

Salary Guide

2023



enloyd

THE VALUE OF
SPECIALIZED TALENTS

ENLOYD HUNGARY

– Salary Guide 2023 –

3rd Edition

Tartalom

Contents

ELŐSZÓ	5
Foreword	
BEVEZETŐ ÉS MUNKAERŐPIACI TRENDK	9
General Overview and Labor Market Trends	
BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁSOK	12
Non-wage Benefits	
IT BÉRTRENDEK	16
IT Salary Trends	
PÉNZÜGY	22
Finance	
SALES, MARKETING ÉS HR	26
Sales, Marketing and HR	
ÉPÍTŐIPAR	32
Construction	
SZOLGÁLTATÓI KÖZPONTOK	36
Service Centers	
MÉRNÖKI, LOGISZTIKA ÉS ÜZEMELTETÉS	40
ELO – Engineering, Logistics and Operations	

ELŐSZÓ - Artur Skiba

Forewords

Előszó

Forewords

Hölgyeim és Uraim,

Örömmel mutatjuk be a legújabb Enloyd Bérfelmérést, amely a magyar munkaerőpiac jelenlegi helyzetét tükrözi.

Az elmúlt évben soha nem látott mértékű bérváltozások történtek, és a tendencia várhatóan folytatódni fog. A munkavállalói várakozásokat az infláció, a kamatemelések és a jelenleg is zajló ukrajnai válság alakította, így a bérnövekedési várakozások akár a korábbi szint 30%-át is elérhetik. Ez különösen nagy kihívást jelent a friss diplomások és a fiatal munkavállalók számára, akik életszínvonaluk fenntartása érdekében tárgyalnak.

A képzett munkaerő hiánya a demográfiai hanyatlással párosulva kiélezett versenyhez vezetett az új munkavállalók felvételéért, különösen az IT szektorban. A szoftverfejlesztők iránti kereslet az Európai Unióban minden korábbinál magasabb, 600 000 szakember hiánya miatt. A távmunka felé való elmozdulás azt is eredményezte, hogy a külföldi cégek nagyobb érdeklődést mutattak a magyar informatikai szakemberek iránt, aminek következtében az ágazatban kínált bérek 40%-kal emelkedtek.

Ez a tendencia nem korlátozódik csak az IT-iparra. Az Építőipari és mérnöki szakemberek iránt is óriási lett a kereslet, ezeken a területeken is hatalmas béremelkedés ment végbe. Ez jelentős kihívások elé állítja a munkaadókat, akiknek egyensúlyt kell találniuk a béremelés és a hatékony munkáltatói márkaépítés között.

Ladies and Gentleman,

We are pleased to present the latest Enloyd Salary Survey, which reflects the current situation of the Hungarian labor market.

Unprecedented changes in salaries have occurred in the past year, and the trend is expected to continue. Employee expectations have been shaped by inflation, interest rate increases, and the ongoing crisis in Ukraine, so salary growth expectations could reach up to 30% of previous levels. This is a particularly significant challenge for recent graduates and young workers negotiating to maintain their standard of living.

The shortage of skilled labor, combined with demographic decline, has led to intense competition for new hires, particularly in the IT sector. Demand for software developers is higher than ever in the European Union due to a shortage of 600,000 professionals. The shift towards remote work has also resulted in increased interest from foreign companies in Hungarian IT professionals, leading to a 40% increase in wages in the sector.

This trend is not limited to the IT industry. There is also a huge demand for construction and engineering professionals, and significant wage increases have occurred in these areas as well. This poses significant challenges for employers who must strike a balance between salary increases and effective employer branding.

“

Noha a pénzügyi kompenzáció továbbra is fontos, a munkaadók számára ugyanilyen fontos, hogy hozzáadott értéket kínáljanak alkalmazottjaiknak. Ez a jelentés alapvető hivatkozási pontként szolgál azoknak a vállalatoknak, amelyek szeretnének eligazodni a jelenlegi piaci valóságban, és meggyőző munkáltatói márkát szeretnének létrehozni belsőleg és külsőleg egyaránt.

While financial compensation remains important, it is equally important for employers to offer added value to their employees. This report serves as a fundamental reference point for companies looking to navigate the current market reality and create a compelling employer brand internally and externally.



ARTUR SKIBA

CEO - ANTAL & ENLOYD

A photograph of a business meeting in a modern office with large windows. Five people are gathered around a table: two men and one woman are seated, while two men are standing. They are all dressed in business attire and appear to be engaged in a discussion. The image is overlaid with a dark green tint.

BEVEZETŐ ÉS MUNKAERŐPIACI TRENDEK

General Overview
and Labor Market Trends

BEVEZETŐ ÉS MUNKAERŐPIACI TRENDK

General Overview and Labor Market Trends

Az elmúlt év a munkaerőpiac szempontjából rendkívüli kihívásokat hozott, amelyekhez sok munkáltatónak és munkavállalónak kellett gyorsan alkalmazkodnia. Az inflációs és gazdasági változások számos céget megleptek, sokan egyszeri juttatással vagy rendkívüli béremeléssel reagáltak. Ez a váratlan helyzet olyan kihívásokat állított az egész társadalom elé, amelyekre sok helyen villámgyors válaszokra volt szükség.

Az elmúlt pár hónapban a munkavállalói oldalon szintén történtek jelentős változások, amelyekre az utóbbi évtizedekben nem volt példa. Az emelkedő juttatási elvárások kihívást jelentettek a munkáltatóknak, akiknek meg kellett találniuk az egyensúlyt a követelések és a fenntartható üzleti modell között. A munkáltatók eltérő válaszokat adtak a megnövekedett igényekre. Egyesek elfogadták azokat, míg mások nemet mondtak az irreális követelésekre, és inkább lelassították vagy elhalasztották beruházásaikat, projektjeiket.

Az összetettebb, több körös kiválasztási folyamatok miatt sok helyen elvesztették az egyéb ajánlatot gyorsabban megkapó jelölteket. Az év végére az energiaárak növekedése miatt sok vállalat került nehéz helyzetbe, és növekedett a megtakarítási intézkedéseket, létszámstopot, vagy akár létszámleépítést bejelentő vállalkozások száma. Ez sok munkavállalót meglepett, és sajnos sokan kényszerültek álláskeresőre.

Az eredmények azt mutatják, hogy a gazdasági bizonytalanság és a változások hatása továbbra is érezhető a munkaerőpiacon, és még mindig vannak olyan vállalkozások, amelyek nehézségekkel küzdenek. Ugyanakkor a felmérés adatai is arra utalnak, hogy az általános trend pozitív irányba mutat, és a munkavállalók és a munkáltatók is egyre inkább alkalmazkodnak az új helyzethez.

A válaszok alapján látható, hogy a rugalmasság, az innováció és a kreativitás azok a kulcsfontosságú szempontok, amelyek lehetővé teszik a sikeres alkalmazkodást és a hosszú távú növekedést a változó körülmények között.

The past year has brought extraordinary challenges to the labor market, which many employers and employees had to quickly adapt to. Inflationary and economic changes caught many companies off guard, and many responded with one-time benefits or extraordinary wage increases. This unexpected situation posed challenges to society as a whole, requiring rapid responses in many places.

In recent months, there have also been significant changes on the employee side that have not been seen in decades. Rising benefit expectations presented a challenge for employers, who had to find a balance between demands and a sustainable business model. Employers responded differently to the increased demands, with some accepting them while others said no to unrealistic demands and slowed down or postponed investments or projects.

Due to more complex, multi-stage selection processes, many places lost candidates who received other offers more quickly. By the end of the year, many companies were in difficult positions due to rising energy prices, leading to increased savings measures, hiring freezes, or even layoffs. This surprised many employees, and unfortunately, many were forced to seek new jobs.

The results show that the impact of economic uncertainty and change is still being felt in the labor market, and there are still businesses struggling with difficulties. However, survey data also indicates that the overall trend is moving in a positive direction, and employees and employers are increasingly adapting to the new situation.

Based on the responses, flexibility, innovation, and creativity are key factors that enable successful adaptation and long-term growth in changing circumstances.

“

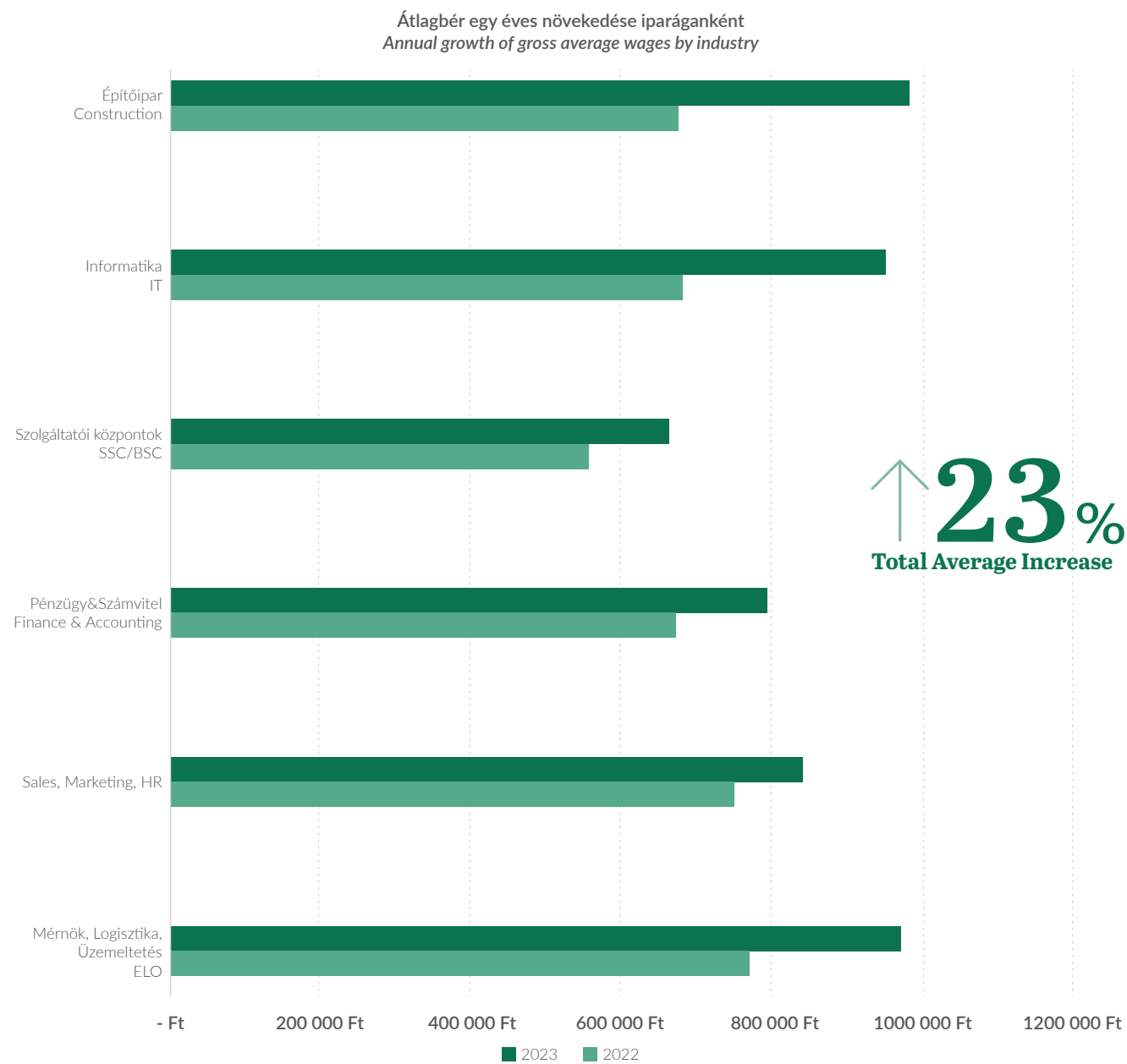
A felmérés eredményei tehát nem csak átfogó képet adnak a jelenlegi helyzetről, hanem segíthetnek a munkavállalóknak és munkáltatóknak a további tervezésben, az új stratégiák kidolgozásában és a sikeres alkalmazkodásban a volatilis gazdasági környezethez.

