

Digitalizáció és modern pénzügyek: a munkaerőpiac átalakulása és hatásai budapesti munkavállalókra a generációk függvényében 2. rész

Összefoglalás: Dolgozatunkban azt vizsgáltuk, hogyan alakítja át a digitalizáció a modern pénzügyeket, a budapesti munkavállalók életét és a munkakörülményeiket. A munkát a digitalizáció mérföldköveinek bemutatásával kezdjük, ahol kifejtettük a digitalizációs csatornákon a számítástechnikai változásokat, amik átformálták a modern hétköznapiakat.

Ezt követően a modern munkaerőpiac lehetőségeit és kihívásait mutatjuk be, új szakmákkal és alkalmazásokkal, valamint a távmunka adózási kérdéseit is érintjük. Emellett az oktatás és a munkaerőpiac kapcsolatát is elemezzük a magyar piacon, ami alapján megállapítjuk, hogy nincs feltétlenül összhangban a kettő, ami hozzájárul a munkaerőpiac jelenlegi állapotához.

Ezután a budapesti munkaerőpiac felépítését mutatjuk be, a térség vállalkozásai és a piacon jelen lévő nemzetgazdasági ágak segítségével.

A következő részben a szakirodalom alapján felállított hipotézisekre keressük a válaszokat, saját készítésű kérdőív és mélyinterjú készítésével, melyek a digitalizált pénzügyi lehetőséggel, a társadalmi változásokkal, és a munkaerőhiánnyal kapcsolatban mérték fel a generációk válaszait. Az utolsó részben a humán erőforrás jövőjét vázoljuk fel, amiben bemutatjuk a jelenleg és a jövőben rendelkezésre álló technikai eszközöket, mint például a robotika és a mesterséges intelligencia lehetőségeit. Végezetül pedig fejlesztési javaslatokat teszünk a térség munkaerőpiacára és az életminőség javítására, a rendelkezésre álló technika kihasználásával.

Kulcsszavak: Digitalizáció, pénzügyek, oktatás, munkaerőpiac.

Abstract: In our essay, We examined how digitization is transforming modern finance, the lives, and working conditions of employees in Budapest. We began my work by presenting the milestones of digitization, elaborating on digital channels, and the IT changes that have reshaped modern daily life.

* Dunaújvárosi Egyetem, Társadalomtudományi Intézet, hallgató
Email: jazminqasim@gmail.com

** Dunaújvárosi Egyetem, Társadalomtudományi Intézet
Email: molnarmo@uniduna.hu
ORCID: 0009-0001-1108-7936

In the second chapter, We introduced the opportunities and challenges of the modern labor market, with new professions and applications, and also addressed the taxation issues of remote work. Additionally, We analyzed the relationship between education and the labor market in the Hungarian context, concluding that there is not necessarily harmony between the two, which affects the current state of the labor market. Next, We outlined the structure of the labor market in Budapest, using the region's businesses and the economic sectors present in the market. Furthermore, We characterized the employees with a general overview of the generations and depicted the distribution of age groups in Budapest. In the fourth chapter, We sought answers to hypotheses based on the literature, through the creation of our own questionnaire and conducting in-depth interviews, which assessed the responses of generations regarding digital financial opportunities, social changes, and labor shortages. In the final section, We outlined the future of human resources, presenting the currently available and future technical tools such as robotics and artificial intelligence. Finally, We made development proposals for the region's labor market and improving quality of life, utilizing available technology.

Keywords: Digitalisation, finance, education, labour market.

A MUNKAERŐPIACON JELENLÉVŐ GENERÁCIÓK ÁLTALÁNOS BEMUTATÁSA

Egy generációba azok az emberek tartoznak, akik egy meghatározott időszakban születtek, így hasonló társadalmi, kulturális és történelmi változások érintették őket. A következő táblázat a Magyarországon jelenlévő generációkat mutatja be.

4. táblázat. A generációk

Generáció elnevezése	Korosztály (születési idő szerint)
Veteránok	1925–1945
Bébi-boomerek	1946–1964
X-generáció	1965–1979
Y-generáció	1980–1994
Z-generáció	1995–2009
Alfa-generáció	(2010–)

Forrás: Gösi Zsuzsanna (2021): *Sokszínű rekreáció II./3.1 Generációk*.
Budapest: Akadémiai.

