

Bereczki Enikő:

Dolgozni ki fog? Y-, és Z- generációsok a munkaerőpiacon

[Prezi elérhetőség:](http://prezi.com/evf_bvqcjqv6/?utm_campaign=share&utm_medium=copy&rc=ex0share)

[http://prezi.com/evf_bvqcjqv6/?utm_campaign=share&utm_medium=copy
&rc=ex0share](http://prezi.com/evf_bvqcjqv6/?utm_campaign=share&utm_medium=copy&rc=ex0share)

Dolgozni ki fog? Y-, és Z-generációsok a munkaerőpiacon átirata

Jövőt álló készségek

rugalmasság
kreativitás
emberség

MIÉRT ÉRI MEG HIDALNI A SZAKADÉKOT? X,Y,Z GENERÁCIÓ

Generációk a munkaerőpiacon

Veterán generáció (1925-1945)
Baby boom generáció (1946-1964)
X generáció (1965–1979)
Y generáció (1980–1994)
Z generáció (1995–2009)

Dolgozni ki fog?

Y-, és Z-generációsok a munkaerőpiacon
2020: munkaerő 50%-a

Legális egérút vagy Kapunyitási pánik?

X GENERÁCIÓ

- 1965-1979 között születettek
- szocializmusban nevelkedtek
- rendszerváltó nemzedék: találékony, önellátó
- munkába állásukkor a munkaerőpiacon versenyképes fizetést kínáló, újonnan betelepült multinacionális vállalatok várták őket
- munkájukért hajlandóak a magánéletüket is feláldozni
- alázat, ranglétra, önfegyelem
- kemény munka, jobb éle
- munkahelyváltás nem gyakori

Z GENERÁCIÓ

- zipper=ugráló, kapcsolgató
- 1996-2010 között születettek
- beleszületett az információs technológia
- multitasking-felgyorsulás-gyorsak, de koncentrálniuk nehezebb

- sikeres akar lenni - irreális elvárások
- igény a jutalom és visszajelzés azonnaliságára
- nárcisztikus magatartás, kényelemszeretet
- állandó online kapcsolat, igény online-ra
- kapcsolataik nagy része is a virtuális: felszínesebbek a kapcsolataiban, nehezebben barátkoznak offline
- nem szoronganak a munkahely elvesztésétől
- hamar továbbállnak
- amit nem kapnak meg, azért harcolnak, szinte követelőző módon

Y GENERÁCIÓ

- 1980-1995 között születettek
- "én generáció"
- szabad véleménynyilvánításra, magabiztosságra nevelték őket -> "bármilyen lehetsz"
- <-közösségi média
- munkahelyeiken nagy önbizalom
- >Irreális munkahelyi elvárások
- kamélon generáció
- információs társadalom - multitasking-önfegyelem kevesebb
- fejlődést többre tartják az előléptetésnél
- látni akarják a munka értelmét, és a feladat illeszkedjen a terveikhez
- heti szinten visszajelzést a főnöktől
- munkahelyi hierarchia-> partneri viszonyok
- munka-karrier egyensúlya
- siker, karrier, pénz

MUNKAADÓI OLDAL

Hogyan tarthatjuk meg, motiválhatjuk az Y/Z generációt?

A munkaadóknak nagyon gyorsan kell reagálni, hogy a munkaerőhiányban egyszerre alkalmazkodjanak a változó technológiai és társadalmi környezethez és vonzóvá váljanak a fiatalok számára.

Ha a különböző generációk együtt tudnak működni egymással, sokkal sikeresebbek lehetnek, mint a csak homogén generációs csoportokból álló munkahelyek.

Bereczki Enikő panpeterstop.blog.hu, hu.generationdilemmas.com

Köszönöm a figyelmet!

Információs technológia robbanása

az agrárgazdálkodásból az ipari társadalomra való átmenet: 100 év

ma: évek, hónapok, sőt napi szinten is új rendszerekre kell átállnunk, új módszerekkel, technikákkal kell dolgoznunk, sőt együtt élnünk

GENERÁCIÓS Kasztok

Az Y és Z generáció tagjairól pedig hajlamosak vagyunk azt gondolni, "nekik már sokkal könnyebb minden". De ez nincs így. Nem virágos rét, hanem kemény akadálypálya ez. Ha segíteni akarunk, akkor meg kell érteni mindazt, amivel a digitális generációk szembenéznek.

/Tari Annamária: Generációk online/
Generáció kérdése

társadalmi és gazdasági körülmények
technológiai fejlettség
az adott korra jellemző közös
tapasztalatok
tömegkultúra
szociopolitikai környezet

A brahminok

A ksatriják

a felső-középosztály leszármazottjai, egyetem/főiskola, a jövő politikai-gazdasági-média elitjének tagjai, nyugati mércével mérve soha nem lesz versenyképes, de a hazai pályán verhetetlen. A digitális kultúrában járatosak, Z-k 6-7 %-a

A vajsziák

középiskola/szaktanuló képző, az állami, piaci struktúrák középszintjein dolgoznak, digitális írástudók, a nyelveket tudók, külföldre mennek.
Z -k 35-40%-a

A sudrák

Az érinthetetlenek

Tekintélyelvű megközelítés helyett:
közös előnyökön nyugvó egyezség: win-win
Elvárások pontos megfogalmazása,
reális célok közös meghatározása
Önállóság, fejlődés támogatása: mentorálás, tréningek
Az eredményre helyezzük a hangsúlyt
Spot figyelmi koncentráció - információk szintézise
Gyakori visszajelzések
Fordított mentoring/szocializáció
Céges autó, laptop, mobil, kondibérlet
Munkavállalói élmény
Menő munkavégzési eszközök
Home office

Megrázkódtatások

2001. szeptember 11. - nem biztonságos hely a világ
2002-ben iPhone: 1. okostelefon, máshogy kommunikálunk
2008-as nagy gazdasági válság - semmi sem biztos, munkában sem.
2011: Wikileaks, Snowden
botrányok - nem lehet megbízni a kormányban

ISOFÓRUM XXIV. NMK 2017.09.14.

„A generáció olyan személyek csoportja, akik azon a történelmi időn és téren osztoznak, mely kollektív személyiséget biztosít neki (korszellem).” Strauss, Howe