

Miért támogatják világszerte a kormányok a Z generációt az MI korszakában?

Mark Dixon, az International Workplace Group (IWG) vezérigazgatójának és alapítójának gondolatai

Sokszor hangzik el, hogy a Z generáció nem alkalmas, hogy megfeleljen a mai munkakörnyezet elvárásainak: nem elég ambíciózus, nem elég elkötelezett, és nem hajlandó kellő időt fordítani a munkára. Ez a viszonylag leegyszerűsített állítás azonban téves következtetésen alapul, hiszen a valóság ennél jóval árnyaltabb. A Z generáció alapvetően szorgalmas, vállalkozó szellemű, és a globális munkaerőpiac, valamint a gazdaság jövőjének egyik meghatározó pillére. Nem a motivációjuk hiányzik. A mai fiataloknak az elmúlt évtizedek egyik legnehezebb munkaerőpiacán kell helytállniuk.

A Randstad és az Institute of Student Employers (ISE) kutatásai rámutatnak, hogy a pályakezdő pozíciók kínálata folyamatosan szűkül: 2024 januárja és 2025 vége között világszerte 29%-kal csökkent az „entry-level” álláshirdetések száma. Ezzel párhuzamosan a verseny minden eddiginél élesebbé vált.

Míg 2002-ben átlagosan körülbelül 38 jelentkezés érkezett egy pályakezdő állásra, addig 2025/26-ra ez a szám mintegy 140-re emelkedett. Emellett a nagyvállalatok a pályakezdők felvételének további, mintegy 7%-os csökkenését is előre jelzik a 2025/26-os ciklusra.

Miért támogatják a kormányok a Z generációt?

A kihívás globális, és a szakpolitikusok ennek megfelelően reagálnak. A probléma nagyságrendjén túl a benne rejlő lehetőségeket is felismerve, Portugáliától Indiáig számos ország indít programokat a fiatalok foglalkoztatásának és képzésének ösztönzésére.

Franciaországban az „1 Jeune, 1 Solution” kezdeményezés évente akár 4000 euró támogatást nyújt azoknak a munkáltatóknak, akik 26 év alatti dolgozókat alkalmaznak. Spanyolországban a *Youth Guarantee Plus Plan 2021–2027* keretében társadalombiztosítási kedvezmények és közvetlen foglalkoztatási támogatások érhetők el azon vállalatok számára, amelyek fiatalokkal kötnek határozatlan idejű munkaszerződést. Az Egyesült Királyság kormánya nemrégiben 1 milliárd fontos ifjúsági foglalkoztatási programot jelentett be, reagálva arra, hogy a fiatalok körében a munkanélküliség 10 éves csúcsot ért el.

Bár ezeknek a programoknak a léptéke és felépítése piaconként eltérő, hasonló trendek és válaszlépések Közép- és Kelet-Európában is megfigyelhetők. Magyarországon például a fiatalok munkaerőpiacra lépésének támogatása nem egyetlen átfogó programon keresztül valósul meg, hanem különböző, célzott intézkedések kombinációjával. A 25 év alattiak személyi jövedelemadó-mentessége növeli a nettó keresetet, így vonzóbbá teheti a munkába állást, miközben a munkáltatók számára elérhető járulékkedvezmények csökkentik a fiatalok foglalkoztatásának költségeit. Ezzel párhuzamosan az EU-forrásból megvalósuló programok, például a GINOP Plusz és az Ifjúsági Garancia, képzési lehetőségekkel, bértámogatással és elhelyezkedési utak biztosításával segítik a fiatalok munkaerőpiaci integrációját. Emellett a duális képzés és a gyakornoki programok is egyre fontosabb szerepet játszanak abban, hogy a fiatalok már a munkaerőpiacra lépés előtt gyakorlati tapasztalatot szerezzenek. Ezek az ösztönzők arra szolgálnak, hogy segítsék a Z generáció tagjait eligazodni a folyamatosan változó munkaerőpiacon, miközben a vállalatok számára lehetőséget teremtenek a tehetség gondozásra és a digitális bennszülöttek készségeinek kiaknázására.

A változás generációja

Országtól függetlenül igaz: a munkaerőpiacon a verseny élesebb, mint valaha, miközben maga a munka természete is átalakulóban van. A Z generáció egyáltalán nem motiválatlan – rendkívül összetett környezetben építi karrierjét, miközben egyszerre kell megbirkóznia a versennyel, a gyors technológiai változásokkal és a globális bizonytalansággal.

