

A Z generáció közel fele szerint a mesterséges intelligencia befolyásolja a karrierjét

- A Z generációs munkavállalók 33%-a már rendelkezik mellékállással, vagy fontolgatja, hogy további jövedelemforrást keres a nagyobb anyagi biztonság érdekében (48%).
- A válaszadók 65%-a szerint kevésbé valószínű, hogy vállalkozást indítana vagy további bevételi forrásokat keresne, ha naponta hosszú távokat kellene ingáznia.
- A megkérdezettek 43%-a az elmúlt három évben legalább két-három alkalommal váltott munkahelyet, és 30%-uk a magasabb fizetést jelölte meg ennek elsődleges okaként.
- A Z generációs munkavállalók 55%-a úgy véli, hogy a mesterséges intelligencia jelentősen át fogja alakítani karrierjét, tovább erősítve a több lábbon állás és az úgynevezett portfóliókarrier irányába mutató trendet.

A világ vezető rugalmas munkatér-szolgáltatója, az International Workplace Group (IWG) új kutatása szerint a Z generáció tagjai egyre tudatosabban alakítják karrierjüket a gyorsan változó munkaerőpiaci környezethez. A fiatal munkavállalók közül egyre többen építenek több jövedelemforrásra, vállalnak mellékállást vagy gondolkodnak vállalkozás indításában, miközben a mesterséges intelligencia térnyerését is karrierjük egyik meghatározó alakító tényezőjének tekintik.

A mesterséges intelligencia mára nem csupán technológiai innováció, hanem a munka világát alapjaiban formáló erővé vált. Az automatizáció és az MI-alapú megoldások gyors terjedése számos munkakört alakít át, miközben új szerepköröket és lehetőségeket teremt. Ennek hatására a fiatalabb generációk egyre kevésbé tekintenek karrierjükre előre meghatározott, lineáris életútként. A kutatás szerint a Z generáció számára egyre vonzóbb a portfóliókarrier modellje, amely többféle szakmai szerep, projekt, mellékállás vagy akár saját vállalkozás párhuzamos működtetését jelenti. A rugalmasság, az alkalmazkodóképesség és a több lábbon állás sok fiatal számára már nem csupán lehetőség, hanem a hosszú távú anyagi biztonság egyik eszköze.

Az IWG kutatása szerint új karriermodell van kialakulóban, amelyben a sikerhez már nem elegendő a szakmai vagy technikai tudás. Egyre nagyobb szerepet kap az alkalmazkodóképesség, a vállalkozói szemlélet, valamint az a képesség, hogy a munkavállalók hatékonyan tudják kihasználni a gyorsan fejlődő technológiák nyújtotta lehetőségeket.

A brit Z generáció körében végzett felmérés szerint a fiatalok 33%-a már rendelkezik mellékállással, vagy fontolgatja további bevételi források kialakítását. A válaszadók közel fele (48%) elsősorban a nagyobb anyagi biztonság érdekében törekszik erre, reagálva a növekvő megélhetési költségekre, az inflációra és a diákhitelek jelentette pénzügyi terhekre.

A portfóliókarrier térnyerése

A Z generáció tagjai egyre kevésbé szeretnék egyetlen munkáltatótól vagy pozíciótól függni. Ehelyett egyre többen építenek úgynevezett portfóliókarriert, vagyis többféle szakmai tevékenységet és bevételi forrást kombinálnak annak érdekében, hogy nagyobb rugalmasságot és anyagi biztonságot teremtsenek maguknak a gyorsan változó gazdasági és technológiai környezetben.

A tendencia szorosan összefügg a mesterséges intelligencia térnyerésével: a megkérdezettek 55%-a szerint az MI jelentős hatással lesz a karrierjére. Ennek hatására a fiatal szakemberek tudatosan fejlesztik készségeiket, miközben igyekeznek több lábbon állni, hogy könnyebben alkalmazkodjanak a

munkaerőpiac változó igényeihez.

A változás ugyanakkor túlmutat a technológián. Ahogy a mesterséges intelligencia egyre több rutinszerű és technikai feladatot vesz át, felértékelődnek azok a kompetenciák, amelyekben az ember továbbra is megőrizheti versenyelőnyét. Ilyen a kreativitás, az alkalmazkodóképesség, a problémamegoldás, valamint a vezetői és együttműködési készségek.

A HR-vezetők 90%-a szerint az innováció szempontjából kockázatot jelenthet, ha a szervezetek nem fordítanak kellő figyelmet ezeknek a kompetenciáknak a fejlesztésére. A válaszadók 65%-a úgy véli, hogy a mesterséges intelligencia nem képes helyettesíteni az emberi empátiát, míg 53% szerint a vezetői szerepkörök sikeressége továbbra is alapvetően emberi készségeken múlik.

