

Bevezetés

„Drága öltönyök, nagy autók. Hidegvérű gyilkosok. Az embereket, különösen az idősebb beosztottakat semmibe veszik, szívfájdalom nélkül leépítenek bárkit. Ismerem őket.” (40 év feletti MBA-hallgató)

„Kiegték, elváltak vagy szinglik. Bepörgették őket, és most néznek, hogy mit is kezdjenek a pénzüikkel, de belőlük élek.” (pszichiáter, posztgraduális hallgató)

„Sokkal szerencsésebbek nálunk. Jókor végeztek, feleannyit tudnak, mint mi, és elzárják előlünk az előrelépés lehetőségét.” (pályakezdő)

„Nem lojálisak a céghez, csak saját magukhoz. Karrierjük korai szakaszában elkényeztették őket, magasak az igényeik. Ösztönös vezetők, csak a feladat végrehajtása érdekli őket, nem érzékelik a vezetés emberi dimenzióit.” (HR-vezető)

Ilyen és hasonló reakciók hangzottak el, amikor néhány éve ismerőseinknek, hallgatóinknak beszámoltunk arról, hogy elindítottunk egy kutatást, melyben az 1966 és 1972 között született, mára sikeres vállalati felsővezetőkkel készítettük interjúkat. Arra voltunk kíváncsiak, miként látják életútjukat, mit jelent számukra a siker, mit kellett érte feláldozniuk és milyenek látják a jövőjüket.

Ez a generáció a rendszerváltozás környékén lépett ki a munkaerőpiacra. Karrierjük szempontjából szerencsés időben érkeztek a piacgazdaságba, a meg- és átalakuló szervezetek fiatal, új szemléletű, formálható, nyelveket beszélő vezetőket kerestek. A generáció azon tagjainak, akik az üzleti életben keresték a boldogulásukat, ma nagy valószínűséggel nincsenek anyagi gondjaik, és nagyon fiatalon foglalhattak el komoly presztízsű pozíciókat.

Ezzel szemben, vagy éppen ezért, sok-sok sztereotípiát, irigységet, de akár „lesajnálás” is övezi őket. Úgy gondoljuk, ők annak a generációnak a