

HAYS HUNGARY SALARY GUIDE 2024

hays.hu



TARTALOMJEGYZÉK

[Előszó ▶](#)

[A kiadványról ▶](#)

[A felmérésben részt vevők ▶](#)

[A munkaerőpiac 2024-ben ▶](#)

[Munkaerőpiaci körkép ▶](#)

[HR-stratégiák és toborzás ▶](#)

[Munkavállalói elégedettség ▶](#)

[Karrierépítés ▶](#)

[Bérek ▶](#)

[Juttatások ▶](#)

[Munkaerő-megtartás ▶](#)

[Rugalmas munkavégzés ▶](#)

[Mesterséges intelligencia \(AI\) a munka világában ▶](#)

[Iparágak és bérek ▶](#)

[Pénzügy és számvitel ▶](#)

[Bank és biztosítás ▶](#)

[Üzleti szolgáltató központok ▶](#)

[Építő- és ingatlanipar ▶](#)

[Mérnöki és gyártási terület ▶](#)

[HR ▶](#)

[Technológia ▶](#)

[IT Contracting ▶](#)

[Jog és compliance ▶](#)

[Élettudományok ▶](#)

[Marketing ▶](#)

[Kiskereskedelem ▶](#)

[Értékesítés ▶](#)

[Logisztika és ellátási lánc ▶](#)

[Munkaerő-kölcsönzés ▶](#)

[Toborzási folyamatok kiszervezése ▶](#)

[HR-szolgáltatások ▶](#)

[Rólunk ▶](#)

[Lépj kapcsolatba velünk ▶](#)

ELŐSZÓ



Kedves Olvasó!

Mozgalmas évet hagyott maga mögött a munkaerőpiac. Nem csoda, hogy kissé kimerülve érkeznek 2024-be a munkáltatók. A gazdasági környezet kedvezőtlen alakulása a meglévő munkaerő-problémák mellé további kihívásokat zúdított a vállalatokra. A munkaerő-megtartás még jobban felértékelődött, és aki csak tehette, a béremelések mellett szervezeti átalakításokkal próbálta átvészelní az elmúlt évet.

A Hays Hungary Salary Guide 2024 című kiadvány neked készült. Akár munkáltatóként, akár munkavállalóként szeretnél tájékozódni a hazai munkaerőpiac aktualitásairól, a bérekről, iparági trendekről és újdonságokról, itt hasznos információkra lehetsz.

Az első részben legfrissebb, több mint 2600 munkáltató és munkavállaló közreműködésével készült munkaerőpiaci felmérésünk eredményeit tekintheted át. A kiadvány második része 14 különböző iparág elemzését tartalmazza, amelyet a Hays toborzási szaktanácsadói készítettek.

2024-ben a legtöbb vállalatnál a hatékonyságnövelés kerül a fókuszba, és ehhez igazodva a digitalizáció, az automatizáció és különösen a mesterséges intelligencia / AI várhatóan slágertéma lesz. Egyelőre még sok iparág csak keresgéli az AI helyét, de a szereplők alapvetően nyitottságot mutatnak az új technológiával kapcsolatban. A munkáltatóknak azonban érdemes számolniuk azzal, hogy a szakmai oktatások mellett a mesterséges intelligencia használatával összefüggésben is szükség lehet munkavállalóik képzésére. Kiadványunkban idén először egy teljes fejezetben foglalkozunk a témával.

A képzett jelöltekért várhatóan 2024-ben sem lesz kisebb a verseny. A rugalmas munkarend biztosítása mellett a szakmai képzésekre is nagy hangsúlyt kell fektetnie a munkáltatóknak. A fizetésen túl ugyanis a szakmai fejlődési lehetőség és a munka-magánélet egyensúly a legfontosabb a munkavállalóknak.

Kutatásunkhoz felhasználtuk a Hays Hungary több száz toborzó projektjéből származó adatokat, amelyeket a tavalyi évben meglévő multinacionális, illetve közép- és kisvállalati partnereink szolgáltattak.

Bízom benne, hogy a Hays Hungary Salary Guide 2024 piaci elemzései és fizetési adatai hasznos tájékoztató pontok lesznek számodra, és hogy kiadványunkban sok érdekességet találsz.

Kellemes olvasást kívánok!

Tammy Nagy-Stellini

Regional Director
Hays Hungary & Romania

A KIADVÁNYRÓL

A Hays Hungary éves bérfelmérési riportja a legszélesebb körű áttekintést nyújtja a magyar munkaerőpiacról. A „Hays Hungary Salary Guide 2024” című kiadványban toborzási szaktanácsadóink elemzéseit összegeztük tizennégy iparág vonatkozásában.

A riportban több mint 500 pozíció bérsávjait vizsgáltuk meg – minimum, maximum és jellemzően elérhető kategóriákban, teljes munkaidős pozíciókra vonatkozóan, bónuszok és egyéb juttatások nélkül. A felmérésben junior és szenior szakemberek, valamint menedzserek fizetését egyaránt elemeztük.

