

Borsos Aranka (SZTE):

Munkaerő-toborzás és megtartás generációs megközelítésben

Kulcsszavak: munkaerő-piac, generáció, toborzás, munkaerő megtartás, motivációs eszközök

Előadásomban a munkaerőpiacon jelen lévő generációk – az X, Y és Z – eltérő munkahelyválasztási szempontjait és a munkahelyi elégedettségüket befolyásoló tényezőt mutatom be. Témaválasztásomat indokolja, hogy a hazai szervezetek jelentős része munkaerőhiánnyal küzd, ezért fontos tisztában lenniük azzal, hogyan tudják magukhoz vonzani, megtartani és elkötelezetté tenni a különböző korú munkavállalókat. Előzetes feltételezésem volt, hogy a különböző generációk eltérő elvárásokat támasztanak a munkáltatók felé, ezáltal az egyes korosztályokat specifikusan érdemes kezelni mind a szervezethez vonzás, mind a megtartás-menedzsment eszközök kidolgozása és alkalmazása során. Kutatási módszerem a kérdőíves megkérdezés volt, 215, munkahellyel rendelkező vagy azt kereső, 18 év feletti kitöltőt értem el hólabda módszerrel. Kutatási eredményeim azt mutatják, hogy elsősorban a megfelelő bérezés és a megbecsülés határozza meg az ideális munkahelyet minden korosztály számára, ugyanakkor érdemes kiemelt figyelmet fordítani más típusú, belső motivációs eszközökre is, hiszen a hosszú távú elégedettség csupán ezek kombinálásával érhető el. Megállapítást nyert, hogy a munkavállalók számára az anyagi ösztönzőkön túl a legfontosabbak, amiket kínálhat egy meglévő vagy leendő munkahely, az a rugalmas munkaidő, a home office lehetősége, a munka-magánélet megfelelő egyensúlya és az oktatás. Ha az egyes generációk munkáltatókkal szembeni elvárásai kapcsán egy-egy kulcsszót vagy kifejezést emelünk ki, az az X generáció kapcsán a megbecsülés, az Y generáció esetén a rugalmas munkavégzés, míg a Z generáció vonatkozásában a szakmai fejlődés.