



LIKE or DISLIKE?

Az Y generációról a munkahelyeken

Profiles International

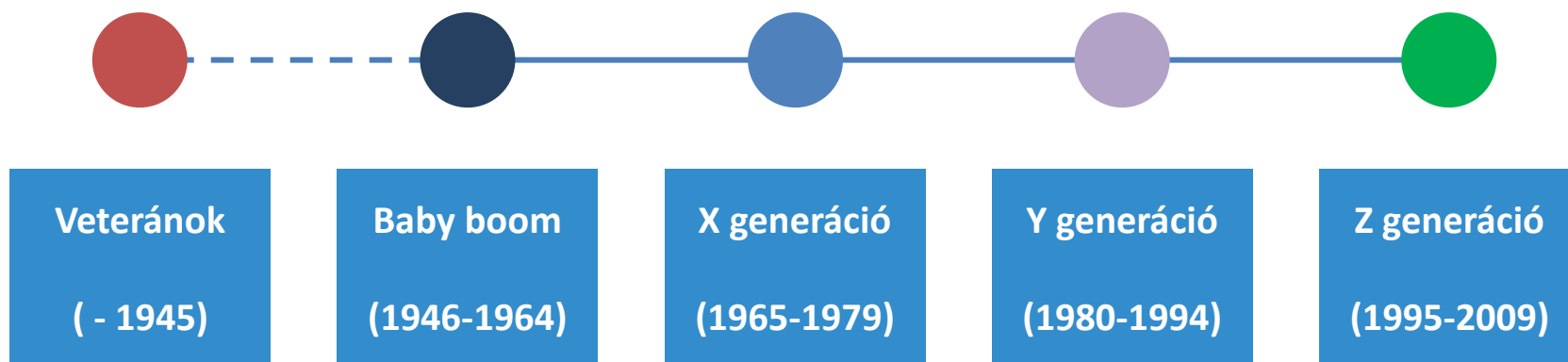


Nemzetközi csapat

- Alapítás éve 1991
- 40,000 ügyfél
- Magyarországon 2000 óta
- 48,000,000 mérés
- 124 ország

A Profiles világszerte kiváló teljesítményű munkaerőhöz segíti a vállalatokat.
Innovatív méréseinkkel, teljesítmény-menedzsment megoldásainkkal
versenyelőnyt biztosítunk ügyfeleinknek.

Generációk a munkaerőpiacon



Mi vezetett ide?

**Későbbre tolódott a saját életért történő
„teljes körű felelősségvállalás”**

- Mamahotel
- Világszintű infotech robbanás
- Össztársadalmi hatás



„GENERÁCIÓS CSAPDA”

