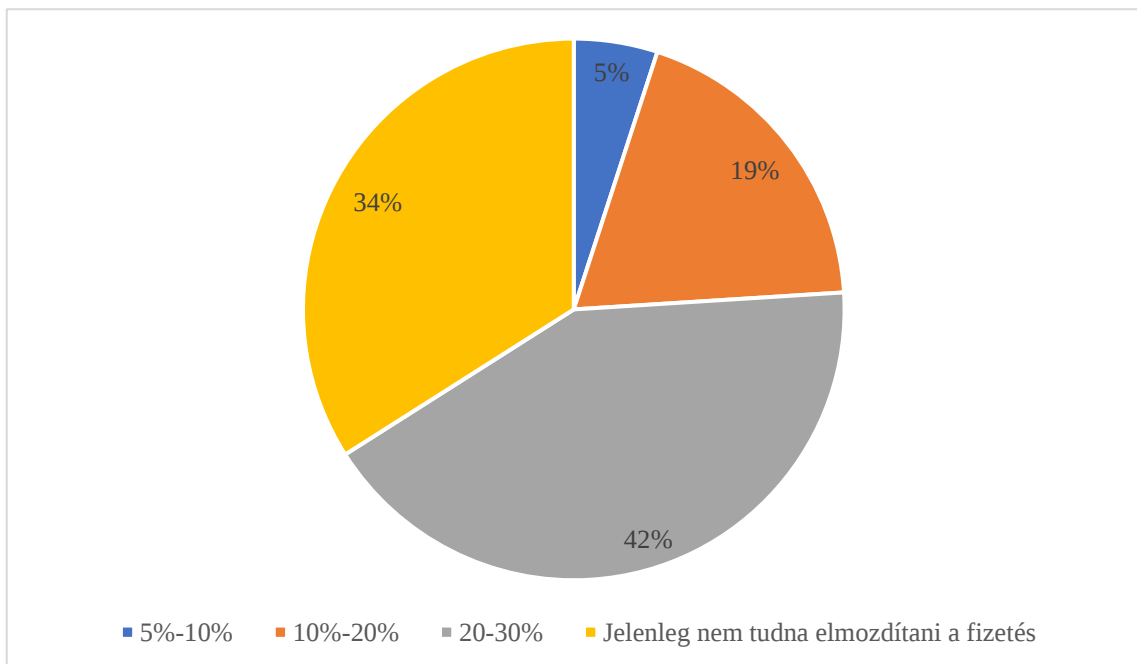


5. ábra: Maradna a jelenleg megfelelő munkahelyén, ha egy jobb lehetőség adódna? (n=115)

A válaszokból kiderül, hogy a fiatalok 46%-a maradna jelenlegi munkahelyén, ez majdnem a kitöltők fele. Emellett 34% szerint befolyásolhatóak lennének az új ajánlat

hatására, és a maradék 20% pedig valószínűleg élne a lehetőséggel. Az eredményeket tekintve nem olyan egyszerű elcsábítani a fiatalokat a megszokott helyről.

Az ezt követő kérdéssel vizsgáltam, hogy a fizetést tekintve mi lenne számukra az a határ, amely elmozdítaná őket a jelenlegi helyről. Erre az alábbi hatodik ábrán láthatjuk a kapott válaszokat:



6. ábra: Mekkora lenne az a különbség a fizetésben, amely esetén váltana munkahelyet? (n=115)

Láthatjuk, hogy a fizetést tekintve egy minimális növekedés nem tudja elmozdítani a kitöltőket, legalább 10%-20%-os emelkedés szükséges hozzá, és akkor is csak a válaszadók 19%-a tenné meg. Jelentősebb, 20% feletti változás esetén már hajlandóbbak a fiatalok a váltásra, majdnem a kitöltők fele, 42%-a tartozik ide. Vannak, akik a fizetést jelenleg nem tekintik annyira fontos tényezőnek, hogy feladják a jelenlegi munkájukat, a megkérdezettek 34%-a érez így.

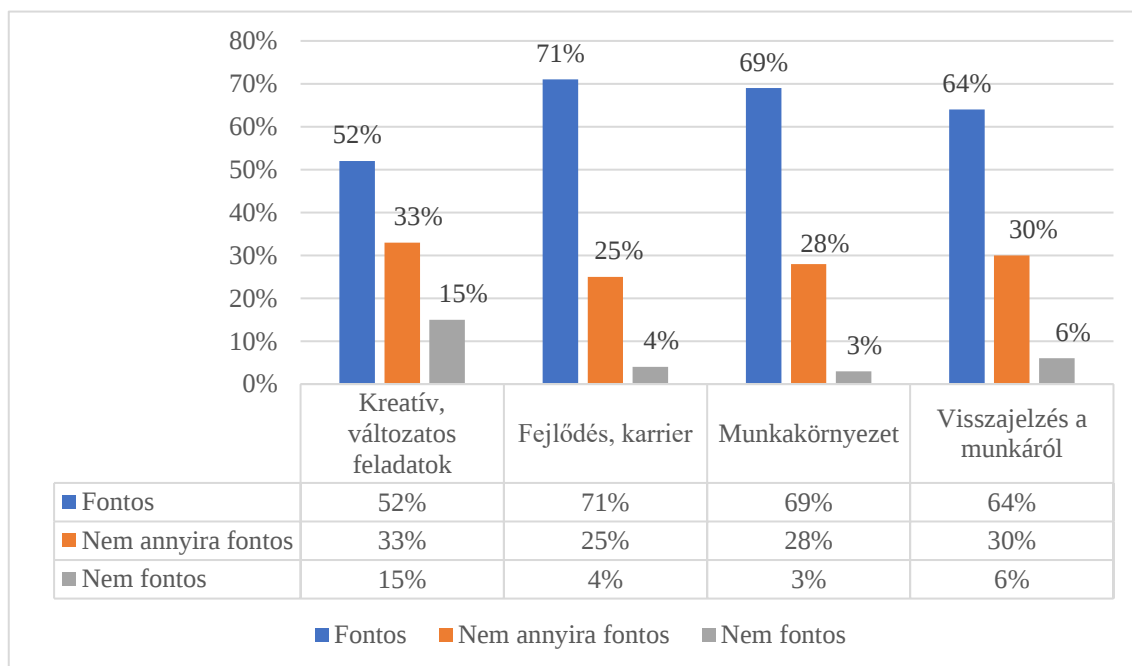
Észrevehető, hogy friss munkavállalók egy részének fontos a jól megszokott környezet, és nem szívesen kockáztatnának és mondanának le róla. Sok esetben a kedvezőbb pénzübeli juttatások miatt sem feltétlenül éri meg nekik a rizikó, maximum abban az esetben, ha a jelenlegitől jóval többet tudnának keresni.

4.5. Elvárások a munkahely felé

A következő részben a kérdőívet kitöltő fiatal munkavállalók elvárásait vizsgáltam, hogy melyek azok a tényezők, amelyek kiemelt fontosságúak számukra a fenntartható munkavégzéshez.