A fővárosi lakosság korosztályainak megoszlását az alábbi grafikon ábrázolja a központi statisztikai hivatal lakossági felmérésének adatai alapján.

6. ábra. A budapesti lakosság megoszlása korosztályok szerint



Saját szerkesztés: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/megy/233/buda233.xlsx> [2024. 04.]

A grafikon alapján elmondható, hogy az X-, és az Y-generáció van többségben a munkaköteles generációk közül. Az Y-generáció nyitottabb a változásra azonban az x generáció általánosságban inkább a hagyományosabb módszereket preferálja, ami az innováció szempontjából hátráltató tényező. Mivel az X-generáció tagjai vannak többségben, ráadásul ők munkavállalói szempontból is megbízhatóbbak és fontosabb számukra a stabil környezet, ezért nagy hatással vannak az újítások mértékére a térségben. Ez kapcsolatba hozható a már említett munkaerőhiánnyal is a térségben.

Munkaerőpiaci dinamikák: generációs különbségek és digitalizációs hatások

A technológia új szakmák és foglalkoztatási módok kibontakozására ad lehetőséget, amik már más alapképzettségi szintet igényelnek. Informatikai alaptudás nélkül a legtöbb gazdasági ágban már nehéz elhelyezkedni, hiszen a digitalizáció mindenhol kifejtette hatását.

A technika nem csak a munkakörülményekre, de a társadalomra is hatással van, a digitális eszközök szerepe jelentősen megnőtt az évek során, és szinte már elképzelhetetlen az élet nélkülük. Megváltoztak az igények és a motivációs tényezők, amit egy elavultabb munkaerőpiac már nem feltétlenül tud kiszolgálni.

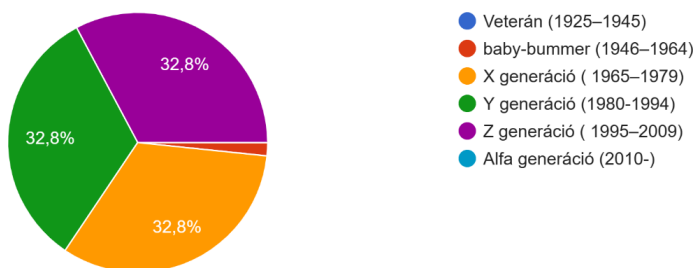
A társadalmi változások hatására az emberek értékrendje is változik. A korosztályok közötti különbségekre a külső környezeti tényezők is hatással vannak, mint például a gazdasági körülmények, amiknek a romlása vagy javulása áthelyezheti a prioritási tényezőket az emberek életében.

Emellett a digitalizáció korában már a média hatása sem elhanyagolható. A témában ugyanis a reklámok befolyásolják a társadalmi normákat és igényeket annak érdekében, hogy szükségyszerűbbé és vonzóbbá tegyenek egy terméket vagy szolgáltatást. Ma már a médiának több csatornája is van ehhez, nem csak a televízió, hanem az interneten keresztül a közösségi oldalak és a videómegosztó portálok is felületet szolgáltatnak. Ennek köszönhetően egyre nagyobb hatása van ezeknek a platformoknak a társadalomra.

Ezekkel a változásokkal kapcsolatban készült egy kérdőív, illetve mélyinterjúk a munkaerőpiacon megtalálható generációkkal, hogy felmérésre kerüljön a véleményük e témákban.

A kérdőívet összesen 61 fő töltötte ki, közel egyenlő arányban nők és férfiak, ezen belül 98,4%-ban budapesti lakosok, 95%-ban magyar állampolgárok. A kitöltők közel felének volt felsőfokú végzettsége is (49,2%), de legalább középfokú végzettséggel vagy szakvégzettséggel mindenki rendelkezett. A kérdőív kitöltőinek generációs megoszlását a 7. ábra mutatja be.