KUTATÁS 2015-2017

42 vállalat

Több mint 800 résztvevő



Profiles  International
imagine great people®



A ProfileXT kompetencia felmérés

Gondolkodás

Tanulási index



Szókinés



Szövegértés



Számolás



Számok értelmezése



Viselkedés

Energiaszint



Önérvényesítés



Társas kapcsolatok



Szabálykövetés



Hozzáállás



Döntéshozatal



Alkalmazkodás



Függetlenség



Objektív értékítélet



Érdeklődés

Vállalkozó szellem



Humán érdeklődés



Kreatív



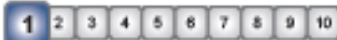
Adminisztratív



Mechanikai



Tudományos-Szakmai



Kapacitást mér

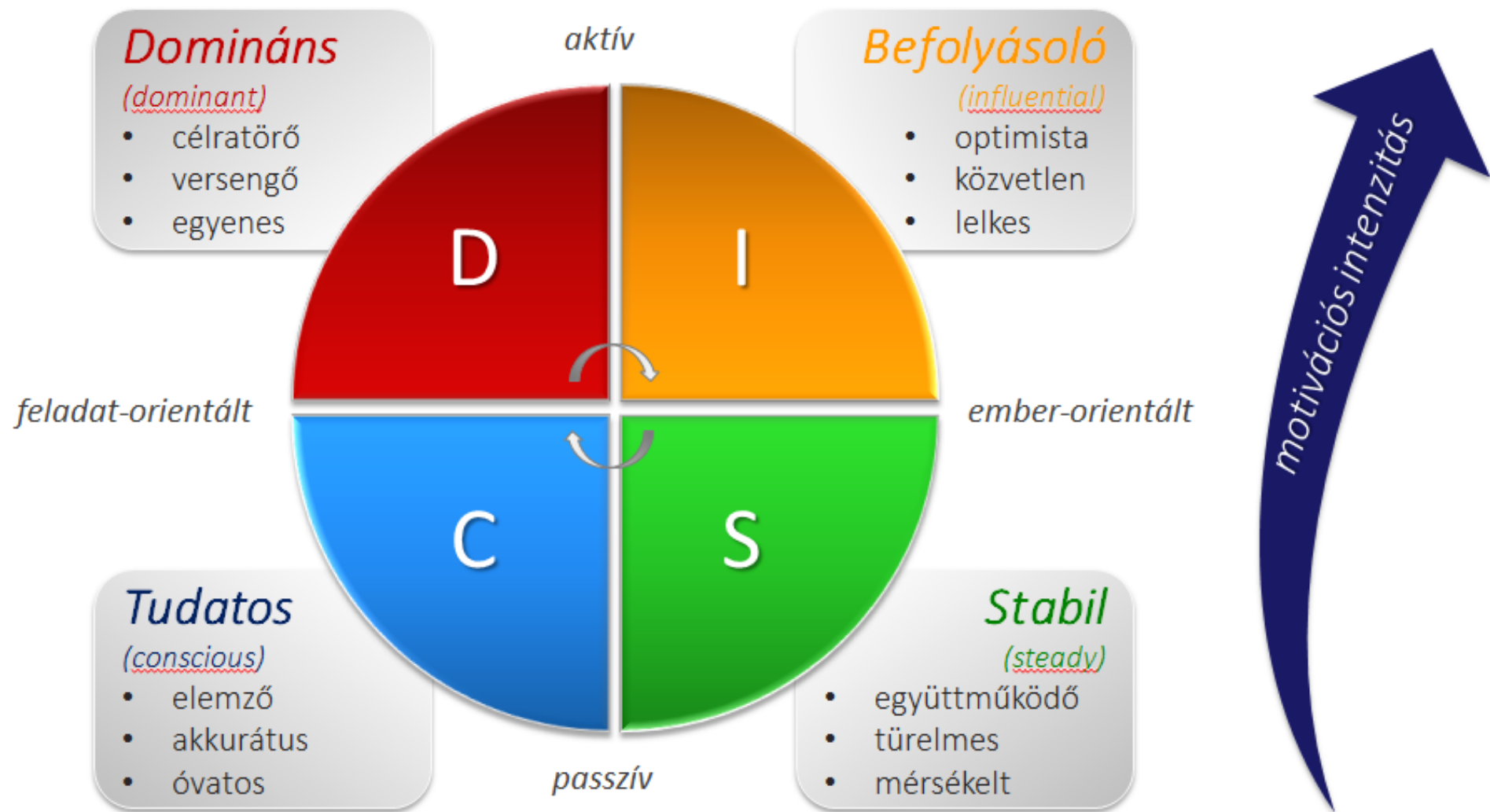
Objektív

Több nyelven elérhető →
anyanyelven töltik ki

Fejlesztési
irányok/fókuszok

2-3 évig valid értékek

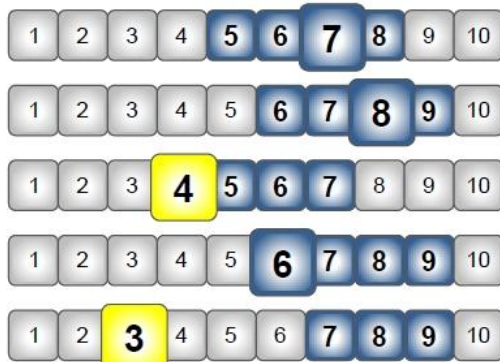
„DISC” karakterek



„GENERÁCIÓS CSAPDA”

KUTATÁS 2015-2016

ProfileXT®



KAPACITÁS



ÉNKÉP



Profiles International
imagine great people®

„GENERÁCIÓS CSAPDA”

KUTATÁS 2015-2016

33% harmonikus
67% diszharmonikus

KAPACITÁS



ÉNKÉP

I.

II.

III.

IV.

V.

VI.