A munkahelyi elvárások vizsgálata és a meghatározó tényezők feltárása kulcsfontosságú a munkaerőpiacon, mert így megérthetjük milyen irányba formálódnak a korosztály igényei, mi tudja őket motiválni, ez pedig segít a munkáltatóknak alkalmazkodni a felmerülő változásokhoz akár a felvételi eljárás során, vagy pedig a munkakörnyezet kiépítésénél is hasznosat lehetnek az információk, illetve segít a fenntarthatóságban.

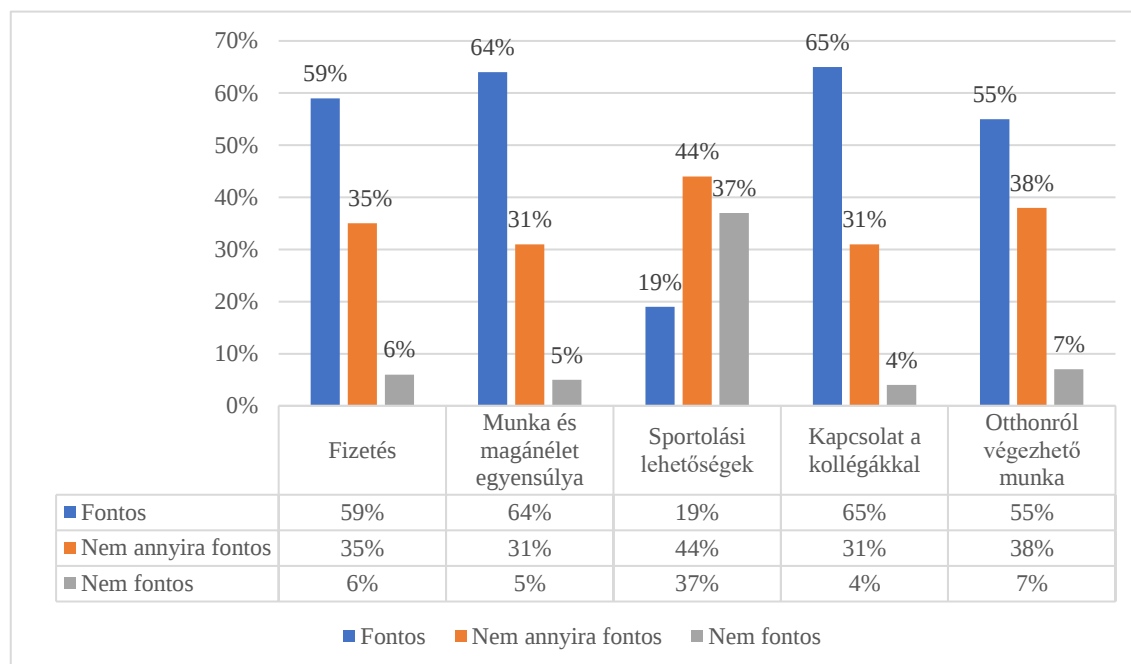
A vizsgált tényezők és a kapott válaszok első részének eredményeit az alábbi hetedik ábrán láthatjuk:



7. ábra: Mennyire tartja fontosnak az alábbi tényezőket a munkahellyel kapcsolatban? 1.rész (n=115)

Az kérdések első feléről leolvasható, hogy a fejlődés és a karrier mellett megfelelő munkakörnyezet biztosítása itt is a prioritások elején szerepel a listán, ezt már a lojalitás vizsgálatánál is láthattuk, emellett szeretnek visszajelzést kapni a munkájuk minőségéről, illetve a kitöltők több mint fele szereti a változatos feladatok elvégzését is.

A többi tényező értékeléséről kapott válaszokat pedig az alábbi nyolcadik ábra mutatja be:



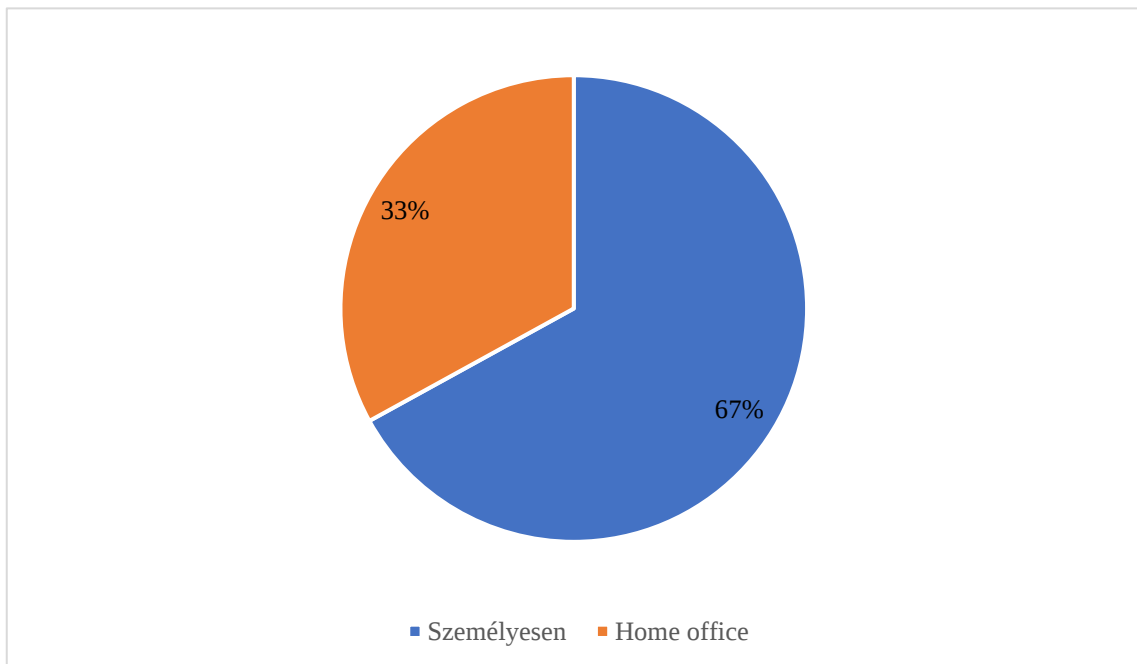
8. ábra: Mennyire tartja fontosnak az alábbi tényezőket a munkahellyel kapcsolatban? 2.rész (n=115)

A vizsgálat második részében láthatóan a munka és a magánélet egyensúlya kiemelkedő, ami általában jellemző elvárás erre a korosztályra tekintve a szakirodalom szerint. A sportolási lehetőségek nem túl vonzó tényezők a kitöltések szerint, ennek oka talán pont a magánélet és a munka világának elkülönítése az oka, mivel szeretik az ilyen jellegű tevékenységeket inkább a munkától elkülönítve, a jól megszokott helyen végezni, nem pedig egy olyan környezetben, ahol nagy valószínűséggel a munkatársak is jelen vannak.