Therefore, the survey results not only provide a comprehensive picture of the current situation, but can also help employees and employers in further planning, developing new strategies, and successfully adapting to the volatile economic environment.



BUZGÓ ZSOLT

COUNTRY MANAGER – ENLOYD



A magyarországi átlagos fizetésemelés jelentős eltéréseket mutat a különböző területeken. Az építőipar jelentős, 46%-os növekedéssel az élen, mögötte szorosan az IT szektor következik 40%-os emelkedéssel. A pénzügyi területen 18%-os, míg az értékesítés, a marketing és a HR 12%-os emelkedést produkált. A szolgáltatói központok 19%-os, a mérnök, logisztika és üzemeltetés területén pedig dicséretes, 26%-os átlagbérek emelkedése volt tapasztalható. Ezek a számok tükrözik a változó dinamikát és a szakképzett szakemberek iránti keresletet ezekben az ágazatokban Magyarországon.

A különböző területekre vonatkozó béreket saját adatbázisunkból elemeztük, 2022 júniusa és 2023 májusa közötti időszakban, összesen 5 976 szakember, menedzser és felsővezető bérezése alapján.

The average salary increase in Hungary shows significant variations across different fields. The construction industry takes the lead with a substantial 46% increase, followed closely by the IT sector with a 40% rise. Finance experienced a respectable 18% increase, while sales, marketing, and HR saw a 12% uptick. Service centers witnessed a 19% rise, and the field of engineering, logistics and operations observed a commendable 26% increase in average salaries. These figures reflect the changing dynamics and demand for skilled professionals in these sectors in Hungary.

We analyzed the salaries for various fields from our own database, in the period between June 2022 and May 2023, based on the salaries of a total of 5 976 professionals, managers and senior executives.

Ne engedje el a tehetséget!

Vessen véget a fluktuációnak



 **enloyd** | THE VALUE OF SPECIALIZED TALENTS

Az átfogó, **személyre szabott bérkonstrukció és kialakított juttatási rendszer** növeli a **munkavállalói elégedettséget** és segít a **pozitív munkáltatói márka** kialakításában. Az Enloyd tanácsadói különleges stratégiát alakítanak ki cége számára, így biztosítva a munkavállalók megtartását.

BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁSOK

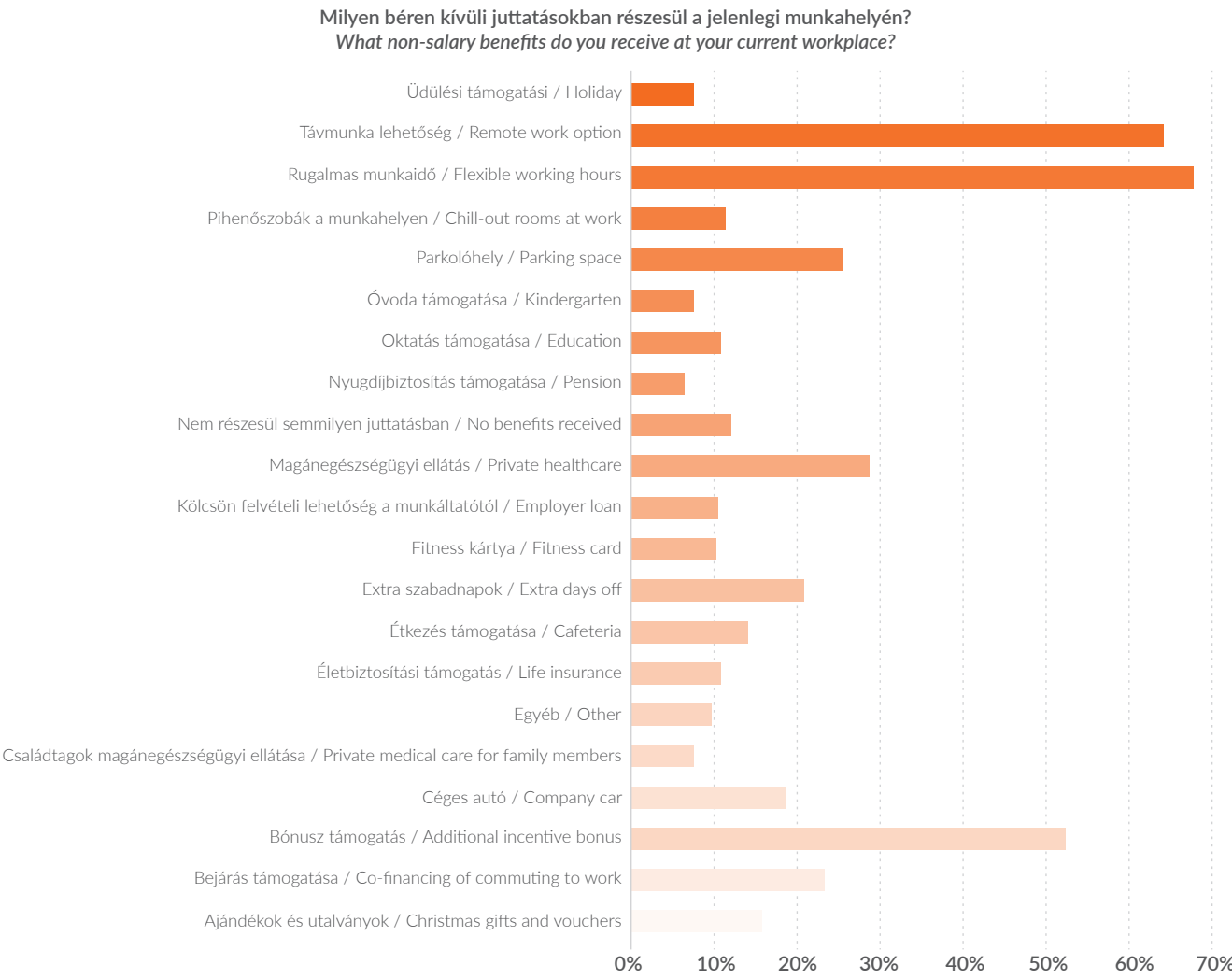
Non-wage Benefits

BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁSOK

Non-wage Benefits

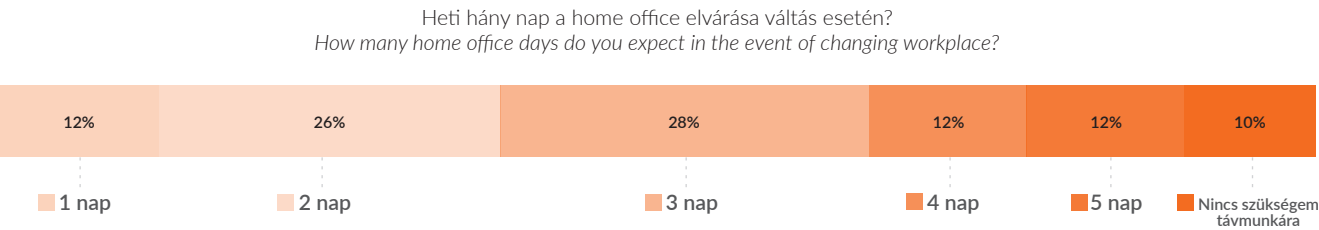
Amíg a munkaadók egyes esetekben óriási bérnövekedéseket fedeznek a jelöltek számára, a béren kívüli juttatások száma és minősége szinte alig változott. A cégek nagy figyelmet fordítottak az irodai munkák esetében, hogy visszatéreljék a munkaerőt az irodákba és teljes remote munkavégzésből egy számukra is tarthatóbb hibrid modellt alakítsanak ki, ennek ellenére a felmérésünkben résztvevő jelöltek nagy része még mindig a rugalmas munkavégzésben és home-office munkavégzésben részesül legnagyobb arányban, mint béren kívüli juttatás.

While employers in some cases cover huge salary increases for candidates, the number and quality of fringe benefits has barely changed. Companies have paid close attention to office jobs, trying to bring the workforce back to the offices and establish a more sustainable hybrid model of remote work. Nevertheless, most of the candidates who participated in our survey still value flexible and home-office work arrangements as the most important fringe benefit.