7. ábra. A kitöltők generációs megoszlása

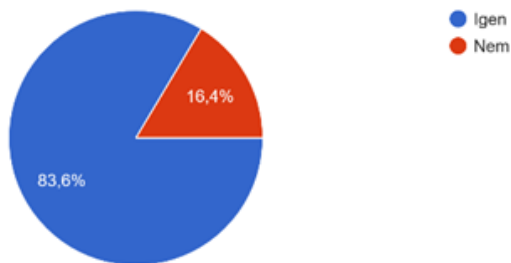


A generációs megoszlás mellett a válaszadók jellemzéséhez hozzátartozik a foglalkoztatottság jellege, ami alapján a legtöbben alkalmazottként helyezkednek el a munkaerőpiacon (68,1%), emellett 15,3%-ban vállalkozók és egyéni vállalkozók, illetve 18,6%-ban szabadúszók is kitöltötték a kérdőívet. A munkarend tekintetében a legtöbben jelenléti munkarendben dolgoznak (57,4%), a távmunkában („home office”) dolgozók aránya 14,8%, míg hibrid munkarendben 27,9%-al dolgozik a válaszadóknak.

Felmérésünkben vizsgáltuk az értékrendi különbségeket és az együttműködést a generációk között. Az értékrendnek fontos szerepe van az emberi kapcsolatokban. Azokkal az emberekkel, akiknek hasonló az értékrendje könnyebb megtalálni a közös hangot. Erre a feltételezésre alapozva, a generációs együttműködést is megnehezítheti az eltérő értékrend. Az értékrend mellett az eltérő munkamorál és az előítéletesség is problémát jelenthet egy többgenerációs csapatmunka során.

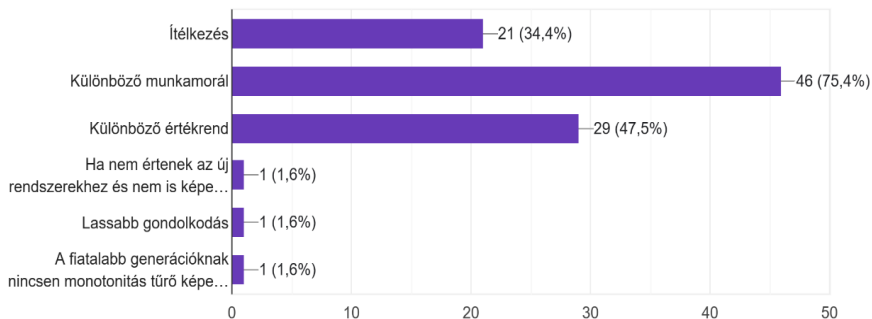
A kérdőíves felmérés során vizsgáltuk a megkérdezettek véleményét a többgenerációs munkahelyről és a generációs együttműködésről. A kérdőív eredményei szerint a kitöltők jelentős részének (83,6%) nehézséget okoz az együttműködés más generációkkal (8. ábra).

8. ábra. Együttműködés és közös munka nehézségei más generációkkal



Az együttműködést gátló tényezők vizsgálata során a résztvevőknek több lehetőségük volt választani a felkínált opciók közül, melyek az ítélkezés, az eltérő munkamorál és a különböző értékrend voltak, de saját lehetőségek megadására is volt lehetőség. A válaszadók véleményét az együttműködést nehezítő tényezőkről és viselkedésről a 9. ábra foglalja össze.

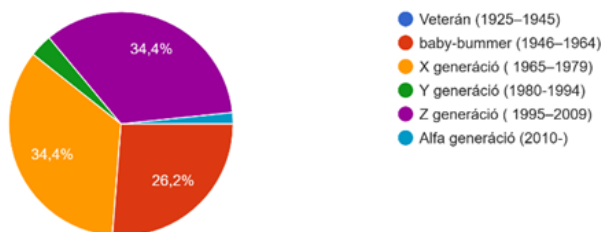
9. ábra. Az együttműködést gátló tényezők a válaszadók szerint



A kérdőív kitöltőinek háromnegyede az eltérő munkamorált tekinti az együttműködést leginkább gátló tényezőnek, de az értékrendbeli különbségek is fontos befolyásoló tényezők és az előítéletesség, ítélkezés szerepe sem elhanyagolható.