A kollégákkal való kapcsolat is nélkülözhetetlen elem, és természetesen a fizetés is, viszont amint láthatjuk, nem a legfontosabb tényező. Érdekeség, hogy otthonról végezhető munkavégzésre viszonylag sokaknak nem kiemelkedően fontos szempont.

Ebben a részben kérdeztem meg a kitöltőket arról is, hogy milyen tapasztalataik voltak a beilleszkedés során a munkahelyükön, mennyire fontos számukra a személyes jelenlét a munkatársak, illetve maga a környezet megismerése közben.

A beilleszkedéssel kapcsolatos válaszok eredményeit az alábbi kilences ábrán láthatjuk:



9. ábra: Homeoffice vagy személyes jelenléttel illeszkedne be szívesebben egy új munkahelyen? (n=115)

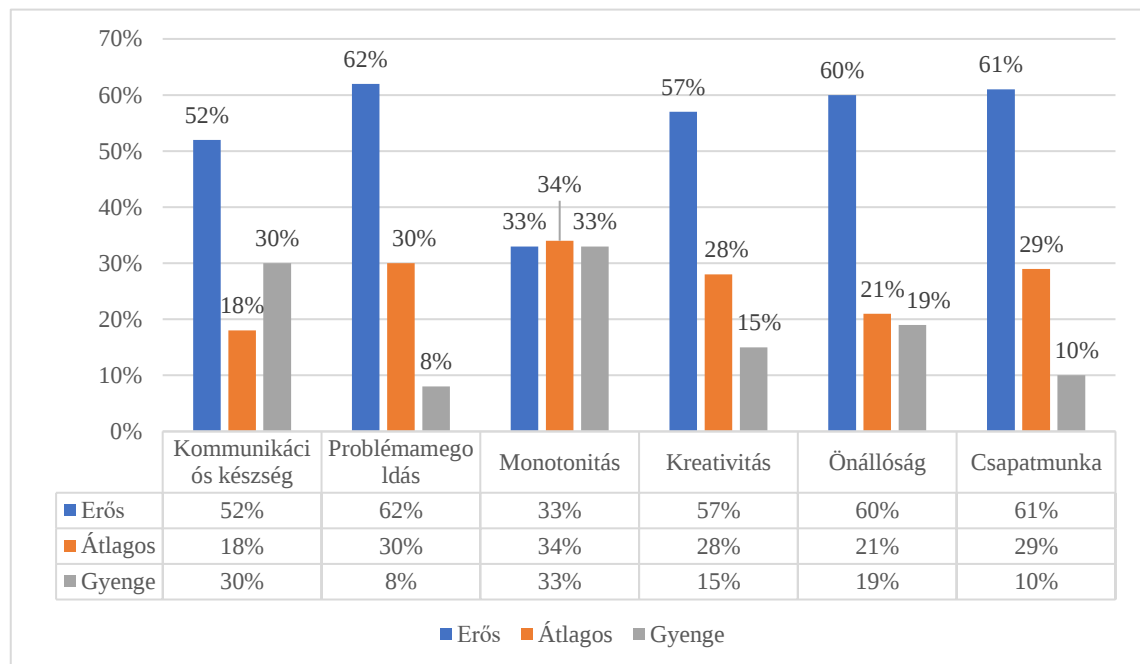
A válaszokból láthatjuk, hogy a fiatalok szívesebben mennek be a munkahelyre és ismerkednek meg a környezettel, illetve a munkatársakkal, minthogy otthonról kelljen beilleszkedni. Érzékelhetjük, hogy többen preferálják a személyes jelenlétet ebben a részben, így a beilleszkedés után már ők is szívesebben vesznek részt az otthoni munkavégzésben.

4.6. Kompetenciák értékelése

A felmérés során érdekelt az is, hogy a megkérdezettek hogyan értékelnék önmagukat, ezt több tényező segítségével mértem fel.

A különböző kompetenciákat értékelve láthatjuk, hogy milyen képet tükröz magáról ez a korosztály, ennek segítségével pedig elemezhetik és összehasonlíthatják a munkáltatók, hogy mennyire kompatibilis a saját igényeik tekintetében, továbbá a felmérés segíthet feltárni azokat a képességeket, amelyek alkalmazásával kiemelkedő teljesítményt tudnak nyújtani a munkaerőpiacra frissen belépettek.

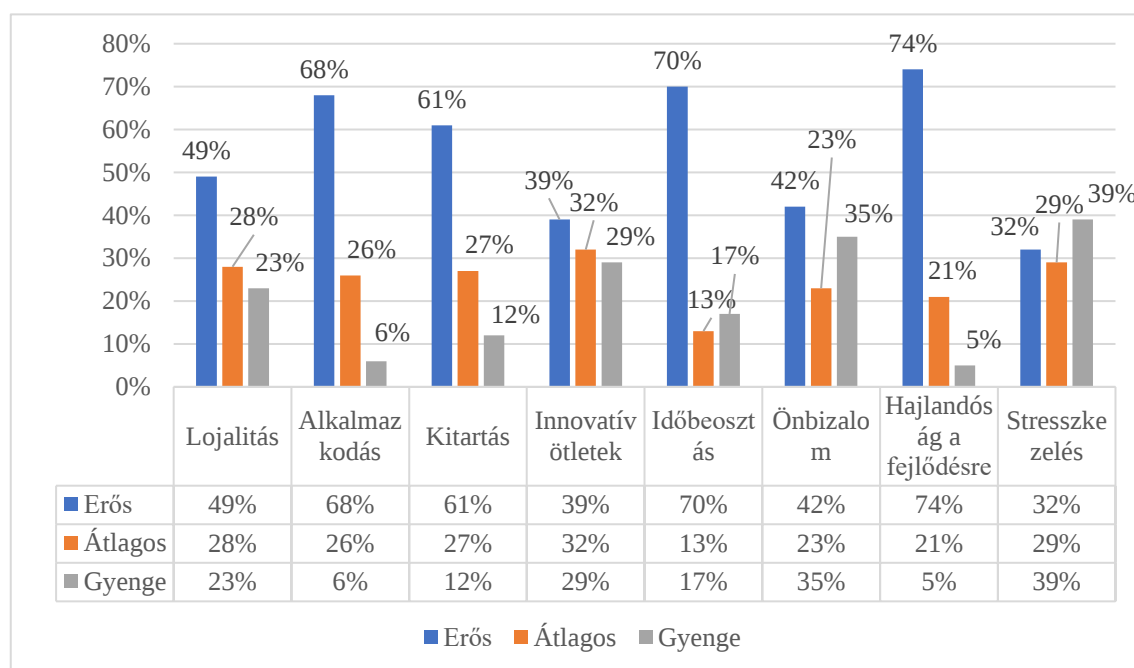
Viszonylag sok tényezőre kérdeztem rá, így az eredményeket két ábrán tudom bemutatni, az első felét a tizedik ábra szemlélteti:



10. ábra: Hogyan értékelné magát az alábbi készségek terén? 1.rész (n=115)

A válaszok első részéből látható, hogy leginkább a problémamegoldás tekintik az erősségüknek, emellett érdekes módon csapatban és önállóan is megállják a helyüket a véleményük szerint. A kommunikációs készséget a kitöltők több mint fele szerint a kiemelkedő készségekhez tartozik, viszont 30%-a gondolja ugyan ezt a tényezőt gyengeségnek is. Láthatjuk azt is, hogy erre a korosztályra jellemzően a monotonitást nem sokan kedvelik, viszont kreativitás terén viszonylag jónak mondhatjuk az eredményeket.