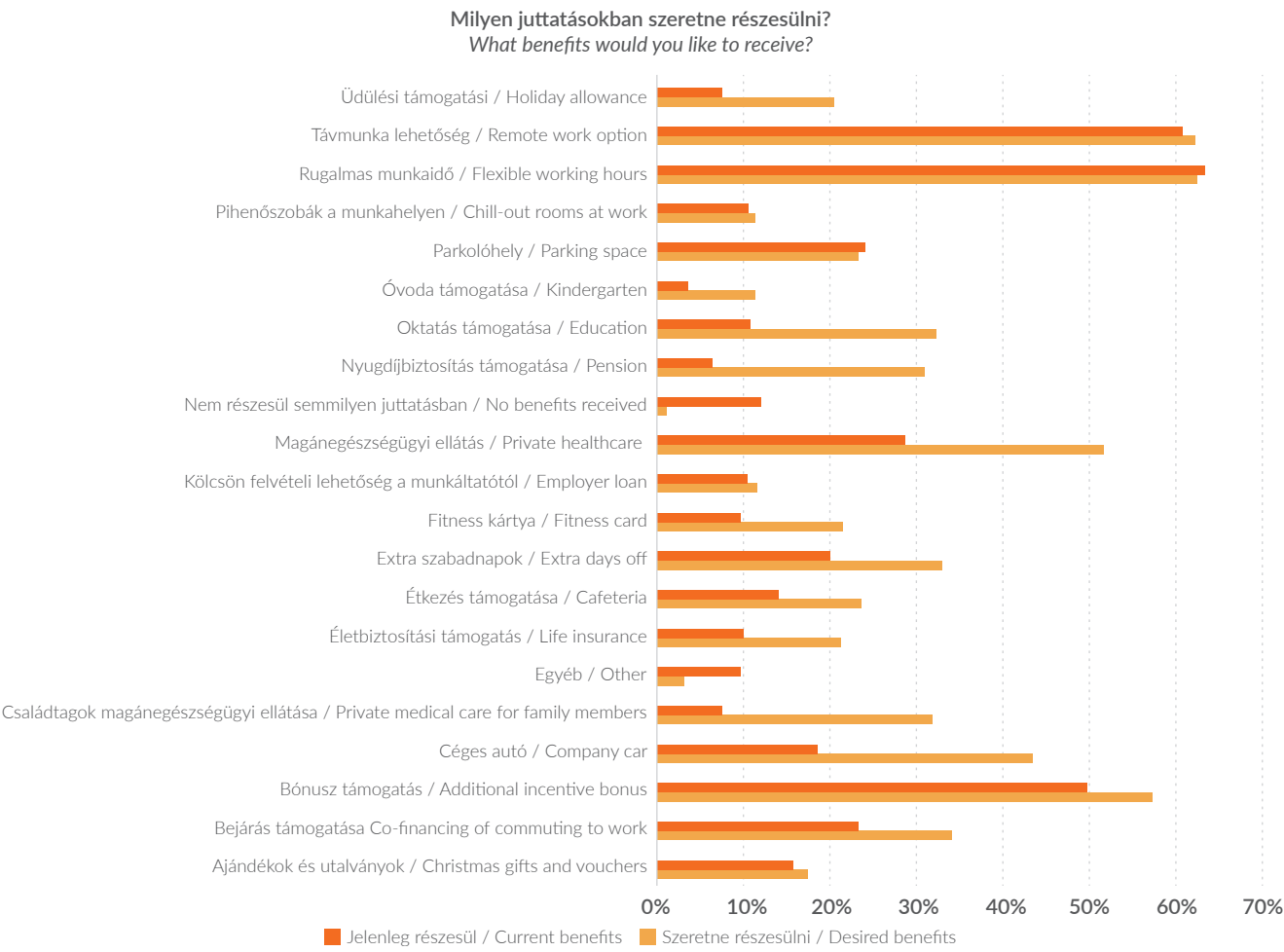
Míg ezek a juttatások kezdenek veszteni a súlyukból a munkavállalók szemében, az olyan juttatások, mint a magánegészségügyi ellátás, extra szabadnapok, bejárás támogatás, oktatási támogatás és a munkáltató által biztosított autó sokkal jobban vonzza a tehetséges jelölteket.

As these benefits are losing their weight in the eyes of candidates, perks such as private healthcare, extra vacation days, transportation support, educational assistance, and employer-provided cars are much more attractive to job seekers.



Fontos szem előtt tartania a munkáltatóknak, hogy a versenyképes béren kívüli juttatások jelentős szerepet játszhatnak a tehetséges munkavállalók megnyerésében és megtartásában. A béren kívüli juttatások átfogó és személyre szabott csomagjának kínálata javíthatja az alkalmazottak elégedettségét, elkötelezettségét és termelékenységét.

It is important for employers to keep in mind that competitive fringe benefits can play a significant role in attracting and retaining talented employees. Offering a comprehensive and personalized package of non-salary benefits can improve employee satisfaction, engagement, and productivity.



IT BÉRTRENDEK

IT Salary Trends

IT Bértrendek

IT Salary Trends

Az IT szektor az innováció egyik kiinduló pontja, így a legvonzóbb karrierterületek közé tartozik továbbra is az Data Science, a Machine Learning, a Deep Learning és a mesterséges intelligencia. A munkavállalókat azonban már nem csak a magas fizetés és a technológiai fejlődés motíválja. Az értékteremtésre és az emberiség számára hasznos termékek vagy szolgáltatások fejlesztésére irányuló törekvés egyre inkább döntő tényezővé válik az álláskeresésükben.

A leggyakrabban most mégis a cégek stabilitása iránt érdeklődnek a pályázók szenioritástól függetlenül. A startupok olykor túl kockázatosnak tűnhetnek, míg a nemzetközi gigacégek bizonytalanságot hozhatnak a kiszervezéssel vagy a szervezeti átalakításokkal. A tapasztalataink szerint a 80- 150 fős szervezetek jelentik a legvonzóbb lehetőséget az informatikai szakemberek számára.

A toborzási folyamatok a szektorban összetett és időigényes folyamattá váltak, az elmúlt évben a toborzási folyamatok időtartama csaknem megduplázódott, így a versenypiacon jelentős előnyre tesznek szert azok a cégek, amelyek körülbelül két héten belül ajánlatot tudnak adni a pályázónak. Változást jelent viszont, hogy a javadalmazási csomagok nem korlátozódnak csupán az alapbérre. Elengedhetlenné váltak az olyan juttatások, mint a közüzemi szolgáltatások támogatása, a biztosítások és az inflációhoz kötött javadalmazás, amiket többnyire az energiaválság okozta körülmények generáltak.

A tapasztalataink azt mutatják, hogy a dinamikus kiválasztási folyamat, a sokrétű juttatási rendszer és a friss technológiai stack mindennapi használata mellett a munkáltatói márkaépítést szükséges szem előtt tartaniuk az IT munkaerőt igénylő vállalatoknak.

A magyar informatikusokat már nem csak a hazai és európai cégek szólítják meg, hanem az indiai, izraeli és távol-keleti

The IT sector is one of the starting points for innovation, so Data Science, Machine Learning, Deep Learning and Artificial Intelligence continue to be among the most attractive career fields. However, employees are no longer only motivated by high salaries and technological progress. The desire to create value and develop products or services useful to humanity is increasingly becoming a decisive factor in their job search.

Applicants are most often interested in the stability of companies, regardless of seniority. Startups can sometimes seem too risky, while international giants can bring uncertainty with outsourcing or organizational restructuring. According to our experience, organizations with 80-150 employees are the most attractive opportunity for IT specialists.

Recruitment processes in the sector have become a complex and time-consuming process, the duration of recruitment processes has almost doubled in the past year, so companies that can give applicants an offer within about two weeks gain a significant advantage in such a competitive market. It is a change, however, that the compensation packages are not limited to the basic salary. Benefits such as subsidies for public utility services, insurances and inflation-linked compensations, which were mostly generated by the circumstances caused by the energy crisis, have become indispensable.

Our experience shows that in addition to the dynamic selection process, the multifaceted benefits system and the daily use of the latest technology stack, it is necessary to keep employer branding in mind for companies requiring IT personnel.

Hungarian IT professionals are no longer approached exclusively by domestic and European companies, but also Indian, Israeli and Far Eastern companies have appeared



vállalatok is megjelentek a magyar munkaerőpiacon, így minden szereplőnek tisztában kell lennie az értékeivel, illetve azok reprezentálásának lehetőségeivel.

on the Hungarian labor market, so all actors must be aware of their values and the possibilities of representing them.

INFORMATION TECHNOLOGY														
Information Technology	Central Hungary (Budapest, Pest)		Central Transdanubia (Veszprém, Komárom-Esztergom, Fejér)		Western Transdanubia (Vas, Zala, Győr-Ménfőcsanak-Sopron)		Southern Transdanubia (Tolna, Somogy, Baranya)		Northern Hungary (Heves, Nógrád, Borsod-Abaúj-Zemplén)		Northern Great Plain (Hajdú-Bihar, Jász-Nagykun-Szolnok, Szabolcs-Szatmár-Bereg)		Southern Great Plain (Bács-Kiskun, Békés, Csongrád)	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
Development														
Junior C/C++ Developer	700000	850000	650000	800000	650000	800000	600000	750000	600000	700000	620000	700000	620000	700000
Mid-Level C/C++ Developer	850000	1300000	800000	1100000	800000	1200000	750000	1100000	780000	1200000	700000	1050000	700000	1050000
Senior C/C++ Developer	1300000	1600000	1100000	1400000	1200000	1500000	1100000	1100000	1200000	1200000	1050000	900000	1050000	900000
Junior Java developer	750000	900000	700000	900000	670000	870000	650000	780000	720000	820000	600000	750000	600000	750000
Mid-Level Java Developer	950000	1300000	900000	1200000	870000	1200000	800000	980000	820000	1100000	750000	950000	750000	950000
Senior Java Developer	1400000	1800000	1300000	1750000	1300000	1700000	1000000	1200000	1100000	1250000	1000000	1200000	1000000	1200000
Junior .Net Developer	750000	900000	700000	800000	700000	800000	650000	750000	700000	820000	620000	750000	620000	750000
Mid-Level .Net Developer	900000	1250000	800000	1200000	800000	1100000	750000	950000	820000	1100000	750000	950000	750000	950000
Senior .Net Developer	1300000	1800000	1200000	1750000	1100000	1700000	1000000	1300000	1100000	1350000	1000000	1200000	1000000	1200000
Junior Frontend/Backend Developer	750000	900000	700000	850000	700000	850000	650000	780000	680000	820000	600000	750000	600000	750000
Mid-Level Junior Frontend/Backend Developer	900000	1200000	850000	1100000	850000	1100000	800000	950000	820000	1100000	750000	950000	750000	950000
Senior Frontend/Backend Developer	1300000	1700000	1200000	1500000	1100000	1500000	1000000	1300000	1100000	1500000	1000000	1250000	1000000	1250000
Management level Frontend/Backend Developer	1900000	2200000	1700000	2000000	1600000	2000000	1500000	1600000	1600000	1800000	1400000	1500000	1400000	1500000
Junior Mobile Developer	650000	850000	600000	750000	600000	750000	600000	700000	650000	750000	600000	700000	600000	700000
Mid-Level Mobile Developer	850000	1100000	750000	1000000	750000	1000000	700000	980000	750000	1000000	700000	950000	700000	950000
Senior Mobile Developer	1200000	1600000	1000000	1600000	1000000	1400000	980000	1200000	1000000	1300000	980000	1100000	980000	1100000
Junior Database Developer	700000	800000	650000	750000	650000	750000	600000	700000	660000	740000	600000	700000	600000	700000
Mid-Level Database Developer	800000	1100000	750000	1000000	750000	1100000	700000	950000	740000	1050000	700000	980000	700000	980000
Senior Database Developer	1100000	1500000	1000000	1450000	1100000	1400000	1000000	1350000	1050000	1450000	1000000	1200000	1000000	1200000
Testing														
Junior Manual Tester	650000	750000	600000	700000	600000	700000	550000	650000	600000	680000	600000	680000	600000	680000
Mid-Level Manual Tester	750000	900000	700000	800000	700000	80000	650000	750000	680000	840000	680000	840000	680000	840000
Senior Manual Tester	900000	1200000	800000	1100000	800000	1100000	800000	1000000	840000	1100000	840000	1100000	840000	1100000
Junior Automation Tester	750000	850000	700000	800000	700000	800000	600000	700000	670000	800000	670000	750000	670000	750000
Mid-Level Automation Tester	850000	1200000	800000	1100000	800000	1100000	700000	980000	800000	1100000	750000	950000	750000	950000
Senior Automation Tester	1200000	1600000	1100000	1500000	1100000	1500000	1000000	1300000	1100000	1250000	1000000	1150000	1000000	1150000
Infrastructure														
Junior Devops	750000	850000	700000	800000	700000	800000	700000	800000	700000	800000	660000	750000	660000	750000
Mid-Level Devops	850000	1300000	800000	1200000	800000	1100000	800000	950000	800000	1000000	750000	950000	750000	950000
Senior Devops	1400000	1900000	1200000	1700000	1100000	1700000	1000000	1500000	1000000	1550000	1000000	1300000	1000000	1300000
Junior BI	800000	950000	750000	900000	750000	900000	700000	800000	700000	800000	660000	750000	660000	750000
Mid-Level BI	950000	1200000	900000	1100000	900000	1100000	800000	1000000	800000	1100000	750000	950000	750000	950000