Arra kérdésre, hogy melyik generációval dolgozik együtt a legnehezebben, a megkérdezettek közel azonos mértékben jelölték meg a bébi boomer, az X- és a Z-generációt. Az Y-generációval a válaszadók könnyebben együttműködnek (10. ábra).

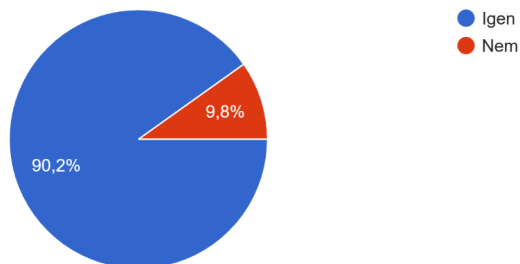
10. ábra. Melyik generációval dolgozik együtt a legnehezebben?



Az okok között megjelölésre került a generációs szakadék, a csapatmunka nehézségei, a nyitottság, az empátia és az egyenrangúság kérdései.

A digitalizáció hatásának vizsgálata kapcsán a válaszadók 90,2%-a már tapasztalt változást a munkahelyén a digitalizáció következtében (11. ábra).

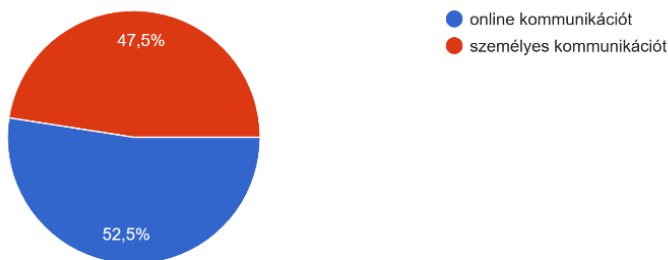
11. ábra. Változások a munkahelyen a digitalizáció következtében



A modern technika hatását nem csak a munkahelyen, hanem a magánéletben is lehet tapasztalni, rengeteg online platformon van lehetőség kapcsolatépítésre és kapcsolattartásra.

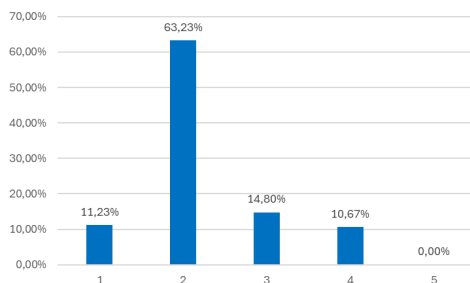
Az online kommunikációs csatornákat használók aránya a válaszadók körében 95,1%-a, ami jelzi a digitális kommunikáció népszerűségét. Arra a kérdésre ugyanakkor, hogy az online, vagy a személyes kommunikációt részesítik-e előnyben, a válaszadók közel azonos arányban jelölték meg az online és a személyes csatornát (12. ábra).

12. ábra. Online és személyes kommunikáció preferálása



A technológia fejlődése nem csak új kommunikációs lehetőségeket kínál, egyre elterjedtebb az online ügyintézés, legyen szó hivatalos ügyek intézéséről (pl. elektronikus adóbevallás, gov.hu), banki ügyintézésről, vagy álláskeresősről. A kapott válaszok alapján ezek a lehetőségek is elterjedtek (a válaszadók kb. 90%-a használ ilyen online felületeket), azonban a megkérdezettek többsége nem elégedett ezekkel a szolgáltatásokkal (13. ábra).

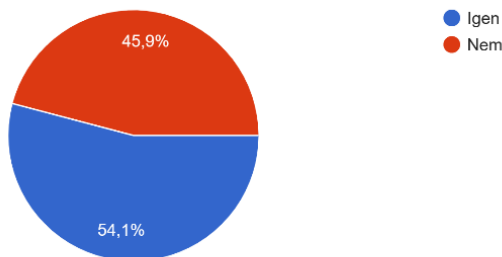
13. ábra. Elégedettség online felületek használatával (hivatalos ügyintézéshez, banki ügyintézéshez, álláskeresőshez)



A digitalizációhoz szorosan kapcsolható a mesterséges intelligencia és a robotika területein végzett fejlesztések, amelyek szintén kihatással vannak (és egyre inkább lesznek) a munkaerőpiacra.