A válaszok második részét pedig a tizenegyedik ábra szemlélteti:



11. ábra: Hogyan értékelné magát az alábbi készségek terén? 2.rész (n=115)

A második részben azt tapasztalhatjuk, hogy a fiatalok nyitottak, és fontos szempontnak tartják a fejlődést a munkavégzés során, így hajlamosak az ismereteiket tovább mélyíteni, majdnem a kitöltők háromnegyede szerint. Emellett úgy gondolják, hogy jól tudják beosztani az időt, és az alkalmazkodás sem jelent számukra különösebb problémát, a kitöltők 68%-a kifejezetten jónak érzi magát ebben. A lojalitást tekintve a válaszolók fele gondolja magát megbízhatónak ilyen téren, érdekesség viszont, hogy az innovatív ötletek kitalálásában nem kifejezetten erősek.

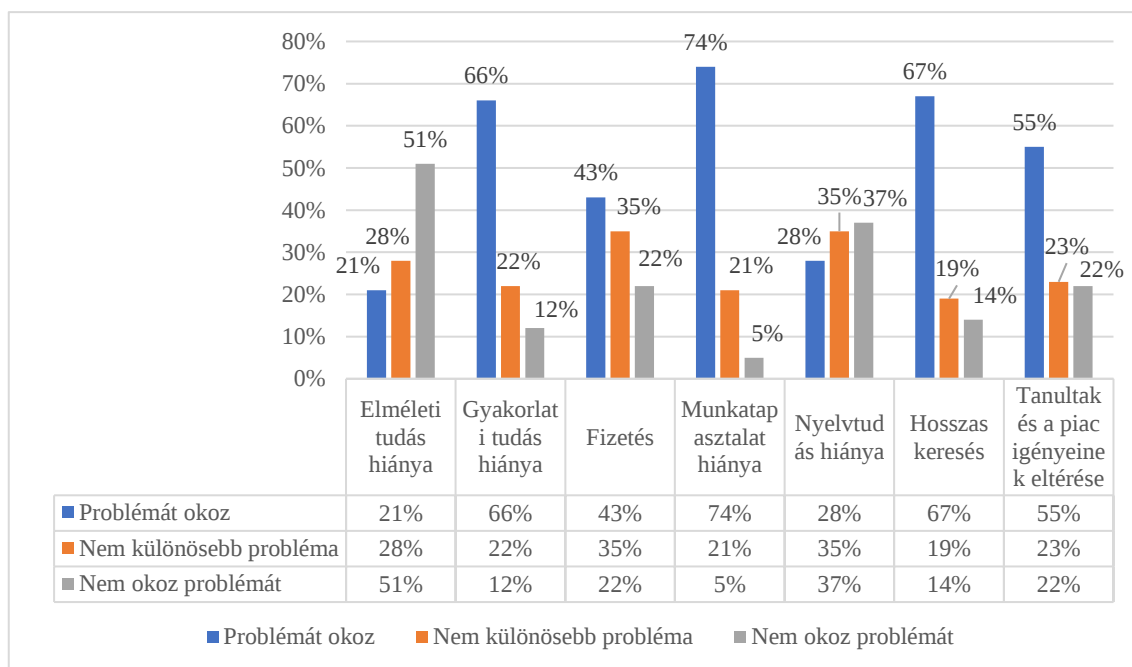
Megfigyelhető még emellett, hogy átlagosnak tekintik az önbizalmukat, illetve a stresszkezelés nehézséget okozhat a fiatalok számára.

Az önértékelést tekintve arra lehet következtetni, hogy szeretnek csapatban és önállóan is dolgozni, hatékonyak a problémamegoldásban, könnyen tudnak alkalmazkodni a munkakörnyezethez, szeretik tudatosan beosztani az időt, és szívesen vesznek át új ismereteket. Mivel viszonylag nehéz helyzetnek vannak kitéve a karrierjük elején, ez rásegíthet a stresszkezeléssel kapcsolatos problémákra.

4.7. Kihívások a munkaerőpiacon

Természetesen felmérésre kerültek azok a kihívások és nehézségek is, amelyek hatással lehetnek a fiatalok helyzetére a munkaerőpiacra történő belépésnél, így erről a témáról is kértem a kitöltők véleményét.

A friss diplomások a munka világába bekerülve számos akadállyal szembesülnek, ezek feltérképezése segíthet abban, hogy tisztábban lássuk milyen változásokkal tudják segíteni őket a felsőoktatási intézmények, illetve maguk a vállalatok is, a gördülékenyebb és eredményesebb elhelyezkedést támogatva. Az utolsó kérdésre adott válaszokat a tizenkettedik ábrán láthatjuk:



12. ábra: A következő tényezők közül melyek jelentettek problémát Önnek a munkakeresés során? (n=115)

A válaszolók szerint a legnagyobb gondot a munkatapasztalat hiánya okozza, a friss diplomások 74%-a szembesül ezzel a problémával. Kiemelkedő még a gyakorlati tudás elsajátításának elmaradása is, illetve a munkakeresést is hosszasanak ítélték meg, amely tovább nehezítheti a helyzetüket a kilátástalanság miatt. Mindkét szempont közel azonos eredményt ért el.

A megkérdezettek fele szerint a fizetés sem a legmegfelelőbb, a válaszolók 43%-a gondolta így, illetve az iskolában tanultak nem minden esetben egyeznek meg a

munkaerőpiacon elvárt ismeretekkel, több mint a fiatalok fele, 55%-a szerint. A szerzett elméleti, illetve nyelvtudásukat a fiatalok az elvárt színhez képest megfelelőnek ítélték meg, szerintük nincs különösebb probléma vele.

A kihívások feltárása során arra következtethetünk, hogy a fiatalok gyakran szembesülnek az akár több évet igénylő munkahelyi tapasztalat hiányával, ezen sajnos nem tudnak javítani, csak a későbbiekben. Az ilyen elvárások miatt sokszor hosszú időbe telik mire megtalálják a munkahelyüket, ez tovább nehezíti a helyzetüket, így ez a hosszú folyamat gyakran stresszforrást jelent számukra.