A magasabb jövedelem továbbra is meghatározó motiváció

A jobb kereseti lehetőségek továbbra is az egyik legerősebb mozgatórugói a karrierdöntéseknek. Azok közül, akik az elmúlt három évben munkahelyet váltottak, 30% a magasabb fizetést jelölte meg döntése elsődleges okaként. A válaszadók 43%-a ebben az időszakban két-három alkalommal is új pozícióba lépett. A Z generáció ugyanakkor nem feltétlenül a hagyományos vállalati ranglétrán képzelel el a szakmai előrelépést. Sok fiatal inkább különböző szerepkörök, projektek, illetve akár több iparág tapasztalatait kombinálva építi karrierjét. Ennek célja nemcsak a szakmai fejlődés, hanem a bevételi lehetőségek bővítése és a nagyobb pénzügyi biztonság megteremtése is. A megélhetési költségek emelkedése, a lakhatási kiadások, a rezsiköltségek és a diákhitelek terhei egyaránt hozzájárulnak ahhoz, hogy a fiatal munkavállalók egyre tudatosabban keressék a magasabb jövedelmet és a több lábon állás lehetőségét.

A rugalmasság felértékelődik a munkavégzés helyében is

A Z generáció számára a munkavégzés helye egyre fontosabb szempont a karrierdöntések során. A fiatal munkavállalók közül sokan előnyben részesítik az otthonukhoz közel elérhető, professzionális munkakörnyezetet, ahol a digitális technológiák segítségével hatékonyan tudnak együttműködni, kapcsolatokat építeni és szakmailag fejlődni anélkül, hogy naponta hosszú órákat töltenének utazással. A kutatás eredményei szerint a Z generációs válaszadók 65%-a kevésbé valószínűnek tartja, hogy vállalkozás indításába vagy további munkalehetőségek vállalásába kezdene, ha ehhez minden nap jelentős távolságot kellene ingáznia. Az eredmények arra utalnak, hogy a rugalmasság és az idő feletti nagyobb kontroll egyre fontosabb szerepet játszik a fiatal munkavállalók karrierstratégiájában.

A hibrid és rugalmas munkavégzés kulcsszerepet játszik a Z generáció karrierstratégiájának átalakulásában. A fiatal szakemberek számára nem csupán kényelmi szempontot jelent, hanem nagyobb kontrollt biztosít az időbeosztásuk és szakmai fejlődésük felett.

A megkérdezettek 24%-a szerint a hibrid munkavégzés csökkenti az ingázással töltött időt, így több energiát fordíthatnak magánéletükre vagy további bevételi források kialakítására. További 20% úgy véli, hogy a rugalmas munkavégzés lehetővé teszi számára új karrierutak kipróbálását anélkül, hogy fel kellene adnia főállását, míg 21% szerint ez megkönnyíti a más iparágakban dolgozó szakemberekkel való együttműködést. A hosszú, mindennapos ingázás elutasítása ráadásul várhatóan tovább erősödik a következő generációk körében. Az IWG egy másik kutatása szerint az alfa generáció (11-17 évesek) háromnegyede (75%) úgy véli, hogy jövőbeli munkavégzése során kiemelt szempont lesz a felesleges utazással töltött idő minimalizálása.

Az otthonhoz közelebb elérhető, professzionális munkakörnyezetek iránti növekvő igény a rugalmas

munkaterek piacán is egyértelműen megmutatkozik. Az International Workplace Group 2025-ben több mint 1100 új hellyel bővítette hálózatát, miközben a külvárosi és kisebb településeken található munkaterek iránti kereslet is folyamatosan emelkedik.

Márkus László, az IWG magyarországi country managere szerint a Z generáció már egy gyökeresen átalakuló munkaerőpiacra lép be.

„A mesterséges intelligencia térnyerése alapjaiban formálja át a munkavégzést, ezért a fiatalok egyre tudatosabban készülnek a jövő kihívásaira. Új készségeket sajátítanak el, többféle bevételi forrásban gondolkodnak, és egyre gyakrabban építenek úgynevezett portfóliókarriert, hogy növeljék rugalmasságukat és értéküket a munkaerőpiacon. A Z generáció rendkívül ambiciózus és alkalmazkodóképes. Számukra a rugalmasság nem csupán kényelmi szempont, hanem a szakmai fejlődés egyik feltétele. Az otthonhoz közelebbi munkavégzés és a kevesebb ingázás több időt biztosít számukra a tanulásra, az együttműködésre és az új lehetőségek kihasználására” – mondta Márkus László.

Szerkesztők figyelmébe

* A kutatást a Censuwide végezte 2026 februárjában az Egyesült Királyságban, 1000 Z generációs munkavállaló megkérdezésével. A Censuwide a Market Research Society (MRS) akkreditált tagja, a kutatás az MRS szakmai irányelveinek megfelelően zajlott.

** A felmérést a Mortar Research készítette 2026 áprilisában az Egyesült Államokban, összesen 510, toborzásért és munkaerő-felvételért felelős HR-szakember és HR-vezető bevonásával.

*** A kutatást a Beano Brain gyermek- és családkutatásokra szakosodott ügynökség végezte az International Workplace Group plc megbízásából. A felmérésben összesen 1000, 11-17 év közötti fiatal, valamint 1000 szülő vett részt az Egyesült Királyságban és az Egyesült Államokban, akiknek gyermeke ebbe a korcsoportba tartozik. A mintában országonként 500-500 gyermek és 500-500 szülő szerepelt.

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/31360/a-z-generacio-kozel-fele-szerint-a-mesterseges-intelligencia-befolyasolja-a-karrierjet/>