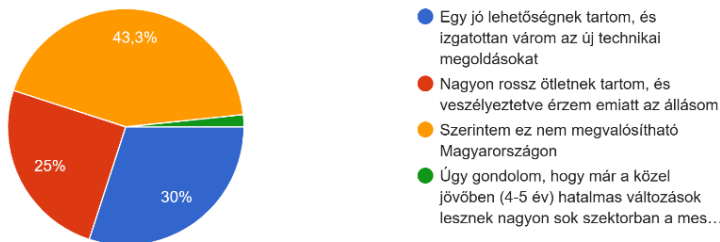
Kérdőíves felmérésünkben megkérdeztük a válaszadókat, hogy érznek-e nyomást a mesterséges intelligencia és a robotika fejlődése miatt, melyre a megkérdezettek 54,1%-a igennel válaszolt (14. ábra).

14. ábra. Érez-e nyomást a mesterséges intelligencia és a robotika fejlesztése miatt?



Megkérdeztük a véleményüket munkaerőként a mesterséges intelligencia és a robotika alkalmazásáról. Sokan ezeket még nem látják reális opcióknak Magyarországon, illetve közel azonos mértékben került megjelölésre a jó lehetőség és az állás veszélyeztetése, mint lehetséges tényezők (15. ábra).

15. ábra. A mesterséges intelligencia és a robotika alkalmazásának lehetőségei



A digitalizáció és az online felületek használata a mentális egészségre is hatással lehet. A válaszadók közel kétharmada (63,9%) tapasztalt már szorongást vagy depressziót, amit többen a digitalizációval és az online platformok használatával is kapcsolatba hoznak (53,3%). Az indoklások között szerepelt online zaklatás, a közösségi média által okozott önképzavar és megfelelési kényszer, valamint elszigeteltség érzése.

A generációs különbségek és a digitalizáció kapcsán mélyinterjúkat is lefolytattunk. Az interjúkon minden korosztályból egy nő és egy férfi nyilatkozott a tapasztalatairól. Vállalkozókat és alkalmazottakat is felkértünk, valamint budapesti és vidéki lakosok egyaránt részt vettek a megkérdezésben.

A mélyinterjúk segítettek részleteiben is megismerni a generációs különbségeket. Egy kérdéssor segítségével a bébi-boomer-generációtól egészen a Z-generációig mértük fel a megkérdezettek véleményét a digitalizációval és a munkaerőpiaccal, valamint a korosztályok közötti együttműködéssel és ellentétekkel kapcsolatban.

A válaszok alapján a fiatalabb generációkban gyakoribb volt a felsőoktatási képzettségi szint és a párhuzamos tanulmányok is. A fiatalabb generációkat jobban érdekelték más szakmák is a sajátjukon kívül és gyakori volt az is, hogy egy másik szakmát párhuzamosan tanultak a jelenlegivel. A távmunkában dolgozók aránya itt is alacsony volt, és hibrid munkarendben is csak az Y- és Z-generáció válaszadói dolgoztak.

A gazdasági ágak tekintetében az interjún is több gazdasági ág képviseltette magát, és megmutatkozott a fiatalabb és az idősebb generációk közötti különbség a tendencia tekintetében. A fiatalabb generációknál gyakoribbak voltak az információs és kommunikációs gazdasági ágak. Az Y-generációnál idősebb korosztályokban változatosak voltak a szakmai ágak, és az is jellemző volt, hogy nem terveznek már karrier váltást, hanem a szakmájukban szeretnének kiteljesedni. Ebben a tekintetben azonban volt különbség a vállalkozó és az alkalmazotti státuszú válaszadók között. Az X-generációs vállalkozó sokkal ambiciózusabb volt ebben a kérdéskörben, mint a vele egy korosztályba tartozó alkalmazott.