Ha lehetőségük lenne a hallgatóknak több időt tölteni a tanulmányok során a munkával a kötelező gyakorlaton felül, akkor javulnának az értékek a gyakorlati tudás, illetve munkatapasztalat terén is, és esetleg még a munkakeresés ideje is lerövidülne a későbbiekben.

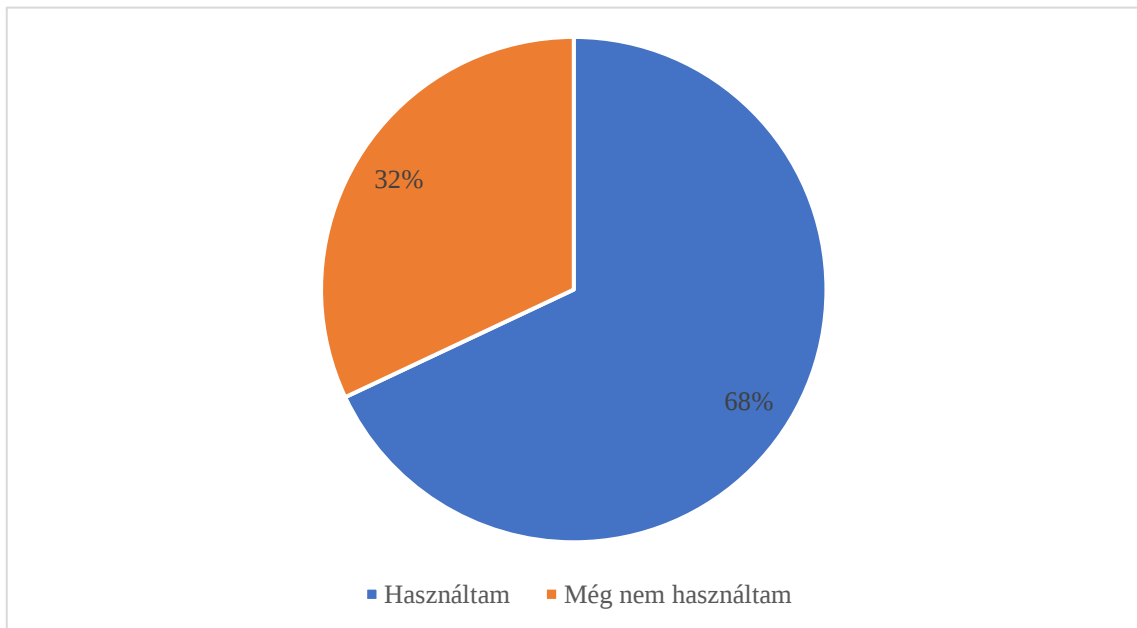
4.8. Mesterséges intelligencia

A kérdőív utolsó részben a fiatalok és a mesterséges intelligencia kapcsolatáról szereztem információkat a kitöltőktől, több szempont szerint kértem ki a véleményüket.

Mivel a munkaerőpiaci trendek gyors változása mellett az ilyen technológia is kulcsfontosságú szempont lett egyes területeken, így fontosnak véltem, hogy felmérjem milyen arányban használták a munkavégzés során, és az így kapott információkat mennyire találták hasznosnak.

Emellett természetesen kértem a kitöltők véleményét arról is, hogy ők hogyan vélekednek erről a technológiáról a jövőre nézve, milyen irányba fogja megváltoztatni a munkájukat. A kapott információk tükrében láthatjuk, hogy milyen álláspontot képviselnek a fiatalok a mesterséges intelligenciával szemben, hasznosnak tartják-e az alkalmazását, vagy inkább félnek ettől az új technológiától és akár veszélyben érzik magukat emiatt.

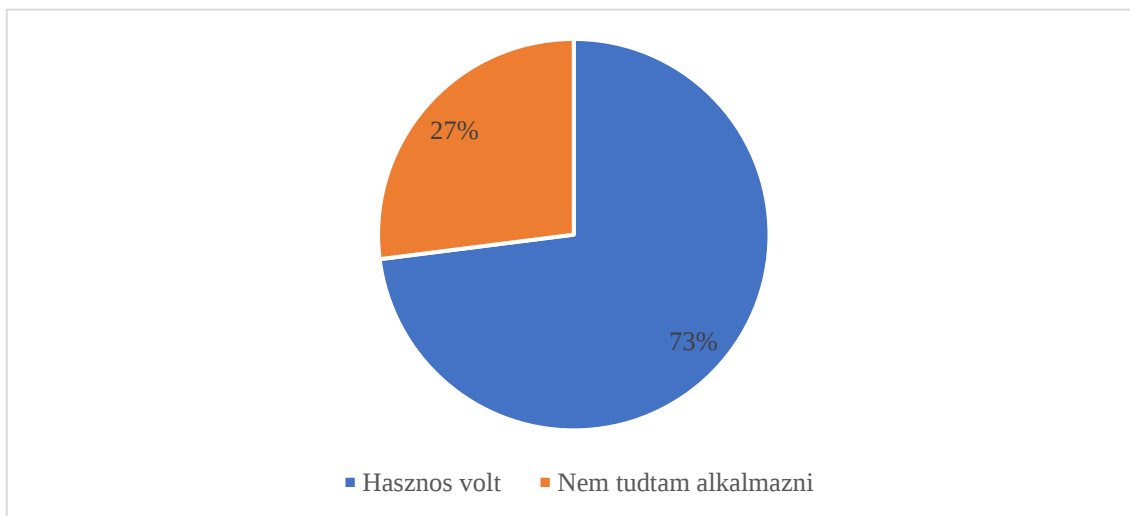
Az első kérdéssel a használatának az arányait térképeztem fel ezt demonstrálja a tizenharmadik ábra:



13. ábra: Ön használta már a mesterséges intelligenciát a munkavégzés során? (n=115)

