

Kapaszkodók a hintán

HR kihívások és lehetőségek

Esse Bálint, PhD
2022 november 24.









Ki mire vágyik?

PwC Hopes and Fears felmérés

1. Biztonság
2. Értelmes munka (társadalmilag is hasznos)
3. Valódi önmaga lehessen - nincs diszkrimináció

PwC Magyarország - Munkaerőpiaci preferencia felmérés

1. Alapbér
2. Karrierlehetőségek
3. Túlórakifizetés



Mi fontos ma egy munkavállalónak?

2021 Top 10

1.	Alapbér	7.6
2.	Rugalmas munkaidő	7.4
3.	Kiszámítható időbeosztás	6.9
4.	Közvetlen felettes vezetői stílusa	6.1
5.	Támogató, együttműködő csapat	6.1
6.	Értelmes, értékteremtő munka	6.0
7.	Valós teljesítményen alapuló előmenetel	5.6
8.	Távmunka (Home Office)	5.6
9.	Túlórákifizetés	5.6
10.	Egyértelmű vezetői elvárások	5.6

2022 Top 10

1.	Alapbér	7.9
2.	Karrierlehetőségek	6.4
3.	Túlórákifizetés	6.4
4.	Értelmes, értékteremtő munka	6.2
5.	Munkahely biztonsága (pl. gazdasági visszaesés idején)	6.2
6.	Rugalmas munkaidő	6.1
7.	Magánélet tiszteletben tartása	5.9
8.	Jóllétet, kényelmet támogató munkakörnyezet	5.9
9.	Továbbképzések	5.9
10.	Munkaidőn belül elvégezhető munkamennyiség	5.9

Biztonság



Alapbér -
anyagi biztonság



Karrier -
Hosszú távú biztonság



Munkahely biztonsága



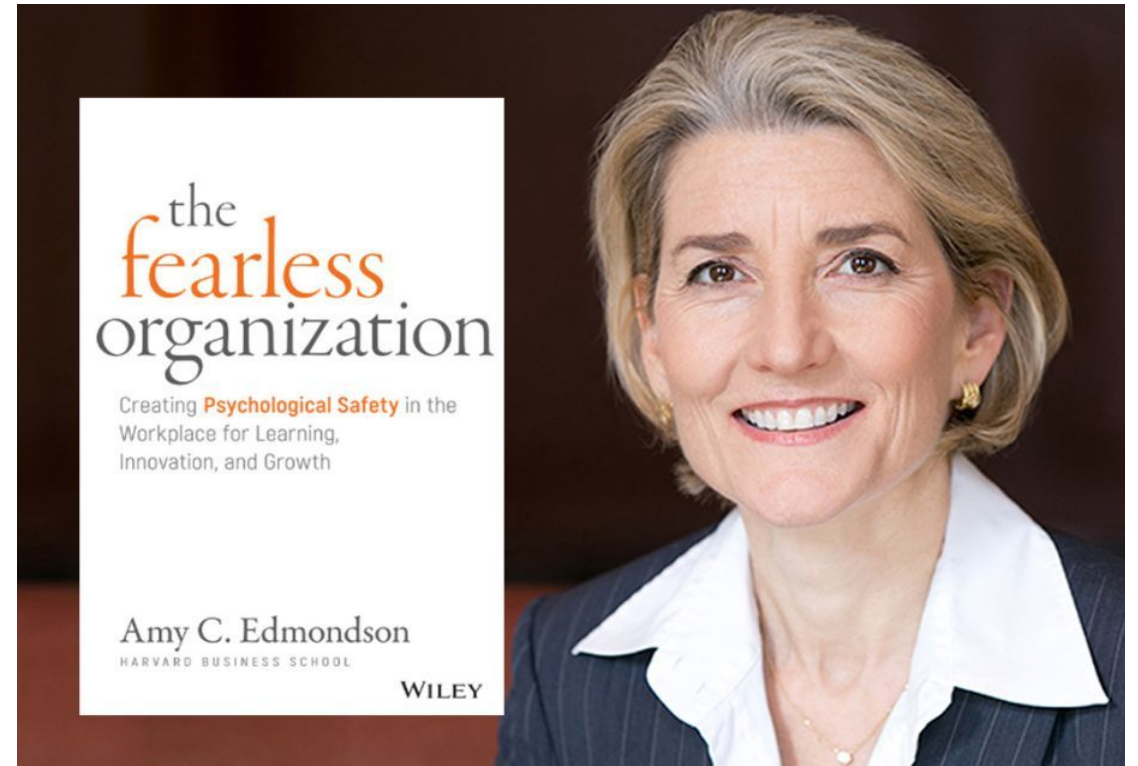
Munka tartalma - karrier felé fordulás



A fura megoldás (?)

- avagy mit tegyünk, amikor nem tudjuk, hogy mit tegyünk

1. Ha hibázol, azt senki nem fogja ellened felhasználni.
2. A csapattagok be mernek/tudnak hozni nehéz témákat.
3. A csapattagok elfogadók a különbözőséggel.
4. Biztonságos társas kockázatot vállalni a csapatban.
5. Könnyű segítséget kérni és kapni.
6. Senki nem tenne szándékosan keresztbe az erőfeszítéseimnek.
7. Az egyedi készségeimet és tehetségemet értékelik és jól használni tudom őket. (Edmondson és tsai.)



