

Mi tartja meg a Z generációs pályakezdőt: a fizetés vagy a főnöke?

A MaReSz és a BGE közös kutatása szerint a fiatalok vonzónak tartják a szakmát, a belépésük mégsem egyértelmű. És ha már bent is vannak, nem a bér miatt mennek el.

350 fős kutatás · bemutatva 2026. június 3-án, az Event Touch konferencián

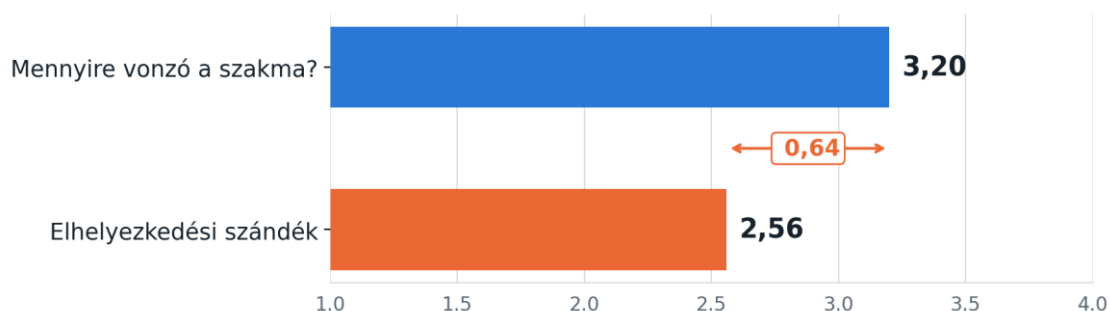
Ha a rendezvényszakma utánpótlásáról beszélünk, a magyarázat sokszor sztereotíp, általában készen áll: a fiatalok nem bírják a tempót. A MaReSz és a BGE közös kutatásának egyik legkellemetlenebb – és egyben legbiztatóbb – eredménye, hogy ez a magyarázat a vizsgált mintában nem állja meg a helyét. A stresszes munkakörnyezet és a munka–magánélet egyensúlyának felborulása éppen a **legkevésbé** elrettentő tényezők közé került. Ami valóban zavarja a fiatalokat, az sokkal prózaibb, a saját megélhetésük. A kutatás azonban ennél is izgalmasabb kérdésre ad választ – arra, hogy a belépés után mi tartja őket a cégnél. A fizetés vagy a vezető?

Kikről szólnak ezek a számok?

Az eredményeket 2026. június 3-án, az Event Touch rendezvényipari konferencián mutatta be dr. Szeidl Klaudia BGE Turizmus és Vendéglátás Tanszékvezetője és Róbert Nóra BGE Mesteroktatója és a MaReSz Oktatási Bizottságának vezetője. A kutatás online, önkitöltős kérdőívvel készült, 350 fős, döntően turizmus-vendéglátás szakos hallgatói és pályakezdői mintán (nem reprezentatív) erősen budapesti és a szakmához közel álló magyar Z generációra. Épp ez teszi őket relevánssá a MaReSz tagvállalatai számára: nem „a fiatalokról” általában szólnak, hanem arról a merítésről, ahonnan a szakma ténylegesen toboroz.