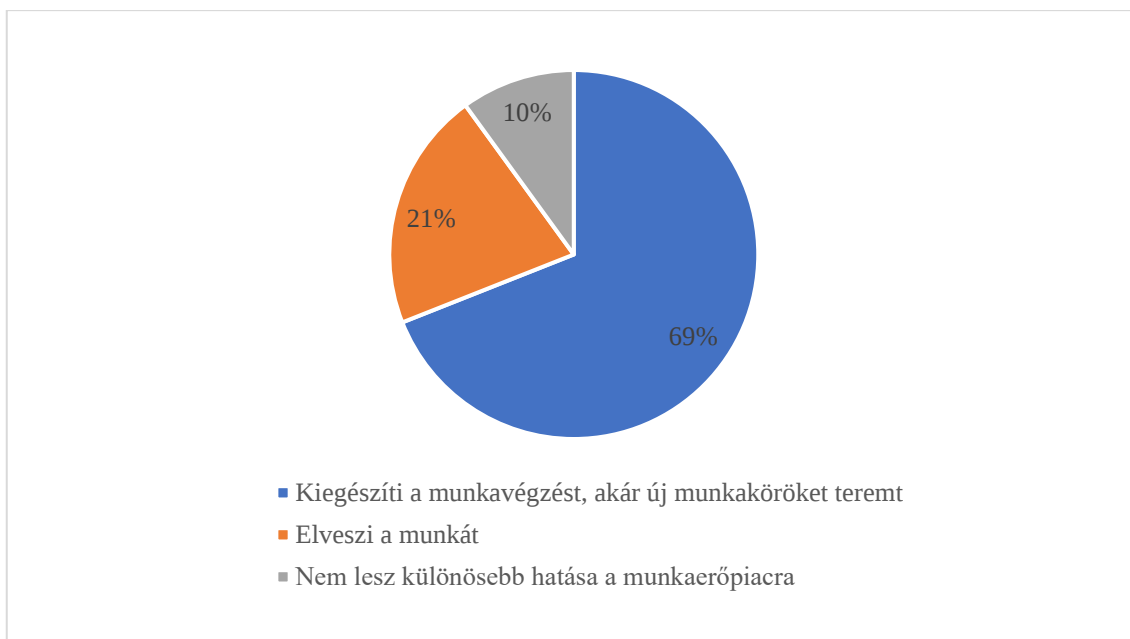
A felmérés értékelése alapján a fiatalok 68%-a már alkalmazta a mesterséges intelligenciát a munkavégzés során, a maradék 32% azonban még nem próbálta ki az új lehetőséget. Azok a munkavállalók, akik már használták, válaszolhattak még egy kérdésre, ami arra kérdezett rá, hogy mennyire találták hasznosnak és használhatónak a kapott válaszokat a mesterséges intelligencia segítségével.

A mesterséges intelligencia által kapott hasznos információk arányát az alábbi tizennegyedik ábra prezentálja:



14. ábra: A mesterséges intelligencia által kapott információk hasznosak voltak a munkavégzés során?
(n=68)

A válaszadók nagyrésze szerint hasznos információkat kaptak, 73% szerint volt így, illetve a kitöltők 27%-a nem tudta alkalmazni a megoldandó probléma során a segítséget. A következő kérdés eredményeit szemlélteti tizenötödik ábra, ahol arra kérdeztem rá, hogy a jövőre nézve szerintük milyen hatással lesz a munkavégzésre az új technológia kialakulása:



15. ábra: Ön szerint a későbbiekben milyen hatása lesz a munkaerőpiacra a mesterséges intelligenciának? (n=115)

A válaszok alapján jól láthatóan bizakodóak a fiatalok a mesterséges intelligencia adta változások iránt, a kitöltők több mint fele, 69%-a gondolja úgy, hogy a jelenlegi munkafolyamatokat kiegészítheti, illetve ezzel akár új munkaköröket is teremteni fog. A válaszok majdnem negyede, 21%-a szerint inkább negatív hatása lesz a munkaerőpiacra és elveheti a munkát a jövőben, illetve 10% gondolja úgy, hogy nem hoz számottevő változást a későbbiek során.

Az utolsó kérdéseknél láthattuk, hogy a fiatalok nyitottak és nyugodtan merik használni az új technológiai adottságokat, továbbá jellemzően pozitív kilátásaik vannak a munkaerőpiac helyzetére való tekintettel.

4.9. A kapott eredmények felhasználása

Úgy gondolom, hogy a munkám során kapott eredmények több területen is hasznos információt tudnak nyújtani. A főbb elvárások feltárásával egy friss képet kaphattunk a fiatalok legfőbb igényeivel kapcsolatban a munkavállalás területén, illetve láthatjuk a kérdőív során azt is, hogy milyen kompetenciákat gondolnak versenyképesnek a piacon. Ezek a részek leginkább a munkáltatóknak nyújthat segítség, illetve azoknak a

szakembereknek, akik munkaerő toborzással foglalkoznak. Emellett az elhelyezkedéssel kapcsolatos kihívásokról feltárt információk is segíthetik a munkájukat, és az oktatási intézményeknek is hasznos visszajelzést tudnak szolgáltatni ezek a tényezők.

A mesterséges intelligencia témakörében gyűjtött adatok szintén felhasználhatóak mindkét területen, hiszen a munkaerőpiaci trendek alakulására befolyással van az a technológia, illetve egyre több felsőoktatási intézmény is foglalkozik már ezzel a témával, egyes helyeken már megjelent a tantárgyak között.

Nem csak ezen a két területen lehet a szakdolgozatom felhasználható, hiszen azoknak a fiataloknak is érdekes lehet, akik még a tanulmányaikat végzik, illetve akár a vizsgált téma akkor is aktuális lehet számukra, ha például most lépnek be a munka világába, vagy csak egyszerűen a váltáson gondolkoznak.

4.10. Javaslatok a fiatalokat érintő munkaerőpiaci kihívások enyhítésére

A kérdőívnél kapott eredmények alapján azt mondhatjuk, hogy a fiatalok számára leginkább kihívást jelentő probléma a munkaerőpiacra történő belépésnél az elsajátított tudás alkalmazása a gyakorlatban, ennek hiányával pedig természetesen az elvárt szakmai tapasztalat megszerzése is elmarad náluk. Ezek alapján úgy vélik, hogy a felsőoktatásban nyújtottak nincsenek tökéletes kapcsolatban azzal, amit a munkáltatók igényelnének. A hosszas és nehézkes munkakeresés következtében több probléma is felmerülhet még. Csökkenhet az önbizalmuk a folyamatos elutasítás miatt, továbbá a motiváció, illetve a szakma iránti elkötelezettség is gyengül, és természetesen hatással van a mentális egészségre, és pénzügyi stabilitásukra is. Az ismertetett probléma enyhítésére, megoldására szeretnék pár javaslatot tenni. Az oktatás és a munkaerőpiac igényeinek összehangolása érdekében a szorosabb együttműködés lenne szerintem a kulcsa a kihívások kezelésének. Ehhez természetesen nem csak az oktatási intézményekre, hanem olyan vállalatokra és szakemberekre is szükség lenne, akik hajlandóak elősegíteni az oktatás hatékonyságát a jövőre nézve, így később mindkét fél profitálni tudna ebből.

Mivel az elvárások folyamatosan változnak a munkaerőpiaci trendek hatására, így ezeket aktívan nyomon kell követni. Szerintem célszerű lenne a tanulás mellett az adott szakterületre jellemzően hasznos munkavállalói készségeket még jobban felmérni, és

ennek fejlesztésével segíteni a fiatalokat, itt is az elkötelezett vállalatokkal való kapcsolat segítené a szükséges tényezők feltárását.

A probléma forrásának megtalálásával további kutatási kérdések fogalmazódtak meg bennem, amelyek úgy érzem szükséges foglalkozni a későbbiekben. Érdemes lenne megvizsgálni, hogy a hallgatók a tanulmányok megkezdése előtt, vagy akár az oktatásban már résztvevők hogyan vélekednek a gyakorlati munkavégzésről, többek között mennyire tartják fontosnak, mennyire látják úgy, hogy esetleg többre lenne igényük a jelenlegi kötelezőn felül. Érdekelne az is, hogy milyen arányban végeznek a szakterületükhöz releváns munkát a tanulás mellett.