A Z generáció egyik kiemelkedő erőssége a technológiai jártasság: az okostelefonok, a gyors internetkapcsolat és a közösségi platformok használata számukra teljesen természetes. Ez a készség azonban a mai gazdaságban már önmagában nem elég. Az igazi versenytényező a mesterséges intelligencia ismerete és aktív alkalmazása. Azok, akik kísérleteznek az MI-eszközökkel, értik a használatukat, és be is építik őket a munkafolyamataikba, nemcsak technikai képességekkel gazdagítják a szervezetet, hanem új gondolkodásmódot is hoznak – fokozva ezzel a termelékenységet, az innovációt és a növekedést. Már most is tapasztaljuk ennek gyakorlati hatását. Az IWG friss kutatása szerint a Z generáció tagjai kulcsszerepet játszanak abban, hogy az MI alkalmazása a munkaerő egészében elterjedjen. A fiatalabb munkavállalók közel kétharmada aktívan segíti idősebb kollégáit az MI-eszközök megismerésében és alkalmazásában – a gyakorlati betanítástól kezdve a mindennapi munkafolyamatokba integrálható tippek megosztásáig. Az ilyen fordított mentorálás kézzelfogható eredményeket hoz: javítja az együttműködést és felgyorsítja a produktív munkavégzést. Sőt! Egy szélesebb körű változásra is rávilágít: a fiatal munkavállalók nem csupán tanulnak a munkahelyen, hanem aktívan alakítják is a munkavégzés módját.

A mesterséges intelligencia korszakában előnyt jelent a kezdeményezőkézség

Ahhoz, hogy a fiatalok valóban kamatoztathassák képességeiket a mesterséges intelligencia világában, elengedhetetlen a kezdeményezőkézség fejlesztése. Ahogyan a korábbi generációk szabadidejükben programozást tanultak vagy új képesítéseket szereztek, a mai fiataloknak is felelősséget kell vállalniuk MI-kompetenciáik és jövőálló készségeik fejlesztéséért. Ez a tanulás egyre inkább a formális oktatáson kívül zajlik – online közösségekben, szakmai hálózatokban és gyakorlati kísérletezés útján. Ebben a környezetben tudatos hozzáállás szükséges a karriertervezéshez. A fiataloknak érdemes feltenniük maguknak kérdéseket, mint például: *„Hol szerezhetem meg a legértékesebb tapasztalatokat?”* vagy *„Olyan készségeket sajátítok el, amelyeket a jövő munkáltatói valóban értékelni fognak?”* Azok számára, akik még nem dolgoznak, különösen fontos lehet az önkéntesség: lehetőséget nyújt a gyakorlati tapasztalatszerzésre, a „soft skill” fejlesztésére, és arra, hogy bizonyítsák kezdeményezőkézségüket az éles piaci versenyben.

A tehetséges munkatársak támogatása továbbképzéssel és a rugalmas munkavégzés lehetőségével

A felelősség azonban nem hárítható kizárólag a munkavállalóra. A munkáltatóknak is jelentős szerepük van a munkavállalói készségek fejlesztése és a legkorszerűbb eszközök biztosítása terén. A képzésbe, mentorálásba befektető és a valódi fejlődést ösztönző vállalatok értékes lehetőségekhez jutnak a jövőben. Az IWG-nél például átfogó képzési és fejlesztési program, azon belül több száz online tanfolyam indul, hogy az ott dolgozók a teljesítményük legjavát tudják nyújtani a gyorsan változó környezetben. Azok a munkáltatók, akik lehetővé teszik munkavállalóiknak a lakóhelyükhöz közelebbi, rugalmas munkavégzést, és támogató, innovatív környezetet biztosítanak számukra, nagyobb eséllyel vonzzák magukhoz és fejleszthetik tovább a feltörekvő tehetségeket, és eközben a termelékenységüket is javíthatják. Mégpedig azért, mert a rugalmasság már nem opcionális, hanem

alapvető elvárás. És ez trend egyre gyorsul: a 11-17 évesek 79%-a arra számít, hogy 2040-re már a rugalmas munkavégzés lesz a bevett gyakorlat.

Kihagyhatatlan lehetőség a vállalatok számára

A fiatalokban rejlő potenciált felismerve a kormányok világszerte ösztönzik a vállalatokat a Z generáció foglalkoztatására. A fiatal munkavállalók olyan készségeket, vállalkozó szellemet és innovációt hoznak a munkahelyre, amelyek képesek átalakítani a termelékenységet és növelni a versenyképességet. A Z generáció már most alkalmazkodik a változásokhoz: új eszközöket sajátítanak el, eligazodnak a bizonytalan helyzetekben, és helytállnak a példa nélküli kihívásokat támogató munkaerőpiacon. Azok a vállalatok, amelyek hajlandóak befektetni ebbe a generációba, nemcsak tehetséges munkaerőhöz jutnak, hanem saját jövőjüket is biztosíthatják az MI-vezérelt világ éles versenyében.

Sajtókapcsolat:

- Murányi Edit
- Chapter4 PR
- +36 70 372 2137
- e.muranyi@chapter4.at

Eredeti tartalom: International Workplace Group

Továbbította: Helló Sajtó! Üzleti Sajtószolgálat

Ez a sajtóközlemény a következő linken érhető el:

<https://hellosajto.hu/?p=30104>