

GENERÁCIÓS SOKSZÍNŰSÉG A MUNKAERŐPIACON: A BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁSOK SZEREPE A PÉNZÜGYI TUDATOSSÁGBAN ÉS JUTTATÁSI PREFERENCIÁKBAN – MENEDZSMENT SZEMLELET ÉS STRATÉGIAI KÖVETKEZMÉNYEK

Vincze Roxána

Pénzügy és számvitel, III. évfolyam

vinczeroxi@gmail.com

Pannon Egyetem Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg, Logisztika és Menedzsment Tanszék, Zalaegerszeg

Témavezető: Lekszikov Kitti tanársegéd, (társtémavezető: Dr. Palányi Ildikó PhD, egyetemi docens)

A generációk közötti különbségek vizsgálatát korunk egyik kiemelten fontos témájának tartom, mivel egy folyamatosan és gyorsan fejlődő világban a generációs eltérések minden változással egyre inkább felszínre kerülnek. A kutatás arra összpontosít, hogy a különböző korcsoportok – a pályakezdő munkavállalóktól a tapasztalt dolgozókig – miként értékelik a bér és a különböző juttatási elemek kombinációját, valamint, hogy a pénzügyi műveltség szintje hogyan formálja ezeket a preferenciákat.

A kutatás elsődleges célja a generációs különbségek empirikus feltárása a munkahelyi juttatások megítélésében, a munkahelyi elvárásokban, valamint a pénzügyi tudatosság dimenzióiban. Továbbá az eredmények alapján a kutatás vezetői szintű ajánlásokat kíván megfogalmazni a juttatási rendszerek generációs szegmentációjára, valamint a pénzügyi edukáció stratégiai integrációjára vonatkozóan.

Az elsődleges vizsgálat mellett a kutatás nyolc különböző szakmai terület képviselőinek véleményét hasonlítja össze (pénzügy–számvitel; banki szektor; HR; kommunikáció; turizmus és vendéglátás; jog; közszféra; valamint egyetemi oktatók). Ezeken a területeken belül a tanulmány elemzi a juttatási preferenciákat és a pénzügyi műveltség szerepét a különböző generációk körében. Az ágazatok közötti összehasonlító primer kutatás így kiegészíti a meglévő elméleti kereteket, és gyakorlati bizonyítékot nyújt a szakmaspecifikus juttatási és pénzügyi oktatási stratégiák kidolgozásához.

Az interjúk során az alábbi kérdések kerültek vizsgálatra: (1) Milyen különbségeket tapasztalnak a vállalatvezetők az egyes generációk béren kívüli juttatásokkal kapcsolatos igényeiben és preferenciáiban? (2) Milyen szerepet töltenek be a béren kívüli juttatások a különböző generációkhoz tartozó munkavállalók toborzásában, elégedettségében és hosszú távú megtartásában a vállalatvezetők megítélése szerint? (3) Milyen gyakorlatokat alkalmaznak a vizsgált vállalatok annak érdekében, hogy juttatási rendszerüket a különböző generációk igényeihez igazítsák? (4) Milyen nehézségeket tapasztalnak a vállalatvezetők a több generáció számára is megfelelő juttatási rendszer kialakítása és működtetése során? (5) Milyen fejlesztési lehetőségeket és vezetői megoldásokat tartanak alkalmazhatónak a különböző generációs igények kezelésére?

Eredmények és következtetések: (1) A generációk eltérő elvárásokkal rendelkeznek a munkahelyi értékekben, valamint eltérő munkahelyi jellemzőket részesítenek előnyben. (2) A generációk közti különbségek jelen vannak mind a munkahelyen, mind a pénzügyi tudatosság területén. (3) A munkahelyi pénzügyi juttatások iránti eltérő elvárásokat és prioritásokat a generációk közti különbségek eredményezik.

kulcsszavak: generációs sokszínűség, aktuális, béren kívüli juttatások, pénzügyi tudatosság

**GENERATIONAL DIVERSITY IN THE LABOR MARKET: THE ROLE OF FRINGE
BENEFITS IN FINANCIAL AWARENESS AND BENEFIT PREFERENCES –
MANAGEMENT PERSPECTIVE AND STRATEGIC IMPLICATIONS**

Roxána Vincze

University of Pannonia, Faculty of Business Administration Zalaegerszeg III. semester
vinczeroxi@gmail.com

finance and accounting

Supervisor: Kitti Lekszikov assistant lecturer, (co-supervisor: Dr. Ildikó Palányi PhD, Associate Professor)

I consider the study of intergenerational differences to be a topic of paramount importance today, as generational disparities become increasingly apparent with every change in our rapidly evolving world. The research focuses on how different age groups—ranging from early-career employees to experienced workers—evaluate the combination of wages and various benefit components, and how levels of financial literacy shape these preferences.

The primary objective of the research is to empirically explore generational differences regarding the perception of workplace benefits, workplace expectations, and dimensions of financial awareness. Furthermore, based on the findings, the study aims to formulate recommendations for management regarding the generational segmentation of benefits systems and the strategic integration of financial education.

In addition to the primary analysis, the research compares the views of representatives from eight different professional fields (finance and accounting; the banking sector; HR; communications; tourism and hospitality; law; the public sector; and university faculty). Within these fields, the study analyzes benefit preferences and the role of financial literacy across different generations. This cross-sector comparative primary research thus complements existing theoretical frameworks and provides practical evidence for developing profession-specific strategies regarding benefits and financial education.

The interviews addressed the following questions:

- (1) What differences do corporate leaders observe regarding the needs and preferences of different generations concerning fringe benefits?
- (2) In the view of corporate leaders, what role do fringe benefits play in the recruitment, satisfaction, and long-term retention of employees from different generations?
- (3) What practices do the surveyed companies employ to align their benefits systems with the needs of different generations?
- (4) What difficulties do corporate leaders encounter when designing and operating a benefits system suitable for multiple generations?
- (5) What opportunities for improvement and managerial solutions do they consider applicable for addressing the needs of different generations?

Results and conclusions: (1) Generations hold differing expectations regarding workplace values and prefer different workplace characteristics. (2) Generational differences are present in both the workplace and the realm of financial awareness. (3) Differing expectations and priorities regarding workplace financial benefits stem from generational differences.

keywords: generational diversity, current, fringe benefits, financial awareness