1. VONZÁS

A szakadék, amiről beszélni kell



Négyfokú skála · N=350 · a 0,64 pontos rés a kutatás központi eredménye

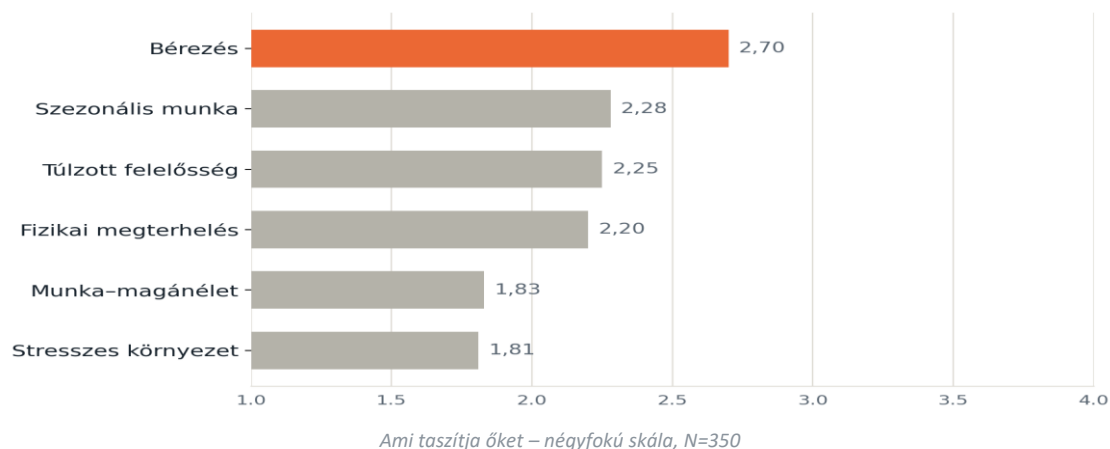
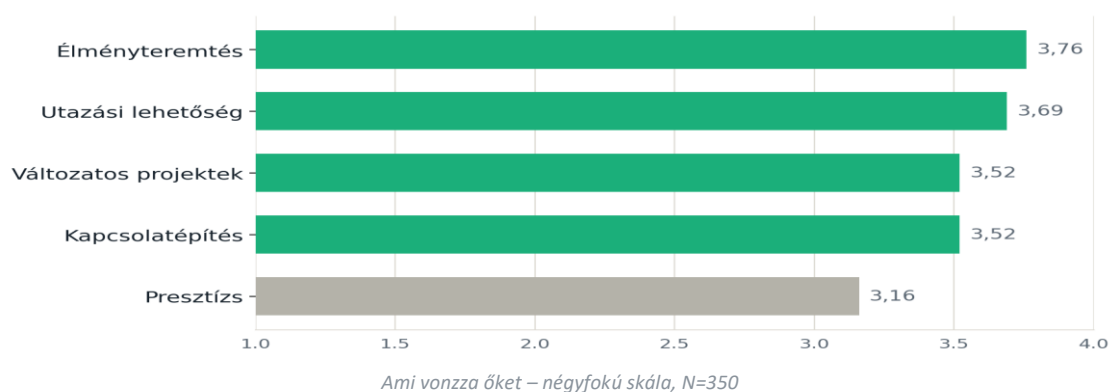
A kutatás központi eredménye egyetlen különbség. A válaszadók vonzónak tartják a rendezvényszakmát (átlag 3,20 a négyfokú skálán), a diploma utáni elhelyezkedés valószínűsége azonban jóval alacsonyabb (2,56). A **0,64 pontos vonzerő–belépés szakadék** azt jelzi, hogy a szakma nem a figyelemért küzd – azt megnyerte –, hanem a döntésért. A két érték együtt mozog ($r = 0,66$), de szisztematikusan lefelé

tolódik: aki vonzónak találja a területet, az sem feltétlenül lép be. A szakmát vonzónak tartók több mint harmada (37%) jelezte, hogy valószínűleg vagy biztosan nem itt helyezkedik el.

Az imázs tehát rendben van. A válaszadók 73%-a elismertnek vagy nagyon elismertnek tartja a szakmát, és pályakezdőként a rendezvényszervezés holtversenyben áll az élen a turizmussal. A csatorna nem a bejáratnál szűk, hanem a küszöbnél.

Élmény vonzza őket, nem a presztízs

A vonzerő forrása egyértelmű: az élményteremtés (3,76), az utazási lehetőség (3,69), a változatos projektek és a kapcsolatépítés (egyenként 3,52). A presztízs (3,16) a lista aljára került. A szakma tehát azzal nyer, amiről a legszívesebben beszél, de csak addig, amíg a fiatal el nem kezd számolni.