Senior BI	1200000	1800000	1100000	1700000	1100000	1700000	1000000	1500000	1100000	1550000	1000000	1300000	1000000	1300000
Junior Security	850000	950000	800000	900000	750000	850000	700000	800000	750000	850000	720000	820000	720000	820000
Mid-Level Security	950000	1300000	900000	1100000	850000	1000000	800000	1000000	850000	1100000	820000	980000	820000	980000
Senior Security	1400000	1800000	1100000	1700000	1000000	1700000	1000000	1600000	1100000	1600000	1000000	1300000	1000000	1300000
Junior System	700000	850000	650000	800000	650000	800000	600000	750000	670000	750000	550000	700000	550000	700000
Mid-Level System	850000	1100000	800000	900000	800000	900000	750000	980000	750000	1000000	700000	850000	700000	850000
Senior System	1000000	1400000	900000	1350000	900000	1400000	1000000	1200000	1000000	1300000	850000	980000	850000	980000
Active Directory Engineer	900000	1300000	800000	1200000	800000	1100000	800000	1100000	850000	1150000	800000	1000000	800000	1000000
IT Operations Senior Engineer	1200000	1300000	1150000	1500000	1150000	1500000	1100000	1250000	1150000	1300000	1100000	1250000	1100000	1250000
Junior Network	750000	850000	700000	800000	650000	750000	600000	700000	650000	700000	560000	660000	560000	660000
Mid-Level Network	850000	1100000	800000	1000000	750000	980000	700000	1100000	700000	1100000	660000	900000	660000	900000
Senior Network	1100000	1300000	1000000	1500000	1000000	1400000	1100000	1250000	1100000	1300000	950000	1200000	1000000	1200000
Azure Migration Engineer	1500000	1850000	1600000	1800000	1500000	1750000	1500000	1700000	1500000	1700000	1500000	1600000	1500000	1600000
Management / Other														
Junior PM	750000	850000	700000	800000	650000	750000	600000	700000	650000	750000	600000	700000	600000	700000
Mid-Level PM	850000	1000000	800000	900000	750000	850000	700000	800000	750000	940000	700000	800000	700000	800000
Senior PM	1000000	1400000	900000	1350000	850000	1300000	800000	1200000	940000	1300000	800000	1200000	800000	1200000
Junior Agile Leader	800000	950000	700000	800000	650000	750000	600000	700000	680000	880000	600000	700000	600000	700000
Mid-Level Agile Leader	950000	1200000	800000	1000000	750000	1100000	700000	900000	880000	1000000	700000	1050000	700000	1050000
Senior Agile Leader	1200000	1500000	1000000	1450000	1100000	1400000	900000	1200000	1100000	1200000	1100000	1200000	1100000	1200000
Junior Scrum Master	750000	900000	700000	800000	670000	770000	650000	750000	700000	800000	650000	750000	650000	750000
Mid-Level Scrum Master	900000	1200000	800000	1000000	770000	950000	750000	900000	800000	1050000	750000	980000	750000	980000
Senior Scrum Master	1200000	1500000	1000000	1450000	1000000	1400000	900000	1200000	1050000	1250000	1000000	1250000	1000000	1250000
Junior Business/System Analyst	700000	800000	600000	700000	600000	700000	600000	700000	650000	700000	600000	700000	600000	700000
Mid-Level Business/System Analyst	800000	950000	700000	850000	700000	850000	700000	850000	700000	900000	700000	850000	700000	850000
Senior Business/System Analyst	1000000	1500000	850000	1300000	850000	1400000	850000	1200000	900000	1300000	850000	1250000	850000	1250000
Junior SAP Consultant	800000	900000	700000	800000	700000	800000	720000	800000	700000	800000	700000	800000	700000	800000
Mid-Level SAP Consultant	900000	1100000	800000	1100000	800000	1100000	800000	1000000	800000	1100000	800000	1050000	800000	1050000
Senior SAP Consultant	1200000	1700000	1100000	1600000	1100000	1500000	1000000	1350000	1100000	1400000	1100000	1300000	1100000	1300000
Junior Data Scientist	900000	1100000	750000	950000	750000	900000	700000	900000	700000	900000	700000	880000	700000	880000
Mid-Level Data Scientist	1100000	1400000	950000	1200000	950000	1100000	900000	1100000	900000	1200000	900000	1050000	900000	1050000
Senior Data Scientist	1500000	1700000	1300000	1500000	1200000	1500000	1100000	1400000	1200000	1450000	1100000	1200000	1100000	1200000
Technical Project Management	1500000	1800000	1400000	1700000	1400000	1700000	1250000	1400000	1300000	1400000	1250000	1300000	1250000	1300000
IT Engineering Manager	2300000	2500000	2100000	2300000	2100000	2300000	2000000	2200000	2100000	2200000	1900000	2100000	1900000	2100000

“

A kiemelkedő tehetségek megnyeréséhez a cégeknek a stabilitásra, a hatékony toborzási folyamatokra, az átfogó javadalmazási csomagokra és az erős munkáltatói márkaépítésre kell összpontosítaniuk, hogy felvegyék a versenyt a magyar tehetségekért versengő nemzetközi technológiai cégekkel.

To attract top talent, companies must focus on stability, efficient recruitment processes, comprehensive remuneration packages, and strong employer branding to compete with international tech companies vying for Hungarian talent.



BERTALAN KRISZTINA

IT TEAM LEADER

A man and a woman in business attire are looking at a laptop in an office setting. The man is leaning over the desk, pointing at the screen, while the woman sits at the desk. The background is a modern office with glass partitions and bright lighting. The entire image is overlaid with a semi-transparent pink filter.

PÉNZÜGY

Finance

PÉNZÜGY

Finance

A pénzügyi szektor továbbra is kulcsszerepet játszik a vállalkozások sikerében, a magasan képzett szakemberek toborzása pedig elengedhetetlen a hatékony működéshez. Ahogy a technológiai fejlődés továbbra is formálja az iparágat, egyre nagyobb az igény arra, hogy a jelöltek szakértelemmel rendelkezzenek az automatizáláshoz, optimalizáláshoz, prezentáláshoz és a hatékony működéshez szükséges különféle eszközök és programok terén.

A szakértő pénzügyi személyzet toborzása tovább tart, mint korábban, mivel az olyan pozíciók betöltése, mint a könyvelők és vezetők, ma már nem egyszerű feladat. A stabilitás mind az ágazaton, mind a vállalaton belül elengedhetetlen a potenciális jelöltek számára, tekintettel a folyamatosan változó piaci környezetre, valamint arra, hogy a válságok bizonytalanságot és változást idézhetnek elő.

Míg a jelöltek gyakran lojalitást tanúsítanak jelenlegi munkaadójuk iránt, a vonzó lehetőség ajánlata, párosulva a jelenlegi munkaadójuk meggyőző álláspontjával, arra ösztönözheti őket, hogy maradjanak jelenlegi munkáltatójuknál. Ennek ellenére a munkaadók aktívan igyekeznek megtartani munkatársaikat, és ellenajánlatokat tehetnek a potenciális távozó jelölteknek.

A kezdő jelöltek és az 1-2 éves gyakorlattal rendelkezők fizetési elvárásai egyre magasabbak. A vezető szakemberek magas fizetési igényei azonban kihívást jelentenek a tapasztalt jelöltek vonzásában a reális bérajánlatok miatt.

Összességképpen elmondható, hogy a jelöltek béren kívüli juttatásokkal való motiválása nehéz lehet, bár a gyors kiválasztási folyamat, a pozitív interjúk és a cég jövőbeli terveinek megosztása nagyon vonzóvá teheti az álláslehetőséget. Kulcsfontosságú, hogy professzionális, hatékony és innovatív legyen a legjobb pénzügyi szakemberek toborzása során. A csúcstechnológiák alkalmazása és a támogató munkakörnye-

The financial sector continues to play a key role in the success of businesses, and the recruitment of highly skilled professionals is crucial for effective operation. As technological advances continue to shape the industry, there is an increasing demand for finance professionals to have expertise in various tools and programs related to automation, optimization, simplification, and efficiency.