Az online ügyintézésre, a virtuális pénzügyi tanácsadásra és az online bankolásra egyértelműen az Y- és Z-generáció tagjai voltak nyitottabbak. Az X-generáció válaszadói nem utasítják el teljesen, de fenntartásokkal kezelik ezeket a lehetőségeket, míg a bébi-boomer-korosztály teljes mértékben elutasítja őket.

A digitalizáció magánéleti hatásaival kapcsolatban volt egyetértés is a generációk között. A mentális egészségre gyakorolt hatásokról ugyan mindenki negatívan nyilatkozott, viszont nem mindenkinek volt ezzel kapcsolatban saját tapasztalata, akik pedig megosztották ezeket az élményeket, azok az Y- és Z-generációból származtak.

A mélyinterjúkban a résztvevők véleményét kérdeztük a náluk idősebb és fiatalabb korosztályokról, mint kollégákról, ami generációk szerint rendszerezve a következő megállapításokat tartalmazta:

– *Alfa-generáció:* Erre a korosztályra egyedül a Z-generáció megkérdezettei fogalmaztak meg véleményt. Véleményük szerint ebben a korosztályban nehezebb a koncentráció és a kitartás.

Ehhez a véleményhez fontos hozzátenni, hogy ez inkább egy előrevetített feltételezés hiszen ez a korosztály még nem része a munkaerőpiacnak.

– *Z-generáció:* Többségében inkább kritikát fogalmaztak meg a Z-generációról, és kiemelték a korosztály hiányosságait. Legtöbbször úgy vélték ez a korosztály érzékenyebb és kevésbé terhelhető, valamint nagyobb kihívást jelent számukra az ismerkedés. Voltak azonban pozitív megjegyzések is a korosztályt illetően, melyek főképp az önfejlesztésre és a szélesebb érdeklődési körre vonatkoztak.

– *Y-generáció:* A vélemények megosztóak voltak erről a korosztályról. A Z-generáció tagjai pozitívan nyilatkoztak és szerintük ez egy sokkal nyitottabb korosztály, mint az idősebb generációk. Az idősebbek nem minden esetben tettek különbséget az Y- és a Z-generáció között, és hasonló kritikát fogalmaztak meg velük kapcsolatban is.

- *X-generáció*: Ez a korosztály ismételten megosztotta a válaszadók véleményét. Az idősebb generáció szívesebben dolgozik velük, amit közös értékrenddel, vagy pozitív személyes tapasztalattal indokoltak. A fiatalabb generációk viszont nehéz személyiségeknek jellemezték őket, akikkel nehezebb a közös munka. Az indokok változóak voltak, de gyakori volt az előítéletesség.
- *bébi-boomer-generáció*: Ezt a korosztályt többségében szigorú és konzervatív stílussal jellemezték a legtöbben, egy-két kivétellel. Voltak pozitív vélemények is főképp személyes tapasztalatokból, és gyakori volt a türelem is, mint pozitív tulajdonság a korosztály jellemzésénél.

A humánerőforrás jövője

A múlt tanulságai alapján már volt arra példa, hogy egy új technológia felülírta az addig megszokott eljárási módszereket, vagy hogy megváltoztatta ezzel a társadalmi igényeket. Előfordul az is, hogy egy új termék megszünteti az igényt egy másik termékre, és az új eljárási módszerek is hatással vannak a szakmák alakulására, amiknek lépést kell tartani a fejlődéssel, különben kiszorulnak a piacról.

A mesterséges intelligencia és a robotika már napjainkban is elterjedt, napról napra fejlődik, ami megosztja az emberek véleményét a témában. Az innováció pozitív vonzata a fejlődés, azonban a gépek gondolkodása fejlettebbé és megbízhatóbbá is válhat az emberinél, amiért a robotika és a mesterséges intelligencia kérdései vitatottak a jelenlegi munkaerőpiacon is.

A technikai változások mellett a társadalmi változások is hatással vannak a humánerőforrás jövőjére. A társadalmi változások és a munkavállalói szokások vizsgálata során tapasztalható, hogy a digitalizáció sokat formált a munkahelyekkel kapcsolatos elvárásokon. Több pozícióban is van lehetőség távmunkára és a feladatok elvégzéséhez is segítséget nyújt az internet és a különböző számítástechnikai eszközök. Annak ellenére, hogy vannak, akiknek a technikai eszközök kezelése kihívást okoz, az új módszerek célja, hogy könnyebbé és hatékonyabbá tegyék a munkaköröket.