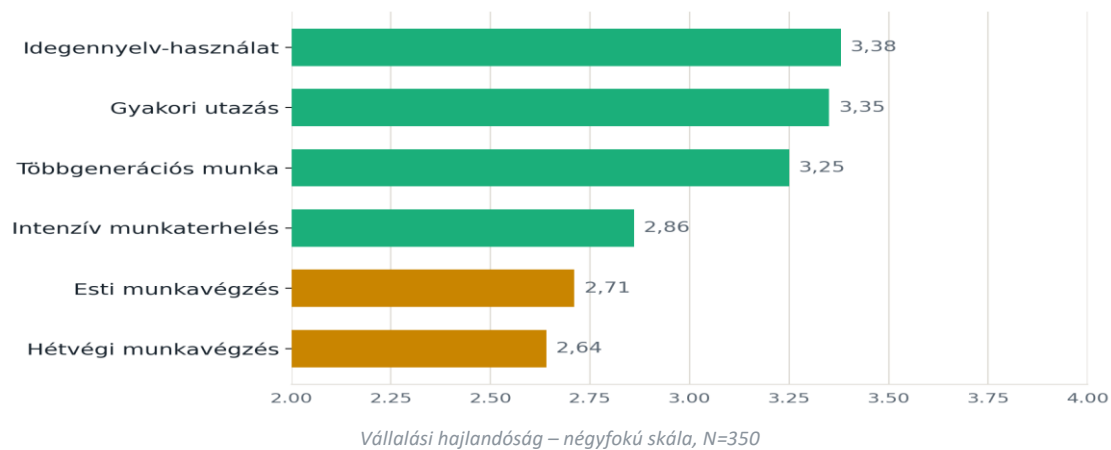


Mert az elrettentő tényezők közül egyetlenegy emelkedik ki érdemben: a **bérezés (2,70)**. Minden más klasszikusnak hitt visszatartó erő mögötte marad, a szezonális munka (2,28), a túlzott felelősség (2,25), a fizikai megterhelés (2,20). A vizsgált mintában a fiatalok tisztában vannak a szakma intenzitásával, és többségükben elfogadják azt.

2. BELÉPÉS

Hol húzzák meg a határt?

A vállalási hajlandóság árnyalja a képet. A válaszadók magas arányban vállalják az idegennyelv-használatot (3,38), a gyakori utazást (3,35), a többgenerációs együttműködést (3,25) és az időszakosan intenzív munkaterhelést (2,86). A két legkevésbé vállalt elem viszont árulkodó, az esti (2,71) és a hétvégi (2,64) munkavégzés.

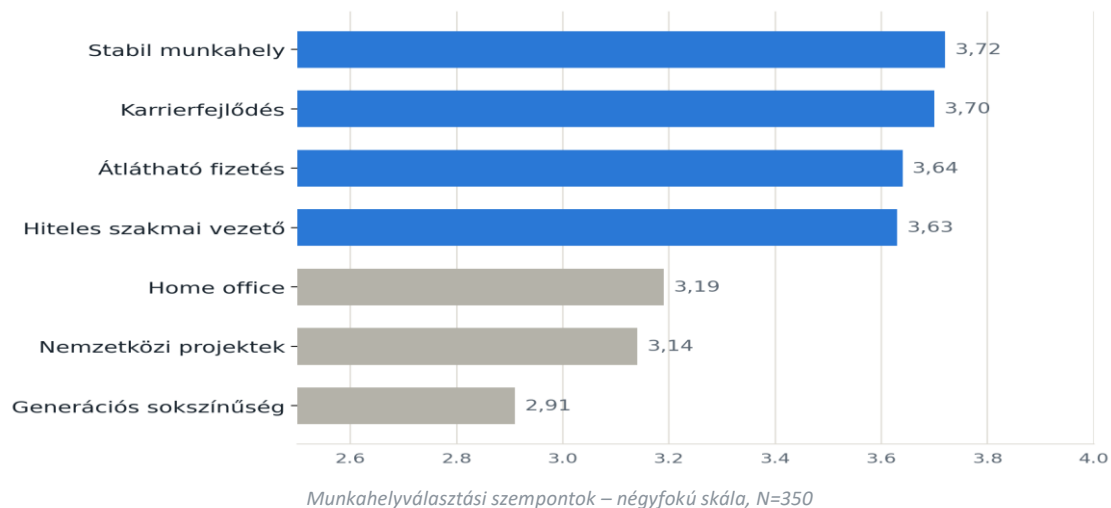


A határ vonal nem az intenzitásnál, hanem a magánidőnél húzódik.

És pontosan ott, ahol a szakma működik. Ez a kutatás legkényesebb üzenete, ugyanakkor a legkezelhetőbb is: a beosztás kiszámíthatósága, a hétvégi és esti munka tisztességes kompenzációja, valamint a nagy projektek utáni regenerálódási idő munkaszervezési kérdés, nem generációs jellemhiba.