4.11. Hipotézisek igazolása, elvetése

A szakdolgozatom elején három darab hipotézist fogalmaztam meg, ezek közül kettő a kutatás során bebizonyosodott, egy pedig elvetésre került.

Az első hipotézisem, miszerint a fiatalok az első, vagy akár egy új munkahelyre való beilleszkedés során inkább a személyes jelenlétet preferálják, igazolást nyert azáltal, hogy az empirikus kutatás során a válaszadók döntő többsége szívesebben illeszkedne be egy új ismeretlen helyen személyes jelenléttel, a későbbiekben már jelentősebb az igény az otthoni munkavégzés iránt.

A második hipotézisem is igazolást nyert, hiszen a kutatás során a kérdőívben kapott eredmények alapján a fiatal munkavállalók nyitottak a technológia felé, és nagy részük ezt alkalmazza is munkavégzés közben.

A harmadik és egyben utolsó hipotézisem megdőlt, hiszen arra a következtetésre jutottam az elvárások vizsgálatánál, hogy a fiatalok véleménye szerint a fizetés egy fontos tényező, viszont vannak nála kiemelkedőbbek is, elsősorban egy olyan munkahelyet keresnek, ahol láthatóan van fejlődési lehetőség, a munka és magánélet egyensúlya mellett pedig egy számukra megfelelő munkakörnyezetet tudnak biztosítani, továbbá a jó kapcsolat a kollégákkal - mindezek fontosabbak, mint a fizetés maga.

5. KÖVETKEZTETÉSEK ÖSSZEFOGLALÁSA

Végül szeretném összefoglalni a kutatás során kapott legfontosabb eredményeimet. Az első rész elemzése során arra a következtetésre jutottam, hogy a fiatalok jellemzően rugalmasak a munkatársaikkal szemben, és az együttműködés sem jelent különösebb akadályt az idősebb generációkkal, így jók a kilátások ezen a téren. A fizetéssel, illetve a fejlődési lehetőségekkel már kevésbe mondható elégedettnek ez a korosztály, ezt erősítette meg a következő kérdés is, hiszen legtöbbször emiatt a két tényező miatt váltottak munkahelyet a korábbiakban.

A továbbiakban arra kerestem a választ, hogy egy feltételezhetően jobb lehetőség reményében mennyire lehet őket elcsábítani, majd arra is kitértem, hogy mekkora az a különbség a fizetésben, amiért hajlandóak lennének váltani. A válaszok alapján ez nem egyszerű feladat, ha egy olyan helyen dolgoznak, ahol elégedettek, illetve jó a munkakörnyezet, akkor bizony akár 30%-os különbséggel kell számolni, és így is kevesebb mint a munkavállalók felére lehetünk hatással.

Felmértem a fiatalok elvárásait a munkahelyek felé, itt az olyan tényezőket vizsgáltam, amelyek alapján döntenek a munkavállalásról. A válaszok alapján arra jutottam, hogy leginkább fejlődési lehetőséget keresnek a kitöltők, ahol egy egészséges munkakörnyezetben lehet részük, támogató kollégákkal, emellett pedig a munka és a magánélet egyensúlya is megfelelő. Megállapítottam még azt is, hogy egy új munkahely esetén a beilleszkedést szívesebben élik meg személyesen, mint online térben.

A kitöltőkre egy önértékeléssel kapcsolatos rész is várt, tekintettel a munkaerőpiacra. Szerintük kiemelkedő csapatjátékosok, de egyedül is megállják a helyüket, illetve jó problémamegoldó képességgel jellemzik magukat. Emellett jól osztják be az időt, szívesen vesznek át új ismereteket a többiektől és végeznek kreatív munkát. Nem kedvelik a monotonitást, meglepően nem gondolják kiemelt képességüknek, hogy innovatív ötletekkel tudnak szolgálni, illetve sokaknak problémás a stresszkezelése is. A legnagyobb kihívás számukra a munka világába belépve, hogy nem rendelkeznek elegendő munkatapasztalattal, illetve hiányosnak ítélik meg a gyakorlati jártasságukat, szerintük nincs teljesen összhangban az oktatás és a munkaerőpiaci elvárások. Ezek a tényezők egy hosszas munkakeresést eredményeznek.

A mesterséges intelligencia használata a fiatalok körében gyakran használt eszköznek bizonyult a munkavégzés során a kutatásom szerint, emellett a jövőre tekintettel is pozitív kilátásról számoltak be a kitöltők, a válaszok szerint egyes munkakörök kiegészülnek, illetve új pozíciók is megjelenhetnek. Az eredmények kiértékelése, és a javaslatok megfogalmazása után új kutatási ötletek merültek fel bennem, melyeket – reményeim szerint – egy következő munkámban szándékozom ismertetni.

IRODALOMJEGYZÉK

1. Anon., 2008. *revalap.* [Online]
Available at:
http://www.revalap.hu/tavoktatasi_tananyagok/2008_Altern_munkaero-piaci_szolg_terv_modszertana/01/lm_pg_416.html
[Hozzáférés dátuma: 17. november 2023.].
2. Bácsné, B. É., Berde, C. & Dajnoki, K., 2015. *Munkaerőpiaci és HR ismeretek*, Debrecen: Debreceni Egyetem.
3. Behaviour, 2023. *behaviour.* [Online]
Available at: <https://behaviour.hu/fokozodo-feszultseg-a-cegek-70-a-kuzd-az-ar-ber-spurallal/>
[Hozzáférés dátuma: 3. november 2023.].
4. Boncz, B. & Szabó, Z. R., 2022. *A mesterséges intelligencia munkaerő-piaci hatásai Hogyan készüljünk fel?*, Budapest: Vezetéstudomány-Budapest Management Review.
5. Dabasi-Halász, Z., 2018. *MUNKAERŐPIAC*, Miskolc: ismeretlen szerző
6. Dancsecs, I., 2023. *behaviour.* [Online]
Available at: <https://behaviour.hu/unortodox-munkaeropiac-mi-tortent-2023-ban/>
[Hozzáférés dátuma: 6. november 2023.].
7. Dancsecs, I., 2023. *behaviour.* [Online]
Available at: <https://behaviour.hu/a-nagy-visszalepes-munkaeropiac-2023/>
[Hozzáférés dátuma: 6. november 2023.].
8. Economx, 2023. *economx.* [Online]
Available at: <https://www.economx.hu/nemzetkozi-gazdasag/mesterseges-intelligencia-linkedin-allashirdetes.778319.html>
[Hozzáférés dátuma: 12. november 2023.].