Recruiting expert financial personnel takes longer than in the past, as filling positions such as accountants and managers is no longer a simple task. Stability within both the sector and the company is essential for potential candidates, given the ever-changing market environment and the potential for crises to create uncertainty and change.

While candidates often exhibit loyalty to their current employers, the offer of an attractive opportunity, coupled with a convincing case made by their current employer, may serve to motivate them to remain with their present employer. Nevertheless, employers are actively seeking to retain their staff, and they may make counteroffers to potential departing candidates.

The salary expectations of entry-level finance professionals and those with 1-2 years of experience are increasingly high. However, the high salary demands of senior professionals make it challenging to attract experienced candidates due to realistic salary offerings.

In conclusion, motivating candidates through non-salary benefits can be difficult, although a quick selection process, positive interviews, and sharing the company's future plans can make the job opportunity very attractive. It is crucial to be professional, efficient, and innovative when recruiting top financial professionals. The use of cutting-edge technology and the provision of a supportive working environment can attract the best candidates in

↑18%
Year-to-year pay rise in
finance and accounting.

zet biztosítása a piac legjobb jelöltjeit vonzhatja, biztosítva a vállalkozások folyamatos sikerét a pénzügyi szektorban.

the market, ensuring the continued success of businesses in the financial sector.

FINANCE & ACCOUNTING															
Manufacturing	Central Hungary (Budapest, Pest)		Central Transdanubia (Veszprém, Komárom-Esztergom, Fejér)		Western Transdanubia (Vas, Zala, Győr-Moson-Sopron)		Southern Transdanubia (Tolna, Somogy, Baranya)		Northern Hungary (Heves, Nógrád, Borsod-Abaúj-Zemplén)		Northern Great Plain (Hajdú-Bihar, Jász-Nagykun-Szolnok, Szabolcs-Szatmár-Bereg)		Southern Great Plain (Bács-Kiskun, Békés, Csongrád)		
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	
Corporate															
Könyvelő Accountant	500 000	900 000	350 000	750 000	400 000	750 000	380 000	750 000	380 000	700 000	300 000	600 000	300 000	600 000	
Főkönyvelő Chief Accountant	800 000	1 300 000	700 000	1 050 000	600 000	1 100 000	600 000	1 000 000	580 000	1 000 000	550 000	950 000	600 000	1 050 000	
Kontroller Controller	500 000	1 300 000	480 000	1 050 000	450 000	1 100 000	400 000	900 000	600 000	930 000	450 000	900 000	530 000	1 050 000	
CFO CFO	1 300 000	2 500 000	900 000	1 800 000	850 000	2 000 000	750 000	1 500 000	800 000	1 300 000	900 000	1 400 000	780 000	1 200 000	
Bérszámfejtő Payroll Specialist	450 000	800 000	400 000	750 000	380 000	800 000	350 000	600 000	400 000	750 000	380 000	600 000	350 000	600 000	

TÓTH SZILVIA

FINANCE & SSC TEAM LEADER

SALES, MARKETING ÉS HR

Sales, Marketing and HR

SALES, MARKETING ÉS HR

Sales, Marketing and HR

A válságos időszak miatt a cégek átvizsgálják a támogató funkciókat. Ez sokszor először a sales és marketing területet érintik. Bár sokak szerint a válságosabb időszakokban a legfontosabb a marketing és értékesítés, a gyakorlat azonban azt mutatja, hogy a cégek inkább a megtakarítási lehetőségeket keresik, és a márkáépítés helyett a költség-hatékonyabb marketingmegoldások felé fordulnak.

A szakemberek közötti munkaerőpiaci lassulás másik oka, hogy a digitális térben bekövetkező változások hatására az ügynökségeknek kevesebb munkát adnak ki, ez pedig befolyásolja a vállalati oldalon dolgozó marketing szakembereket is. Az ügynökségi marketing területen dolgozók körében sem volt szignifikáns az aktívan kereső munkavállalók száma, ugyanis ők is inkább kívárnak, jellemzően a meglévő ügyfeleket igyekeznek a legmagasabb szinten és minőségben kiszolgálni.

Másik megfigyelésünk az, hogy a ChatGPT berobbanása óriási izgalommal tölti el a piacot, azonban még rengeteg kérdés merül fel a használatával kapcsolatban, és korai lenne piaci trendeket leszűrni. Ennek ellenére az új technológiákra történő áttérés és az új készségek elsajátítása elkerülhetetlen azok számára, akik a szakmában érvényesülni akarnak.

Az aktívan álláskereső szakemberek esetében megfigyeltük, hogy az infláció mértékével azonos arányban növelik a bérigényüket, és beleszámolnak egy „bizonytalansági százalékot” is. A munkáltatók körében vonzó az, akinek erős munkáltatói márkája van, stabilan működik, és ahol a fizetésemelésről való egyeztetés minimum évente újratárgyalásra kerül.

Végül, a marketing területen az egyik legnagyobb kihívást a budget tervezése jelenti, hiszen a hirdetési költségek kb. 20%-kal emelkedtek az előző évhez képest. Ezért a marketing és értékesítési vezetőknek költséghatékonyabb módszerekkel kell előállniuk, hogy fenntarthatóbb működést biztosítsanak a cégeknek.

Due to the crisis, companies are examining their supporting functions, which often first affects the sales and marketing areas. While many believe that marketing and sales are the most important during a crisis, the reality is that companies are more focused on finding cost-saving opportunities and turning towards more cost-effective marketing solutions instead of brand building.

Another reason for the slowdown in the job market among professionals is the impact of changes in the digital space, since agencies were given fewer projects. This also affects marketing professionals working on the corporate side. The number of actively job-seeking employees in the agency marketing sector was not significant either, as they prefer to wait and typically focus on serving existing clients at the highest level and quality.

Another observation is that the introduction of ChatGPT has created tremendous excitement in the market. However, there are still many questions regarding its use, and it is too early to draw market trends. Nevertheless, transitioning to new technologies and acquiring new skills is inevitable for those who want to succeed in the field.

Regarding actively job-seeking professionals, we observed that they increase their salary demands proportionally to the inflation rate and also include an “uncertainty percentage.” Employers are attracted to those with a strong employer brand, a stable operation, and where salary negotiations are renewed at least once a year.

Finally, one of the biggest challenges in the marketing field is budget planning, as advertising costs have increased by about 20% compared to the previous year. Therefore, marketing and sales leaders must come up with more effective and cost-efficient methods to ensure sustainable and operation for their companies.

↑ **12%**
Year-to-year pay rise in sales and marketing.

SALES, MARKETING ÉS HR															
Information Technology	Central Hungary (Budapest, Pest)		Central Transdanubia (Veszprém, Komárom-Esztergom, Fejér)		Western Transdanubia (Vas, Zala, Győr-Moson-Sopron)		Southern Transdanubia (Tolna, Somogy, Baranya)		Northern Hungary (Heves, Nógrád, Borsod-Abaúj-Zemplén)		Northern Great Plain (Hajdú-Bihar, Jász-Nagykun-Szolnok, Szabolcs-Szatmár-Bereg)		Southern Great Plain (Bács-Kiskun, Békés, Csongrád)		
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	
Corporate															
HR igazgató HR Director	1 500 000	2 500 000	1 200 000	2 000 000	1 200 000	1 500 000	900 000	1 200 000	950 000	1 200 000	1 000 000	1 500 000	1 000 000	1 400 000	
HR menedzser HR Manager	1 200 000	1 600 000	1 000 000	1 500 000	900 000	1 300 000	650 000	1 000 000	750 000	900 000	900 000	1 100 000	900 000	1 150 000	
HRBP HRBP	800 000	1 100 000	900 000	1 500 000	850 000	1 050 000	600 000	750 000	600 000	900 000	750 000	900 000	750 000	1 050 000	
HR Generalista HR Generalist	650 000	1 000 000	600 000	900 000	550 000	900 000	600 000	750 000	550 000	750 000	530 000	850 000	550 000	830 000	
Toborzó Recruiter	650 000	1 100 000	550 000	900 000	550 000	700 000	450 000	700 000	400 000	700 000	380 000	680 000	500 000	750 000	
Képzési és fejlesztési specialista Learning and Development Specialist	700 000	950 000	700 000	800 000	600 000	900 000	550 000	750 000	480 000	750 000	550 000	900 000	550 000	750 000	
Ügyfélszolgálati munkatárs Customer Service	600 000	750 000	380 000	600 000	400 000	650 000	420 000	680 000	350 000	600 000	400 000	650 000	380 000	700 000	
Marketing vezető Marketing Manager	900 000	1 300 000	750 000	1 000 000	600 000	900 000	750 000	1 150 000	900 000	1 050 000	750 000	1 000 000	750 000	1 100 000	
Brand menedzser Brand Manager	700 000	1 150 000	700 000	900 000	600 000	900 000	680 000	850 000	750 000	900 000	600 000	800 000	750 000	1 100 000	
Területi képviselő Sales representative	550 000	750 000	450 000	700 000	520 000	750 000	400 000	750 000	450 000	800 000	600 000	900 000	500 000	900 000	
Értékesítési Vezető Sales Manager	900 000	1 500 000	850 000	1 200 000	750 000	1 200 000	750 000	1 000 000	700 000	1 100 000	750 000	1 100 000	750 000	1 300 000	
Key Account Manager Key Account Manager	750 000	1 300 000	700 000	950 000	700 000	1 000 000	500 000	800 000	550 000	900 000	700 000	1 050 000	600 000	1 000 000	



TOLNAI BEÁTA

SENIOR RECRUITMENT CONSULTANT

A full-page background image of a construction site. In the foreground, two men wearing hard hats and safety vests are looking at a tablet. The background shows a large-scale construction project with many vertical rebar rods and workers in the distance. The entire image has a reddish-orange tint.

ÉPÍTŐIPAR

Construction

ÉPÍTŐIPAR

Construction

A magyarországi építőipar az elmúlt évben jelentős visszaeséssel szembesült mind az építési kivitelezés, mind a gyártás területén. Annak ellenére, hogy a mérnöki állások hiányszakmának számítanak az építőiparban, a betölthető állások száma csökkent. Az iparág fejlődési iránya és üteme továbbra is bizonytalan. Egyes pozíciók átszerveződhetnek vagy megszűnhetnek a kiválasztási folyamat során, amely további nehézségeket okozhat.

Az építőipari megrendelések visszaesésének hátterében számos ok áll, többek között az állami hitelezési törvények változása, a személyi és lakáshitel-kamatok emelkedése, valamint az energiaköltségek, a szállítási költségek és az infláció drámai emelkedése, amelyek mindegyike jelentős mértékben befolyásolta az építési projekteket. Érdemes megjegyezni, hogy más iparágak, például az autóipar és az akkumulátorgyártás problémái is hatással lehetnek az építkezési beruházásokra.