A technikai fejlesztések a gyorsabb munkavégzést szolgálták azzal, hogy könnyítettek a munkakörök feladatain. Emellett a munkavállalói felelősségvállalásra is hatással voltak, hiszen azok a generációk, akik már a digitalizációban kezdték meg a pályafutásukat, teljesen hozzászoktak ahhoz, hogy gépek segítségével végzik el a feladataikat és ezáltal gyakran a felelősség is a rendszerekre hárítódik.

A robotikai és a mesterséges intelligencia nyomást helyez a munkavállalókra, hiszen ha továbbra is ilyen ütemben fejlődnek ezek az eszközök, akkor olcsóbb és hatékonyabb munkaerővé válhatnak az embereknek.

Az új versenytársak motivációt is jelenthetnek a piacon, és pozitív irányba is formálhatják a munkavállalói hozzáállást, az elköteleződés és a felelősségteljesebb munkavégzés felé.

Nem csak a munkavállalókra lenne ez hatással, de a munkáltatóknak is átfórmálódhatnak az igényeik és megnőhetnek az elvárások az alkalmazottakkal szemben.

Az ilyen típusú változások mindig megosztóak és az emberek hajlamosak a negatív következményekre fókuszálni. Pedig több országban is egyre több területen részesítik előnyben az automatizált berendezéseket és nem csak az iparban. Ennek ellenére a humán erőforrás keresete és értéke megmaradt, viszont áthelyeződött a hangsúly más szakmai területekre [49].

Az oktatásnak ezért különösen megnő majd az értéke, és nem csak a képzettség lesz a mérvadó, de a tanulási hajlandóság és képesség is az új potenciálok közé tartozhat a munkaerőpiacon. Ehhez viszont elengedhetetlen az oktatás innovációja hazánkban is.

A robotika és a mesterséges intelligencia (AI) lehetőségei

A robotika a gépek tervezésével és készítésével foglalkozik, amelyek képesek ön-ellátásra vagy specifikus feladatok elvégzésére, gyakran emberi beavatkozás nélkül is. Működésük a számítógépes technológiákon alapszik, melyeknek köszönhetően különböző programnyelvek segítségével képesek feladatokat végrehajtani [50].

A mesterséges intelligencia a gépek tanulási képességét jelenti. Ez jelenleg egy olyan bővítmény, amely a rendelkezésére álló adatbázisból és információból képes döntéseket hozni, illetve problémát megoldani. Az első, böngésző alkalmazáson alapuló mesterséges intelligencia a generatív AI, ami egy internetes kereső adatbázisát használja, kérdések megválaszolására és problémamegoldásra [51].

Ezek a fejlesztések lehetővé teszik a humán erőforrás mellett a gépi munkaerő használatát is a munkaerőpiacon. Magyarországon ilyen téren még a humán erőforrást részesíti előnyben a piac, de az automatizáció természetesen hazánkban sem ismeretlen fogalom. A gyártási folyamatokban és a termelésben is elterjedtek a nagyipari eszközök, és a gépi berendezések használata a mezőgazdaságban, a feldolgozóiparban, és a gépjármű gyártásban is jelen van.

A robotika és a mesterséges intelligencia alkalmazása nemcsak a termelő ágazatokban jelenthet megoldást. Hazánkban az egészségügyi szektorban a hiányzó szakembereket is helyettesíthetné és a szolgáltatások minőségén is tudna javítani. Az olyan elektronikus eszközök, amelyek képesek mesterséges intelligenciával dolgoz-

[49] *Hogyan formálja az automatizáció a munka jövőjét* [elektronikus folyóirat] <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/themes/how-automation-is-shaping-the-future-of-work>> [2024. 04. 27.]

[50] Mizik Tamás (Szerk.) (2018): *Agrárgazdaságtan II.* Budapest: Akadémiai. <https://mersz.hu/hivatkozas/dj335agt_79_p1/#dj335agt_79_p1> [2024. 04. 28.]