9. Horváth, D., 2019. *Munkaerőpiaci kihívások a Z generáció vonatkozásában.*, Zalaegerszeg: ismeretlen szerző
10. HrPortal, 2023. *HRPortal*. [Online]
Available at: <https://www.hrportal.hu/hr/ezeken-a-teruleteken-lehet-a-legnagyobb-hatas-a-vallalatokra-az-ai-nak-a-vezetok-szerint-20230831.html>
[Hozzáférés dátuma: 13. november 2023.].
11. hrpwr.hu, 2023. *hrpwr*. [Online]
Available at: <https://hrpwr.hu/cikk/a-juniorok-gyorsabb-elorelepeset-is-segitheti-a-mesterseges-intelligencia-alkalmazasa>
[Hozzáférés dátuma: 13. november 2023.].
12. Incze, J., 2023. *viapan*. [Online]
Available at: <https://www.viapan.hu/hu/blog/hr-szakmai-blog/munkaero-megtartasa>
[Hozzáférés dátuma: 17. november 2023.].
13. JAMES, C., 2023. *The Colin James Method*. [Online]
Available at: <https://colinjamesmethod.com/7-business-strengths-weaknesses-of-gen-z/>
[Hozzáférés dátuma: 18. október 2023.].
14. Kárpáti, L., 2019. *Gondolatok a Z-generáció társas jellemzőiről és ezek lehetséges társadalmi hatásairól.*, Közéltések: Milton Friedman Egyetem.
15. Kavcsák, R. & Sefcsik, R., 2023. *behaviour*. [Online]
Available at: <https://behaviour.hu/hr-radar-2023-igy-gyozik-le-a-cegek-a-hr-kihivasokat/>
[Hozzáférés dátuma: 14. november 2023.].
16. Kónya, Á., 2023. *HASZON*. [Online]
Available at: <https://haszon.hu/megkeresni/munka/z-generacio-munka>
[Hozzáférés dátuma: 11. november 2023.].

17. KSH, 2023. *Központi Statisztikai Hivatal.* [Online]
Available at: <https://www.ksh.hu/s/kiadvanyok/munkaeropiaci-folyamatok-2023-ii-negyedev/>
[Hozzáférés dátuma: 26. október 2023.].
18. Magasvári, A. & Szilágyi, T., 2019. *Z generációs pénzügyi nyomozók munkával kapcsolatos elvárásai.*, Budapest: Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat.
19. Magyar Nemzet, 2023. *Magyar Nemzet.* [Online]
Available at: <https://magyarnemzet.hu/gazdasag/2023/04/brilliroznak-vagy-elbuknak-a-z-generaciosok-a-munka-uj-vilagaban>
[Hozzáférés dátuma: 12. november 2023.].
20. Microsoft, 2023. *Microsoft.* [Online]
Available at: <https://azure.microsoft.com/hu-hu/resources/cloud-computing-dictionary/what-is-artificial-intelligence#%C3%B6nvezet%C5%91-aut%C3%B3k>
[Hozzáférés dátuma: 8. november 2023.].
21. Miskolczi, M. & Kökény, L., 2023. *MI-t hoz a jövő?–Munkaerőpiaci változások a személyközlekedés terén.*, Budapest: Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálat.
22. mmonline, 2023. *mmonline.* [Online]
Available at: <https://mmonline.hu/cikk/ujabb-szakmat-formal-at-a-mesterseges-intelligencia/>
[Hozzáférés dátuma: 12. november 2023.].
23. Molnár, L. & Lipták, K., 2023. *A nyersanyagszektor friss diplomás munkavállalókkal szembeni kompetenciaelvárásai a visegrádi,* KSH: Területi Statisztika.
24. Nárai, M., 2022. *Az érvényesülés feltételei–a pályakezdő diplomásokkal szembeni munkaerő-piaci elvárások vizsgálata.*, Győr: KRTK RKI Nyugat-magyarországi Tudományos Osztály.

25. Pálffy, Z., 2020. *A Z generáció motiválása és megtartása a munkahelyeken*, Győr: Széchenyi István Egyetem Apáczai Csere János Kar.
26. R., Pais, E. & PTE, P., 2013. *Alapvetések a Z generáció tudománykommunikációjához–tanulmány*, Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
27. Ruzsa & Roland, C., 2018. *Z” generáció fő jellemzői és a várható munkerő-piaci kihívások*, hely nélk.: Közép-Európai Közlemények.
28. Sikeres lesznek!, 2023. *youtube*. [Online] Available at: <https://www.youtube.com/watch?v=dO41RBtI-xA> [Hozzáférés dátuma: 17. november 2023.].
29. Szilágyi, R. és mtsai., 2020. *Munkaerő-piaci kompetencia prognózis*, Szeged: Kosztopolosz Andreász. Társadalmi és gazdasági folyamatok elemzésének kérdései a XXI. században.
30. Szilágyi, R. és mtsai., 2020. *Munkaerő-piaci kompetencia*, Szeged: ismeretlen szerző
31. Tari, A., 2011. *Z generáció*. Budapest: Tericum Kiadó Kft.
32. Tornyos, K., 2023. *eduline*. [Online] Available at: https://eduline.hu/palyakezdes/20230627_Ilyen_munkaeropiaci_helyzet_varja_a_palyakezdoeket [Hozzáférés dátuma: 7. november 2023.].

TARTALMI KIVONAT

A munkaerőpiacon egy új generáció jelenik meg, mely különbözik a korábbiaktól, hiszen más igények és szokások jellemzik őket. Ezek a tényezők, illetve még sok másik is problémákat eredményeznek a felsőoktatást végzett budapesti friss munkavállalók számára. A tanulmány fő célja feltárni azokat a nehézségeket, amelyek tapasztalataik szerint az elhelyezkedésükre legnagyobb hatással vannak. Emellett foglalkozik még az elégedettségük vizsgálatával, továbbá kiemelt szerepet kap a mesterséges intelligenciával kapcsolatos meglátásuk is a munkavégzés során. Az elméleti háttér áttekintése a jelenlegi munkaerőpiaci folyamatokról, elvárásairól, az érintett korosztály vizsgálatáról és helyzetéről, valamint az új technológia megjelenéséről ad képet. Az empirikus kutatást illetően kvantitatív módszer alkalmazásával, kérdőív segítségével szerez információkat a kitöltőktől. A kapott eredmények feltárják többek között a főbb kihívásokat, amelyek hatására új kérdések merülnek fel a további kutatásokhoz.

SUMMARY

A new generation is entering the labour market, different from the previous ones, with different needs and habits. These factors and many others create problems for recent graduates from higher education in Budapest. The main objective of this study is to identify the difficulties that they experience as having the greatest impact on their job placement. It also looks at their job satisfaction and their perceptions of AI in the workplace. An overview of the theoretical background gives an overview of current labour market trends, expectations, the analysis and situation of the age group concerned and the emergence of new technology. For the empirical research, a questionnaire is used to gather information from respondents using a quantitative method. The results obtained will reveal, among other things, the main challenges, which will raise new questions for further research.