Kulcsfontosságú, hogy az iparágban érdekelt felek proaktív lépéseket tegyenek a kihívások kezelésére. A meglévő munkavállalók megtartása végett új megközelítéseket szükséges alkalmazni, amely magába foglalja a továbbtanulási lehetőségeket, változatos szakmai kihívásokat, széleskörű tudásbázis biztosítását.

Az energiahatékonyság, új technológiák alkalmazása, fejlesztése, a robotika és automatizálás, valamint a fokozott munkabiztonság szintén hozzájárulhatnak az iparág hosszú távú fejlődéshez.

In recent years, the construction industry in Hungary has faced significant uncertainty and downturns in both construction execution and production. These challenges have been compounded by a difficult period for the labor market, which has also been hit hard by ongoing difficulties. Despite the fact that engineering positions are considered a shortage occupation in the construction industry, the number of available positions has decreased, and the future of the industry remains uncertain. Furthermore, some positions have been eliminated during the selection process, further exacerbating the situation.

There are many reasons behind the decline in orders in the construction industry, including changes in state lending laws, rising personal and housing loan rates, as well as dramatic increases in energy costs, transportation expenses, and inflation, all of which have had a significant impact on construction projects. As a result, construction companies continue to face an uncertain future, as forecasting investment in the industry is becoming increasingly difficult. It is worth noting that problems in other industries, such as the automotive industry and battery production, may also affect construction investment.

It is critical that industry stakeholders take proactive steps to address these challenges. In order to retain existing employees, it is necessary to apply new approaches, which include further education opportunities, diverse professional challenges, and the provision of a broad knowledge base. Energy efficiency, the application and development of new technologies, robotics and automation, as well as increased work safety can also contribute to the long-term development of the industry.

↑ **4.6%**
Year-to-year pay rise in construction.

CONSTRUCTION														
Construction	Central Hungary (Budapest, Pest)		Central Transdanubia (Veszprém, Komárom-Esztergom, Fejér)		Western Transdanubia (Vas, Zala, Győr-Ménfőcsanak-Sopron)		Southern Transdanubia (Tolna, Somogy, Baranya)		Northern Hungary (Heves, Nógrád, Borsod-Abaúj-Zemplén)		Northern Great Plain (Hajdú-Bihar, Jász-Nagykun-Szolnok, Szabolcs-Szatmár-Bereg)		Southern Great Plain (Bács-Kiskun, Békés, Csongrád)	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
Műszaki vezető	750 000	1 250 000	700 000	1 200 000	700 000	1 200 000	700 000	1 150 000	650 000	1 100 000	650 000	1 100 000	700 000	1 150 000
Senior Műszaki vezető	900 000	2 250 000	850 000	1 800 000	850 000	1 750 000	800 000	1 650 000	750 000	1 500 000	750 000	1 500 000	800 000	1 650 000
Építésvezető	650 000	1 200 000	650 000	1 200 000	600 000	1 150 000	700 000	1 050 000	550 000	1 050 000	550 000	1 050 000	700 000	1 050 000
Senior Építésvezető	850 000	1 600 000	800 000	1 450 000	800 000	1 500 000	750 000	1 450 000	700 000	1 350 000	650 000	1 350 000	750 000	1 450 000
Projektvezető főmérnök	900 000	1 800 000	900 000	1 800 000	900 000	1 800 000	850 000	1 650 000	800 000	1 550 000	800 000	1 550 000	850 000	1 650 000
Építész tervezőmérnök	950 000	1 350 000	900 000	1 250 000	750 000	1 200 000	700 000	1 150 000	650 000	1 100 000	650 000	1 100 000	700 000	1 150 000
Munkavédelmi mérnök	800 000	1 100 000	750 000	1 050 000	700 000	950 000	650 000	900 000	600 000	850 000	600 000	850 000	650 000	900 000
Senior Munkavédelmi mérnök	650 000	1 350 000	650 000	1 300 000	600 000	1 250 000	600 000	1 150 000	600 000	900 000	600 000	900 000	600 000	1 150 000
Épületgépész mérnök	850 000	1 450 000	850 000	1 400 000	750 000	1 350 000	700 000	1 250 000	650 000	1 200 000	650 000	1 200 000	700 000	1 250 000
Senior épületgépész mérnök	950 000	1 650 000	900 000	1 550 000	900 000	1 500 000	850 000	1 450 000	800 000	1 400 000	800 000	1 350 000	850 000	1 450 000
Épület villamossági mérnök	650 000	1 250 000	650 000	1 200 000	600 000	1 200 000	600 000	1 150 000	600 000	1 100 000	600 000	1 100 000	600 000	1 150 000
Senior épület villamossági mérnök	900 000	1 600 000	850 000	1 500 000	750 000	1 350 000	700 000	1 300 000	700 000	1 250 000	700 000	1 250 000	700 000	1 300 000
Munkahelyi mérnök	750 000	1 200 000	700 000	1 150 000	750 000	1 200 000	700 000	1 050 000	550 000	950 000	550 000	950 000	700 000	1 050 000
Senior munkahelyi mérnök	850 000	1 350 000	750 000	1 200 000	750 000	1 200 000	700 000	1 050 000	700 000	1 000 000	700 000	1 000 000	700 000	1 050 000
Műszaki előkészítő mérnök	700 000	1 050 000	650 000	900 000	650 000	850 000	550 000	800 000	500 000	750 000	500 000	750 000	550 000	800 000



FARSZKI ÉVA

RECRUITMENT CONSULTANT

SZOLGÁLTATÓI KÖZPONTOK

Service Centers

SZOLGÁLTATÓI KÖZPONTOK

Service Centers

A világpiacon egyértelműen látható, hogy a vállalatok bizonyos folyamatokat és tevékenységeket regionális vagy globális szolgáltató központokhoz szerveznek ki. Magyarország az elmúlt években megfelelő helyszínnek bizonyult ilyen központok számára a képzett és költséghatékony munkaerő, az erős nyelvtudás, a kedvező adórendszer és a fejlett informatikai piac miatt.

Ennek a folyamatosan bővülő piacnak azonban az elmúlt évben kihívásokkal kellett szembenéznie az új szabályozások és a bizonytalan helyzet miatt. Sok jelölt nem tudta megszerezni a diplomáját a nyelvtudás hiánya miatt, ami aggasztó egy olyan területen, ahol az idegen nyelvek folyékony ismerete kiemelkedően fontos, és ahol viszonylag gyakori a magas fluktuáció. Ez problémákat vet fel, mivel a legtöbb keresett pozíció nem igényel speciális ismereteket, de kulcsfontosságú, hogy a jelölt legalább egy, lehetőleg két európai nyelven folyékonyan beszéljen, beleértve az angolt is.

Az SSC-k elindításakor egyre gyakrabban választanak ki olyan versengő országokat, mint Lengyelország, Csehország, Szlovákia és Szlovénia. A hazai SSC-knek szembe kell nézniük a piac változó természetével és trendjeivel, például a jelöltek bevonásával, megtartásával és motiválásával, amiben egy versenyképes munkáltatói márkastratégia kidolgozása is nagy segítséget nyújthat. Az alacsony munkanélküliségi ráta és az aktív álláskeresők számának csökkenése szintén kihívást jelent az SSC-k bővítése vagy elindítása szempontjából. Az álláskeresők növekvő fizetési igénye és a karrierutak felgyorsulása is gondot okoz a cégeknek, hiszen nem mindig tudnak minden egyes SSC-hez pozíciót biztosítani. Ráadásul a szolgáltató központ területe még mindig ismeretlen a frissdiplomások körében, így a munkáltatók tudatos márkaépítéssel felhívhatják a figyelmet ezekre a lehetőségekre.

Budapest továbbra is az SSC-k központja marad, bár a home office lehetőség miatt immár az ország más részeiről

The global market has witnessed a growing trend among companies to outsource certain processes and activities to regional or global service centers. Hungary has been a suitable location for such centers in recent years, owing to its skilled and cost-effective workforce, strong language proficiency, favorable tax system, and advanced IT market.

However, this continuously expanding market has faced some challenges in the past year due to new regulations and an uncertain situation. Additionally, many candidates have not been able to obtain their degrees due to a lack of language proficiency, which is concerning in an area where fluency in foreign languages is of paramount importance and where high turnover rates are relatively common. This poses problems, as most positions sought after do not require specialized skills, but it is crucial that the candidate be fluent in at least one, preferably two European languages, including English.

Competing countries such as Poland, the Czech Republic, Slovakia, and Slovenia are increasingly being selected when launching SSCs. Domestic SSCs must face market changes and trends, such as attracting, retaining, and motivating employees, by developing a competitive employer brand strategy, for example. The low unemployment rate and declining number of active job seekers also pose a challenge for the expansion or launch of SSCs. The increasing salary demands of job seekers and the acceleration of career paths are also problems for companies, as they cannot always provide positions for each SSC. Additionally, the service center sector is still unknown among recent graduates, so employers can help raise awareness of these opportunities through conscious branding activities.

Budapest remains the center of SSCs, although candidates can now be sourced from other parts of the country due

↑ **19%**
Year-to-year pay rise in service centers.

is lehet jelentkezni. A legtöbb nyitott pozíció még mindig a pénzügyi, számviteli, ügyfélszolgálati, informatikai és HR területen érhető el. A szolgáltatói központok létrehozására vagy bővítésére törekvő vállalatoknak szembe kell nézniük ezekkel a kihívásokkal, hogy megtartsák a legjobb tehetségeket, virágzó munkakörnyezetet teremtsenek, és hosszú távú sikereket biztosítsanak.

to the option of home office. Most open positions are still in finance, accounting, customer service, IT, and HR. Companies that seek to establish or expand their SSCs must address these challenges to attract and retain top talent, create a thriving work environment, and ensure long-term success.