[51] Horváth Ildikó (2021): *Tolmácsolás, digitalizáció, mesterséges intelligencia.* Budapest: Akadémiai. <https://mersz.hu/hivatkozas/m837tdmi_48_p1/#m837tdmi_48_p1> [2024. 04. 28.]

[52] Major Iván–Ozsvald Éva (2018): *GOOGLE-BETEG* *Egészségügy a világban az internet korszakában.* Budapest Akadémiai.

[53] Csizmadia Zoltán–Rechnitzer János(Szerk.) (2021): *Az önvezető járművek világa. Társadalmi hatások és kihívások.* Budapest Akadémiai.

[54] Halász Gábor–Kovács István Vilmos –Pálvölgyi Lajos (Szerk.) (2021): *Oktatás, technológia, innováció Helyzetkép és stratégia.* Budapest Akadémiai.

ni, segíthetnek a betegek diagnosztizálásában és a gyógyszerek fejlesztésében. De a robotikát akár műtétek asszisztálásához is fel lehet használni, hiszen pontos és stabil mozgásukkal minimalizálják a beavatkozások során a hibákat és hozzáférést biztosítanak nehezen elérhető területekhez is [52].

A közlekedésben is együttesen játszik szerepet a robotika és a mesterséges intelligencia. A légi közlekedésben és az autós forgalomban is van már lehetőség robotpilóta üzemmódra, amikor az autó képes egy adott sebességgel egyenesen haladni. A robot pilóta továbbfejlesztése már lehetőséget nyújt egy teljesen önmagát vezető járműre, ami már összetettebb forgalomban is képes lenne helyt állni [53]. Az automatizált közlekedés és tömegközlekedés csökkenthetné a balesetek és a forgalmi kihágások számát is.

A mesterséges intelligencia nem csak a gépek, de az emberek tanulását is képes lehet hatékonyabbá tenni, amivel javíthatná az oktatási szektort és itt is pótolhatná a munkaerőhiányt [54].

Régebben az emberek hosszabb idő alatt értek el nagyobb változásokat és fokozatosan haladtak előre. A digitalizáció a változások terén is felgyorsította a folyamatokat és a társadalomnak egyre gyorsabb ütemben kell hozzászoknia drasztikus változásokhoz is. Az újításokhoz való hozzáállás kérdése ezért különböző a korosztályok között, és az idősebb korosztályoknak több idő kell elfogadni és alkalmazni a rendelkezésre álló új lehetőségeket.

Összefoglalás

Tanulmányunkban azt vizsgáltuk, hogyan alakítja át a digitalizáció a modern pénzügyeket, a budapesti munkavállalók életét és a munkakörülményeit.

Írásunkat a digitalizáció mérföldköveinek bemutatásával kezdtük, ahol kifejtettük a digitalizációs csatornákat és azokat a számítástechnikai változásokat, amik átforgalmazták a modern hétköznapokat.

Ezt követően bemutattuk a modern munkaerőpiac lehetőségeit és kihívásait, új szakmákkal és alkalmazásokkal, valamint a távmunka kérdéskörét is érintettük. Emellett az oktatás és a munkaerőpiac kapcsolatát is elemeztük magyar viszonylatban, ami meghatározó a munkaerőpiac megfelelő működéséhez.

Ezután a budapesti munkaerőpiac felépítését mutattuk be, a térség vállalkozásai és a piacon jelen lévő nemzetgazdasági ágak segítségével. Továbbá a munkavállalókat is jellemeztük a generációk felsorolásával és ábrázoltuk a korosztályok megoszlását is Budapesten.

Kérdőíves felmérés és mélyinterjúk készítésének segítségével megnéztük, hogy a generációs különbségek és a digitalizáció milyen hatással vannak a munkaerőpiacra.

Végül rövid kitekintést tettünk a humán erőforrás jövőjét befolyásoló tényezőkre és megnéztük a robotika és a mesterséges intelligencia fejlődésének lehetőségeit és kihatásukat a munkaerőpiaci dinamikákra.