Stabilitást keresnek, nem babzsákfotelt

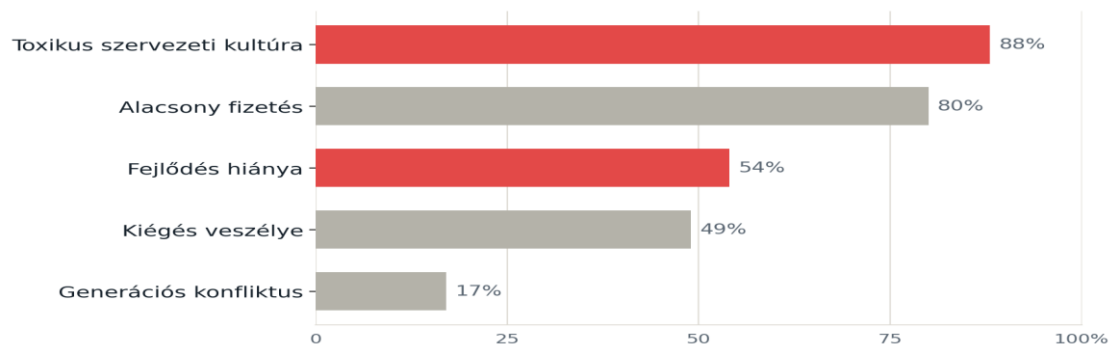
A munkahely-választás legfontosabb szempontjai a stabil munkahely (3,72), a karrierfejlődési lehetőség (3,70), a versenyképes és átlátható fizetés (3,64), valamint a hiteles szakmai vezető (3,63). A „tipikusan Z generációs” tartott elvárások – a home office (3,19), a nemzetközi projektek (3,14), a generációs sokszínűség (2,91) – a rangsor aljára kerültek. Az eredmények egy biztonságot és előrelépést kereső korosztályra utalnak, nem a kötöttségtől irtózó sztereotípiára.



3. MEGTARTÁS

A megtartást a kultúra dönti el

A bér ugyanakkor belépőjegy, nem megtartó erő. A munkahely-elhagyás okai között a **toxikus szervezeti kultúrát 88%** jelölte meg, megelőzve az alacsony fizetést (80%), a fejlődés hiányát (54%) és a kiegész veszélyét (49%). A generációs konfliktus mint távozási ok feltűnően hátul végzett (17%).



A munkahely elhagyásának okai – megjelölési arány, N=350

A béremelés kinyitja az ajtót, de a kultúra tartja bent az embert.

A címben feltett kérdésre tehát a vizsgált mintában egyértelmű a válasz: a fizetés hozza be a pályakezdőt, de a vezető és a légkör tartja meg vagy küldi el.

A lojalitás emellett feltételes, a legnagyobb csoport – a válaszadók 46%-a – azt felelte, hogy „attól függ, mennyire elégedett vagyok”. Öt évnél hosszabb elköteleződést csak elenyésző kisebbség tervez, és sokan eleve 1–2 évben gondolkodnak. A megtartás tétje tehát nem az, hogy maradnak-e, hanem hogy a feltételes csoportot sikerül-e elégedetté tenni.

A generációs feszültség nem ott van, ahol keressük

Az idősebb kollégákkal való együttműködést a válaszadók többsége pozitívan éli meg – egy részük kifejezetten sokat tanul az idősebb kollégáktól, és csak elenyésző kisebbség tartja az együttműködést kifejezetten nehéznek. A legnagyobb kihívás nem a technológia: az eltérő munkamorál- és munkaidő-felfogás, valamint a hierarchiához való eltérő viszony áll az élen (mindkettő 2,80), míg az e-mail–chat típusú kommunikációs különbség a lista legalján (2,29).

A fiatalok nem a korkülönbség miatt mennek el, hanem a rossz munkahelyi kultúra miatt.

A fiatalok a saját generációjuk legfontosabb értékének nem a digitális készséget (31%), hanem a kölcsönös tiszteletet (75%) és az életkortól független egyenlő bánásmódot (70%) tartják. A tudásmegosztásban a vegyes életkorú projektcsapatokat és a klasszikus mentorprogramot látják a leghatékonyabbnak, de a fordított mentorálást is jelentős eszköznek tekintik.

4. CSELEKVÉS

Mit jelent ez a tagvállalatoknak?

Az eredmények egy négylépcsős logikát rajzolnak ki. A **vonzás** működik: az élmény- és utazásnarratíva hiteles, nem kell újratervezni. A **belépés** szakad meg: a nem versenyképes induló bér és a strukturált pályakezdői pozíciók hiánya kiszűri a motivált jelölteket – a nyitott válaszokban visszatérő panasz, hogy a pályakezdőket folyamatosan elutasítják. A **megtartást** ezután nem a kompenzáció, hanem a kultúra, a fejlődés és a vezetői hitelesség dönti el. Az **együttműködés** pedig alapvetően rendben van; a finomhangolás a munkamorál- és hierarchiafelfogás tisztázásán múlik.

Ez a szakma számára jó hír. A legnehezebben mozgítható tényezőt – a szakma vonzerejét – nem kell megteremteni. Azt kell megoldani, ami cégszinten, egyetlen szezon alatt is alakítható: a bérsávot, a belépési pontot, a beosztást és a vezetői gyakorlatot.

Zárógondolat egy mondatban

A megfelelő bér kinyitja az ajtót, de a kultúra tartja bent az embert.