BSC/SSC														
	Central Hungary (Budapest, Pest)		Central Transdanubia (Veszprém, Komárom-Esztergom, Fejér)		Western Transdanubia (Vas, Zala, Győr-Moson-Sopron)		Southern Transdanubia (Tolna, Somogy, Baranya)		Northern Hungary (Heves, Nógrád, Borsod-Abaúj-Zemplén)		Northern Great Plain (Hajdú-Bihar, Jász-Nagykun-Szolnok, Szabolcs-Szatmár-Bereg)		Southern Great Plain (Bács-Kiskun, Békés, Csongrád)	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
French Speaking Customer Service Agent	570000	700000												
German Speaking Customer Service Agent	550000	680000												
Dutch Speaking Customer Service Agent	600000	720000												
Italian Speaking Customer Service Agent	570000	700000												
Team Leader	700000	950000	Not relevant because of the low number of employees											
Service Operations Manager														
AP/AR Accountant	450000	780000												
GL Accountant	530000	900000												



TÓTH SZILVIA

FINANCE & SSC TEAM LEADER

MÉRNÖKI, LOGISZTIKA ÉS ÜZEMELTETÉS

Engineering, Logistics
and Operations

MÉRNÖKI, LOGISZTIKA ÉS ÜZEMELTETÉS

Engineering, Logistics and Operations

Az üzleti világ folyamatos kihívásokkal néz szembe a mérnöki pozíciók betöltésében, és a vállalatoknak nagyobb erőfeszítéseket kell tenniük, hogy megtalálják az ideális munkatársakat. A megbecsült, azonban komoly szakemberhiánnyal küzdő mérnöki szakmákhoz kapcsolódó magas fizetési igények tovább bonyolítják a helyzetet, még az alsóbb beosztások esetében is.

Az ipari beruházások növekedése jelentősen hozzájárul a szakképzett munkaerő által folytatott verseny további fokozódásához. Ennek oka, hogy nincsen elég megfelelően képzett és gyakorlati tapasztalattal rendelkező mérnök, aki a beruházások ütemében tudná kiszolgálni az igényeket.

Az egyetemi gyakornoki programok lehetőséget biztosítanak a fiatal, ambiciózus mérnökök számára, hogy még az iskolában szakmai tapasztalatot szerezzenek, és stabil állást biztosítsanak. Ez jelentős előnyt jelenthet a munkaerő-piaci versenyben.

Az ipari automatizálás és a robotika térnyerése további lehetőségeket kínál a mérnökök és technikusok számára a gyártási folyamatok és az összeszerelő sorok hatékonyabbá tételére. Különösen a mechatronikai mérnöki szakma vált egyre népszerűbbé az elmúlt években, és ez a tendencia a jövőben is folytatódni fog.

Az ellátási láncok hatékonyabbá tételének igényét a digitális technológiák és az automatizálás kínálta lehetőségekkel elégítik ki. A vállalatoknak új, innovatív megoldásokat kell találniuk az ellátási lánc hatékonyságának javítására és a kockázatok csökkentésére.

A logisztikai szektorban is egyre nagyobb az igény a beszerzési és értékesítési mérnökök iránt, akik értékteremtő módon tudják kezelni az ellátási láncot és javítani az üzleti hatékonyságot. A villamos- és gépészmérnöki szakmák

The business world is facing an ongoing challenge in filling engineering positions, and companies must make greater efforts to find the ideal employees. The high salary demands associated with engineering professions, which are respected but suffer from a serious shortage of professionals, further complicate the situation, even in the case of lower positions.

The increase in industrial investments significantly contributes to the further increase in competition for skilled labor. The reason for this is that there are not enough properly trained and experienced engineers who can meet the needs at the pace of the investments.

University internship programs provide opportunities for young, ambitious engineers to gain professional experience while still in school and secure stable employment. This can provide a significant advantage in the job market competition.

The rise of industrial automation and robotics provides further opportunities for engineers and technicians to make manufacturing processes and assembly lines more efficient. The mechatronics engineering profession, in particular, has become increasingly popular in recent years, and this trend is likely to continue in the future.

The need to make supply chains more efficient is being met with the possibilities offered by digital technologies and automation. Companies must find new, innovative solutions to improve supply chain efficiency and reduce risks.

In the logistics sector, there is also an increasing demand for procurement and sales engineers who can manage the supply chain in a value-creating way and improve business efficiency. In addition to electrical and mechan-



mellett ezek a pozíciók is fontos szerepet játszanak a vállalkozások sikeres működésében.

A kihívások kezelése érdekében a vállalatoknak be kell fektetniük a munkaerőbe, és versenyképes kompenzációs és juttatási csomagokat kell kínálniuk a legjobb tehetségek vonzására és megtartására. A sokszínűséget és a befogadást is előtérbe kell helyezniük toborzási erőfeszítéseikben, hogy biztosítsák a potenciális tehetségek teljes körét.

Ezen túlmenően az ipar és a tudományos körök közötti partnerségek segíthetnek áthidalni a készséghiányt azáltal, hogy gyakorlati képzést és valós tapasztalatokat biztosítanak a hallgatóknak. A vállalkozások és az oktatási intézmények közös munkájukkal hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a mérnökök következő generációja rendelkezzen azokkal a készségekkel és ismeretekkel, amelyek a gyorsan fejlődő technológiai környezet igényeinek kielégítéséhez szükségesek.

ical engineering professions, these positions also play an important role in the successful operation of businesses.

To address these challenges, companies must invest in their workforce and offer competitive compensation and benefits packages to attract and retain top talent. They must also prioritize diversity and inclusion in their recruitment efforts to ensure they are tapping into the full range of potential candidates.

In addition, partnerships between industry and academia can help bridge the skills gap by providing practical training and real-world experience to students. By working together, businesses and educational institutions can help ensure that the next generation of engineers is equipped with the skills and knowledge needed to meet the demands of the rapidly evolving technological landscape.

ELO														
Manufacturing	Central Hungary (Budapest, Pest)		Central Transdanubia (Veszprém, Komárom-Esztergom, Fejér)		Western Transdanubia (Vas, Zala, Győr-Ménfőcsanak-Sopron)		Southern Transdanubia (Tolna, Somogy, Baranya)		Northern Hungary (Heves, Nógrád, Borsod-Abaúj-Zemplén)		Northern Great Plain (Hajdú-Bihar, Jász-Nagykun-Szolnok, Szabolcs-Szatmár-Bereg)		Southern Great Plain (Bács-Kiskun, Békés, Csongrád)	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
Manager														
Gyárigazgató Plant Manager	1 500 000	3 500 000	1 250 000	2 250 000	1 250 000	2 250 000	1 250 000	1 900 000	1 250 000	2 400 000	1 250 000	2 400 000	950 000	2 300 000
Projekigazgató Project Manager	1 050 000	2 500 000	950 000	1 500 000	950 000	1 420 000	920 000	1 450 000	750 000	1 100 000	600 000	830 000	550 000	830 000
Műszaki igazgató Technical Manager	1 100 000	1 650 000	1 250 000	1 500 000	970 000	1 450 000	930 000	1 450 000	700 000	1 120 000	850 000	1 120 000	630 000	1 100 000
Mérnökségvezető Engineering Manager	1 050 000	1 500 000	970 000	1 450 000	1 050 000	1 500 000	970 000	1 720 000	900 000	1 200 000	930 000	1 100 000	850 000	1 080 000
Termelési igazgató Manufacturing Director	1 500 000	2 250 000	1 250 000	1 900 000	1 350 000	1 720 000	1 350 000	1 720 000	950 000	1 450 000	840 000	1 310 000	830 000	1 250 000
Termelési vezető Manufacturing Manager	1 150 000	2 000 000	1 050 000	1 500 000	830 000	1 600 000	850 000	1 450 000	850 000	1 330 000	750 000	1 090 000	840 000	1 170 000
Karbantartási vezető Maintenance Manager	970 000	1 450 000	950 000	1 250 000	950 000	1 220 000	850 000	1 350 000	850 000	1 250 000	820 000	1 150 000	850 000	1 250 000
Üzemeltetési vezető Facility Manager	950 000	1 450 000	950 000	1 400 000	920 000	1 450 000	820 000	1 350 000	820 000	1 250 000	800 000	1 100 000	850 000	1 250 000
Minőségbiztosítási vezető Quality Manager	1 100 000	1 850 000	970 000	1 600 000	1 050 000	1 650 000	970 000	1 500 000	950 000	1 450 000	820 000	1 250 000	970 000	1 450 000
LEAN vezető LEAN Manager	970 000	1 850 000	950 000	1 450 000	950 000	1 500 000	870 000	1 350 000	950 000	1 450 000	850 000	1 150 000	850 000	1 150 000
Kutatási és fejlesztési vezető R&D Manager	1 120 000	2 200 000	1 050 000	1 550 000	1 100 000	1 500 000	970 000	1 450 000	1 000 000	1 280 000	950 000	1 190 000	900 000	1 130 000
Engineering														
Karbantartó mérnök Maintenance Engineer	820 000	1 500 000	800 000	1 450 000	750 000	1 250 000	750 000	1 350 000	720 000	1 150 000	690 000	1 150 000	720 000	1 350 000
Automatizálási / PLC mérnök Automation Engineer	970 000	1 500 000	820 000	1 500 000	830 000	1 400 000	750 000	1 350 000	480 000	630 000	460 000	680 000	560 000	650 000
Gépészmérnök Mechanical Engineer	950 000	1 550 000	950 000	1 450 000	750 000	1 350 000	720 000	1 150 000	700 000	1 120 000	650 000	1 100 000	700 000	1 150 000
Építészmérnök Construction Engineer	970 000	1 700 000	970 000	1 550 000	770 000	1 350 000	820 000	1 350 000	800 000	1 300 000	700 000	1 160 000	730 000	1 200 000
Villamosmérnök Electrical Engineer	950 000	1 600 000	920 000	1 500 000	920 000	1 450 000	850 000	1 350 000	820 000	1 250 000	800 000	1 150 000	820 000	1 250 000
Termelési mérnök / Gyártómérnök Production Engineer	970 000	1 500 000	870 000	1 350 000	900 000	1 450 000	820 000	1 350 000	500 000	710 000	500 000	650 000	480 000	620 000
Folyamatmérnök Process Engineer	970 000	1 500 000	850 000	1 350 000	870 000	1 450 000	750 000	1 200 000	580 000	720 000	490 000	630 000	470 000	600 000