 **ENERGIZÁL
FELTÖLT**
ÖSZTÖNÖS

 **FÁRASZT
UNALMAS**
**TUDATOSSÁG
KELL HOZZÁ**

BELSŐ MOTIVÁCIÓ

Motiváció



1. Kreatív – Mechanikai

2. Humán

3. Vállalkozó szellem

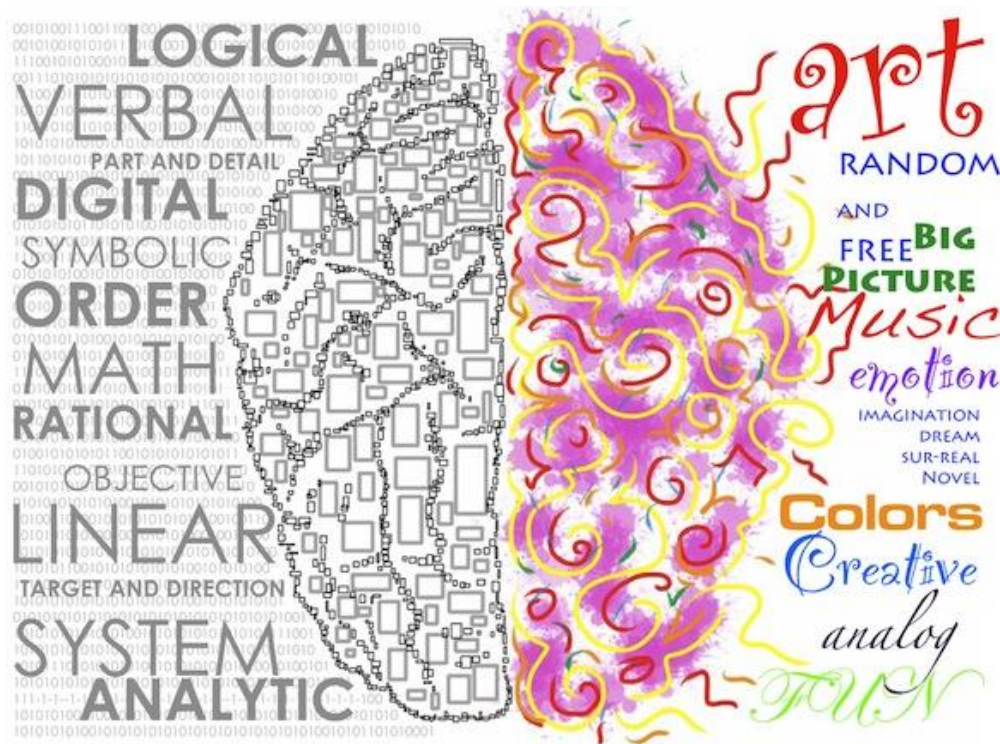
5. Tudományos-szakmai

6. Adminisztratív



Milyen tehát az Y átlag?

- Kreativitás
- + kevésbé intenzív Adminisztratív és részletek iránti érdeklődés



Motiváció

Y-os átlag

1. Kreatív & Mechanikai
2. Humán
3. Vállalkozó szellem
5. Tudományos-szakmai
6. Adminisztratív



Y-os könyvvizsgálók

1. Humán
2. Tudományos-szakmai
3. Adminisztratív
4. Vállalkozó szellem & Kreatív
5. Mechanikai

Y-os könyvvizsgáló viselkedési attitűdök

Energiaszint				4	5	6	7			
Önérvényesítés		2	3	4	5					
Társas kapcsolatok			3	4	5	6				
Szabálykövetés						6	7	8	9	
Hozzáállás				4	5	6	7	8		
Döntéshozatal			3	4	5	6				
Alkalmazkodás					5	6	7			
Függetlenség				4	5	6	7			
Objektív értékképlet					5	6	7	8		

Alapos

Zárkózottabb

Kétkedő

Struktúra vs.
függetlenség

Objektív értéktétel Y-os könyvelőknél



MOTIVÁCIÓ

Hogyan tudjuk megtartani a tehetséget?

- ✓ A sikeres teljesítmény elismerése
- ✓ Transzparens karrier út felvázolása
 - ✓ Képzési lehetőségek
- ✓ Vélemény nyilvánítás lehetősége a folyamatok kialakítása során
 - ✓ Partnerség
- ✓ Váratlan, nem tervezhető helyzetek kerülése
- ✓ Pontos, sallang mentes, tényszerű kommunikáció
 - ✓ Gyakori utólagos módosítások elkerülése
 - ✓ A vezetői hitelességet a tettek igazolják

KIVÁLASZTÁS

Hogyan tudjuk megtalálni a tehetséget?

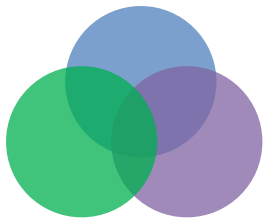
- ✓ A megfelelő csatornák feltérképezése
- ✓ A munkakör személyes bemutatása – menjünk helybe
- ✓ Kulcskompetenciák köszönjenek vissza az álláshirdetésben
 - ✓ Rugalmasság kiemelése – munkaidő, távmunka
- ✓ Fejlődési lehetőségek bemutatása – rövidtávokra bontva
 - ✓ Gyakornoki program szervezése – miért nálunk
 - ✓ Miben lehet az új kolléga specialista

Generációmenedzsment

A generációmenedzsment olyan stratégiai szintű intézkedések összessége, melyek során a vállalat figyelembe veszi, hogy a különböző életszakaszban tartó személyek különböző igényeket támasztanak a munkaerőpiac szereplői felé.

Szaktudás átadására
való nyitottság szorgalmazása

Kommunikációs sémák
kialakítása



IGÉNYELT INTÉZKEDÉSEK

Stressz csökkentése a
munkahelyen

Mentorprogram kialakítása generációs
beosztás szerint

Képzési programok
generációmenedzsmenttemakörben

Generációmenedzsment stratégiai szintű kezelése

Employer
Branding

Toborzás és
kiválasztás

Képzés és
fejlesztés

Egészség
és
wellbeing

On
Boarding

Kompenzáció
és juttatások

Tudás-
menedzsment

Munkaidő

Köszönjük a figyelmet!

Kovács Judit
Márcz Balázs