Gen Z és a többiek (+)

Jellemzők

1. társasasak - online offline 7 órát társasban vannak
2. multi-taskerek - egyszerre több dolgon dolgozni
3. vállalkozó kedvűek
4. tanultak - sokkal nagyobb részük diplomás
5. filantróp hajlam - szeretnék jót a világnak
6. digitális benszülöttek - 15 óra okostelón hetente
7. interaktívak - egyharmaduk a people skilljeiket akarja fejleszteni
8. kiváló műszaki érzékű - a tech-el minden megodlható
9. kevesebb fókusz - rövid figyelemtartomány
10. óvatos- megtakarítók

PwC Hopes and Fears 2022 felmérésből:

A 18-24 évesek

1. inkább otthonról dolgoznának
2. érzékelik a tech hatását a munkájukra
3. kevésbé elégedettek
4. sokkal inkább kérnek béremelést, előléptetést
5. hajlamosabbak valamit változtatni (pozit, munkaidőt, munkáltatót, stb)

Önkép és vívódások

- Idealisztikus képe van - itt megtalálni a “boldogságot”
- Partneri viszony az elejétől fogva
- Nem várja ki, amikor “majd jön az izgalmas rész”
- Pozitív máz a social media-ban - folyamatos nem tudatos összehasonlítás (sztenderdek hiánya) - kiégés
- Gyengülő verbalizálási készség
- Felfújtt, látszólagos önbizalom - túlélési eszköz
- Instant visszajelzés igénye

Gen Z és a többiek (-)

- Home office - igen/nem?
- Rövid figyelemtartomány
- Vállalkozó kedvűek vagy biztonságkeresők?
- Elmosódott határok
- “Az önkéntes generáció” példája
- Egyre szűkülő generációs tartományok + egyre növekvő emberi színesség = átbillenő variancia



Mik a jövő generációja igényei?

Munkavállaló Top 10

1.	Alapbér	8.8
2.	Rugalmas munkaidő	6.5
3.	Munkahely biztonsága (pl. gazdasági visszaesés idején)	6.4
4.	Karrierlehetőségek	6.3
5.	Értelmes, értékteremtő munka	6.3
6.	Magánélet tiszteletben tartása	6.2
7.	Támogató, együttműködő csapat	6.0
8.	Munkaidőn belül elvégezhető munkamennyiség	5.9
9.	Táv munka (Home Office)	5.9
10.	Továbbképzések	5.9

Diák Top 10

1.	Alapbér	7.0
2.	Túlóra-kifizetés	6.9
3.	Karrierlehetőségek	6.4
4.	Jóllétet, kényelmet támogató környezet	6.2
5.	Értelmes, értékteremtő munka	6.2
6.	Kiszámítható időbeosztás	6.1
7.	Munkahely biztonsága (pl. gazdasági visszaesés idején)	6.0
8.	Munkaidőn belül elvégezhető munkamennyiség	5.9
9.	Magánélet tiszteletben tartása	5.8
10.	Továbbképzések	5.8

A fiataloknak erősebb személyes jelenlétre van szükségük

Munkakörnyezet



Home office



A fiatalok inkább tranzakcionális kapcsolatként tekintenek a munkára

Túlóra-kifizetés



Szociális tényezők (csapat, vezetők)



Alapbér



Lehetőségek - melyik válságra készülünk?

A hátradőlők és a kapaszkodók

A szomorúság háromszöge (2022)

Amikor erre a válságra készülsz, mire készülsz igazán?



Lehetőségek - milyen problémákat szeretnél?

(legalább) Háromféle út

- A szociális
- A teljesítmény-alapú szelekció
- A kritikus pozíciókra fókuszáló

Bezárni a boltot?

Milyen a kultúránk?

- Leépítés és egy kisebb, potens csapat (kovász)
- Közösségi megszorítás

Milyen problémákat szeretnél magadnak? (Mark Manson)



Lehetőségek - közös alap és egyediség

- Alapvető biztonság - az alaphér erősödő jelentősége a többi szempont gyengülése mellett
- A pszichológiai biztonság - faramuci módon a válságba sodródva még nehezebb ezt megteremteni (ki merne ilyenkor hibázni?)
- Ráerősíteni a miért-re és a hogyan-ra (értékek) (megbízhatóság, világos keretek, értelem, hatás)
- Ez az első időszak, hogy ennyi generációval kell dolgozni ("Mi mind egyéniségek vagyunk") - perszónák a dimenziók mentén (a nagyobb szórású dimenziók a HO, irodai közeg, bónusz, keretek, stb)
- Kultúraközi kommunikációs készségek
- Keretek a Z generációnak



Kérdések





Esse Bálint PhD

menedzser

balint.esse@pwc.com



© 2022 PricewaterhouseCoopers Magyarország Kft. Minden jog fenntartva. Ebben a dokumentumban a “PwC” kifejezés a PricewaterhouseCoopers Magyarország Kft.-re utal, egyes esetekben pedig a PwC hálózatra vonatkozik. Minden tagvállalat önálló jogi személy. További információért, kérjük keresse fel a <http://www.pwc.com/structure> weboldalt.