Minőségügyi mérnök Quality Engineer	800 000	1 300 000	670 000	1 270 000	820 000	1 300 000	820 000	1 120 000	450 000	650 000	420 000	620 000	390 000	570 000
LEAN mérnök LEAN Engineer	930 000	1 400 000	720 000	1 400 000	850 000	1 350 000	820 000	1 250 000	500 000	650 000	450 000	600 000	450 000	580 000
EHS mérnök / Munkavédelmi mérnök EHS Engineer	970 000	1 350 000	670 000	1 350 000	750 000	1 200 000	750 000	1 150 000	480 000	640 000	430 000	540 000	400 000	610 000
NPI / Projekt mérnök NPI / Project Engineer	850 000	1 300 000	820 000	1 250 000	850 000	1 250 000	800 000	1 150 000	750 000	1 100 000	720 000	1 100 000	750 000	1 150 000
Kutató / Fejlesztő mérnök R&D Engineer	830 000	1 350 000	850 000	1 120 000	820 000	1 200 000	650 000	1 050 000	470 000	700 000	430 000	690 000	400 000	650 000
Logistics and Purchasing														
Ellátási lánc vezető Supply Chain Manager	950 000	2 200 000	950 000	1 650 000	1 050 000	2 100 000	820 000	1 800 000	750 000	1 350 000	750 000	1 300 000	750 000	1 350 000
Logisztikai vezető Logistics Manager	970 000	1 550 000	900 000	1 500 000	850 000	1 420 000	770 000	1 350 000	750 000	1 250 000	750 000	1 200 000	750 000	1 250 000
Beszerezési vezető Purchasing Manager	950 000	1 600 000	850 000	1 500 000	920 000	1 450 000	820 000	1 400 000	820 000	1 250 000	800 000	1 250 000	750 000	1 250 000
Logisztikai szakember Logistics specialist	650 000	900 000	550 000	750 000	600 000	900 000	500 000	600 000	700 000	920 000	550 000	800 000	460 000	600 000
Termelés-tervező Production Planner	550 000	850 000	580 000	800 000	530 000	700 000	500 000	650 000	500 000	750 000	520 000	750 000	480 000	700 000
Stratégiai beszerző Strategic Buyer	750 000	1 100 000	680 000	1 000 000	700 000	1 150 000	680 000	1 000 000	600 000	900 000	650 000	950 000	670 000	950 000
Beszerző Buyer	550 000	900 000	520 000	800 000	480 000	750 000	460 000	750 000	460 000	680 000	500 000	750 000	460 000	700 000



TOLNAI BEÁTA
SENIOR RECRUITMENT CONSULTANT

Találja meg a megfelelő bérsávot!

Kerülje el a felesleges bérköltségeket

Az Enloyd felmérése alapján a munkavállalók átlagosan **15%-os** béremelés mellett váltanának munkahelyet. Cégünk személyre szabott bérfelmérései segítenek, hogy ellenőrizze cégje bérsávját, így **csökkentse a cégen belüli fluktuációt** és biztosítsa a stabil növekedést.

Specialista a toborzásban

Az Enloyd kifejezetten szellemi munkaerő, szakértők és vezetők kiválasztására szakosodott fejvadász és személyzeti tanácsadó cég. Magas színvonalú munkaerőkiválasztási és HR tanácsadási szolgáltatásaival a bizalmi partnerkapcsolatok kiépítését célozza meg, megbízóival és jelöltjeivel egyaránt.

Megértjük a pozíciót, feltérképezzük annak hátterét és környezetét, így a valódi szükségleteknek megfelelő jelölteket ajánljuk partnereinknek.

A legnehezebb területen, az informatikusok és mérnökök keresésében, kifejezetten erősek vagyunk.

Rugalmas konstrukcióban dolgozunk, garanciát vállalunk.

Szakmai Csapataink:

Information Technology:

- ▶ IT programozás
- ▶ IT üzemeltetés
- ▶ Információ biztonság
- ▶ IT management

Commercial & HR:

- ▶ HR
- ▶ Sales
- ▶ Marketing
- ▶ Beszerzés

Engineering, Logistics and Operations:

- ▶ Mérnök
- ▶ Gyártás
- ▶ Logisztika
- ▶ Építőipar

SSC/BPO:

- ▶ Customer Service
- ▶ Technical Support
- ▶ Call centers
- ▶ Finance & Accounting

Finance & Accountancy:

- ▶ Könyvelés
- ▶ Pénzügyi controlling
- ▶ Üzleti Üzemeltetés
- ▶ Bérszámfejtés

Mitől vagyunk különlegeseek?

- ▶ A minőségi munka mellett a kölcsönös bizalmon és kommunikáción alapuló hosszútávú partneri kapcsolatokat alakítunk ki.
- ▶ Gyorsan és hatékonyan dolgozunk.
- ▶ Nálunk minden partner kiemelt figyelmet kap, egy dedikált kapcsolattartó koordinálja a keresési folyamatot.
- ▶ Folyamatos a kapcsolattartás, rendszeresen tájékoztatjuk partnerünket a kiválasztási folyamat státuszáról, eredményeiről.
- ▶ Piaci ismereteink birtokában javaslatot teszünk a nehezen betölthető pozíciók esetében.
- ▶ Gondosan szűrjük jelöltjeinket az interjúra való ajánlás előtt.

Riportjaink



Bérfelmérések

A munkabérek területén végzett felmérésekből pontos képet kapunk az egyes iparágakban, munkakörökben, piaci szegmensekben jellemző fizetési feltételekről. Minden projektet az ügyfél igényeivel összhangban tervezünk meg és hajtunk végre. Egyedi módszertant alkalmazunk, hogy a mintavétel valóban pontos legyen, és az adott szakma vagy iparág szakértő tanácsadói dolgoznak a projekteken.

A bérfelmérések segítségével ügyfeleink megismerhetik az aktuális piaci trendeket, hozzáférhetnek a legfrissebb bér adatokhoz, és az adatok alapján megalapozott üzleti döntéseket hozhatnak.



Employer Branding kutatások

Az Employer Branding kutatás különösen fontos eszköz, ha a jelöltpiacra kívánunk hatást gyakorolni. Segítségével bepillantást nyerhetünk abba, hogyan látják a potenciális munkavállalók a vállalatot, melyek a vállalat erősségei, gyengeségei, és milyen területek képesek további növekedést elérni. A kutatást gondosan meghatározott mintán végezzük el, hogy az így nyert adatok megbízható következtetésekkel szolgáljanak, és ügyfelünknek olyan jelentést tudjunk átadni, amelyre megalapozottan építheti jövőbeli stratégiáját. Employer Branding kutatásaink során lehetőség van országos és lokális szinten végzett felmérésekre is.



Munkaerőpiaci trendek

A Covid, az ukrán-orosz háborús helyzet és rengeteg más tényező volt hatással a jelenlegi munkaerőpiacra. Trendkutatásunk és tanácsadó kollégáink szaktudása a garancia arra, hogy naprakész trend riportjaink megkönnyítik a cégvezetők és HR vezetők mindennapi döntéseit.

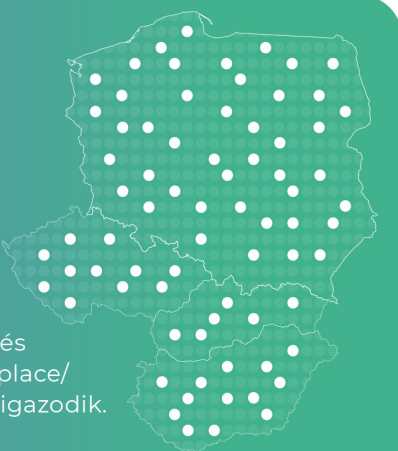


Munkavállalói elégedettségi felmérések

A munka iránti elkötelezettség, illetve a kiemelkedő munkahelyi teljesítmény alapja a munkavállalók elégedettsége. Az elégedett munkavállaló az elvárásoknak megfelelő teljesítményt nyújt, motivált a célok elérésében és a problémák megoldásában is. A kollégák elégedetlensége ezzel szemben csökkenti a teljesítményt, növeli a betegszabadságok számát és a fluktuációt, valamint rombolja a cég image-ét. Felméréseink ennek megelőzésében segítenek. A felmérés során szervezeten kívüli szakértőként bizalmasan, anonim módon nyerünk információkat, mélyinterjúk és irányított kérdések segítségével a munkavállalóktól. A kérdésekre kapott válaszokat értékeljük, elemezzük és az ezek alapján összeállított riporttal segítjük ügyfelünket a megtartásban, hiszen a legújabb trend szerint a „Megtartás az új toborzás.” Ha szeretne többet megtudni minderről, lépjen velünk kapcsolatba.

ReX – a toborzás új dimenziója az Önök cégénél is!

A ReX független üzleti partnerek hálózata – szabadúszó toborzók, akik még a legnehezebb toborzási folyamatot is könnyedén lebonyolítják Magyarországon, Lengyelországban, Csehországban és Szlovákiában. A ReX egy munkaerő-közvetítő marketplace/piactér, amely az Ön igényeihez és költségvetéséhez igazodik. Bármilyen HR megbízást végre tudunk hajtani.



Hogyan működik a ReX?

- 1

Küldje be toborzási projektjét a ReX platformon. Tiszteletben tartjuk az idejét, így nem kell sehova regisztrálnia. Nincs más dolga, mint elküldeni nekünk a munkaköri leírást, és Key Account Managerünk esetleges kérdéseire válaszolni.
- 2

Olyan ReX Recruteereket választunk ki a projekthez, akik ismerik az Ön iparágának és városának/régiójának sajátosságait, ezért könnyedén megtalálják a megfelelő jelölteket. A toborzók azonnal nekikezdenek a projektnek és néhány nap/hét múlva átadják az első önéletrajzokat.
- 3

Sikerdíjas rendszerben működünk. Ez azt jelenti, hogy csak akkor fizet nekünk, ha ajánlott jelöltet alkalmaz. Az együttműködés feltételei átláthatóak és nincsenek rejtett költségek.

Mit nyer a ReX választásával?



Időmegtakarítás
– azonnal elkezdjük a munkát, és gyorsan szállítjuk az első jelentkezőket.



Fair számlázási modell
– csak az alkalmazott jelölt után fizet.



Megfelelő jelöltek
– a ReX toborzói ismerik a cége iparágát és városát/régióját, tudják, milyen jelöltekre van szüksége.



A toborzási költségek csökkentése
– ha a crowdstaffing platformmal való együttműködést választja, átlagosan felére csökkenti a toborzási költséget.



Széles hozzáférés a jelöltekhez
– a ReX Recruteerek sok különböző helyen dolgoznak, aminek köszönhetően stabil és széles körű network-kel rendelkeznek.

Használja a **ReX Recruiter-ek** hálózatát, vonzza be a legjobb jelölteket és találjon új munkaerőt kompromisszummentesen!

KAPCSOLAT

Buzgó Zsolt
Country Manager, Enloyd
zsolt.buzgo@enloyd.hu

Gerges Ákos
Marketing Specialist, Enloyd
akos.gerges@enloyd.hu