A kutatásunkhoz a Hays Hungary több száz toborzási projektjéből származó adatokat használtunk fel, amelyeket a 2023-ban meglévő multinacionális, illetve kis- és középvállalkozó partnereink szolgáltattak. Emellett a riport tartalmazza a legújabb, országos szintű munkaerőpiaci felmérésünk eredményeit, amelyben több mint 2600 munkáltatót és munkavállalót kérdeztünk meg.

Ezúton is köszönjük a felmérésünkben részt vevőknek, hogy válaszaikkal hozzájárultak a kutatásunkhoz és a kiadvány elkészüléséhez!

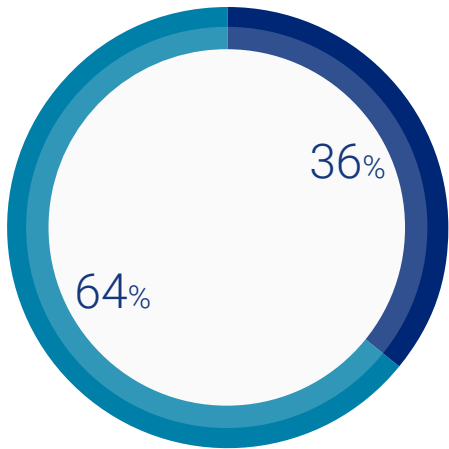


A FELMÉRÉSBEN RÉSZT VEVŐK



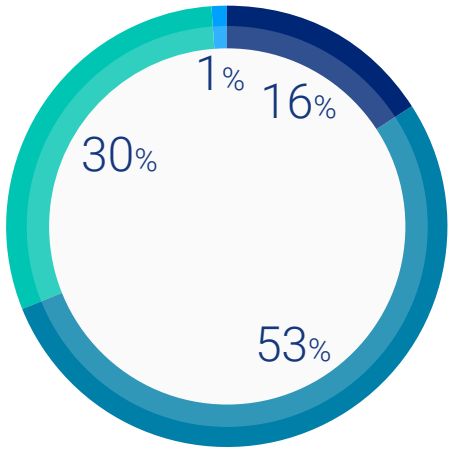
A felmérésben részt vevők

- Munkáltató
- Munkavállaló



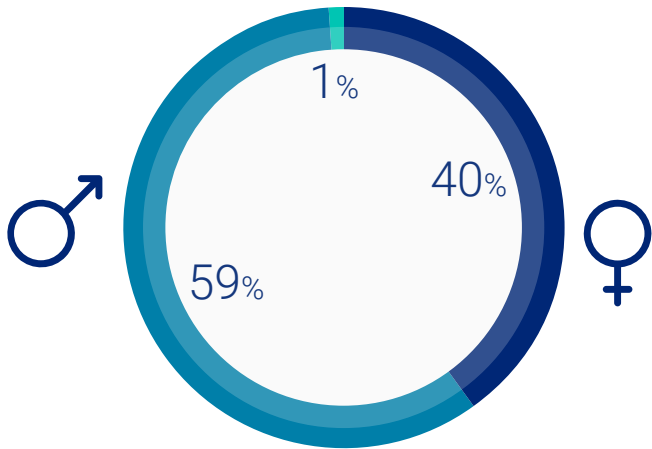
Életkor

- 18–26 év
- 27–39 év
- 40–61 év
- 62+ év



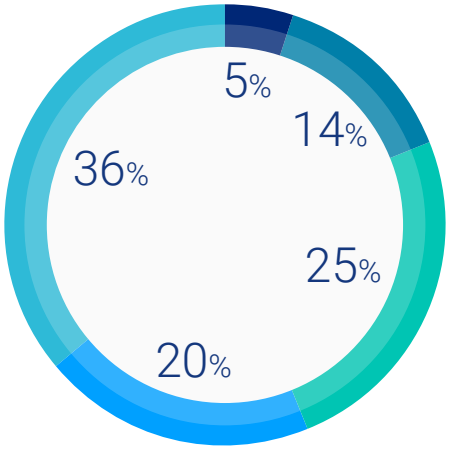
Nem

- Nő
- Férfi
- Nem szeretném megosztani



Cég mérete

- max. 10 fő
- 10–50 fő
- 50–250 fő
- 250–1000 fő
- 1000+ fő



Szenioritási szint

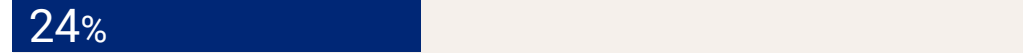
Friss diplomás / kezdő / junior



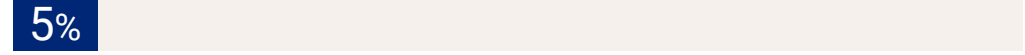
Szakember / specialista



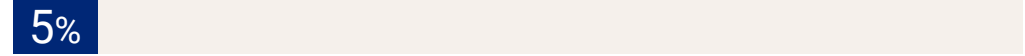
Menedzser



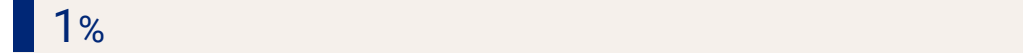
Igazgató



Felső vezetőségi tag (CEO, CFO, CMO, CTO stb.)

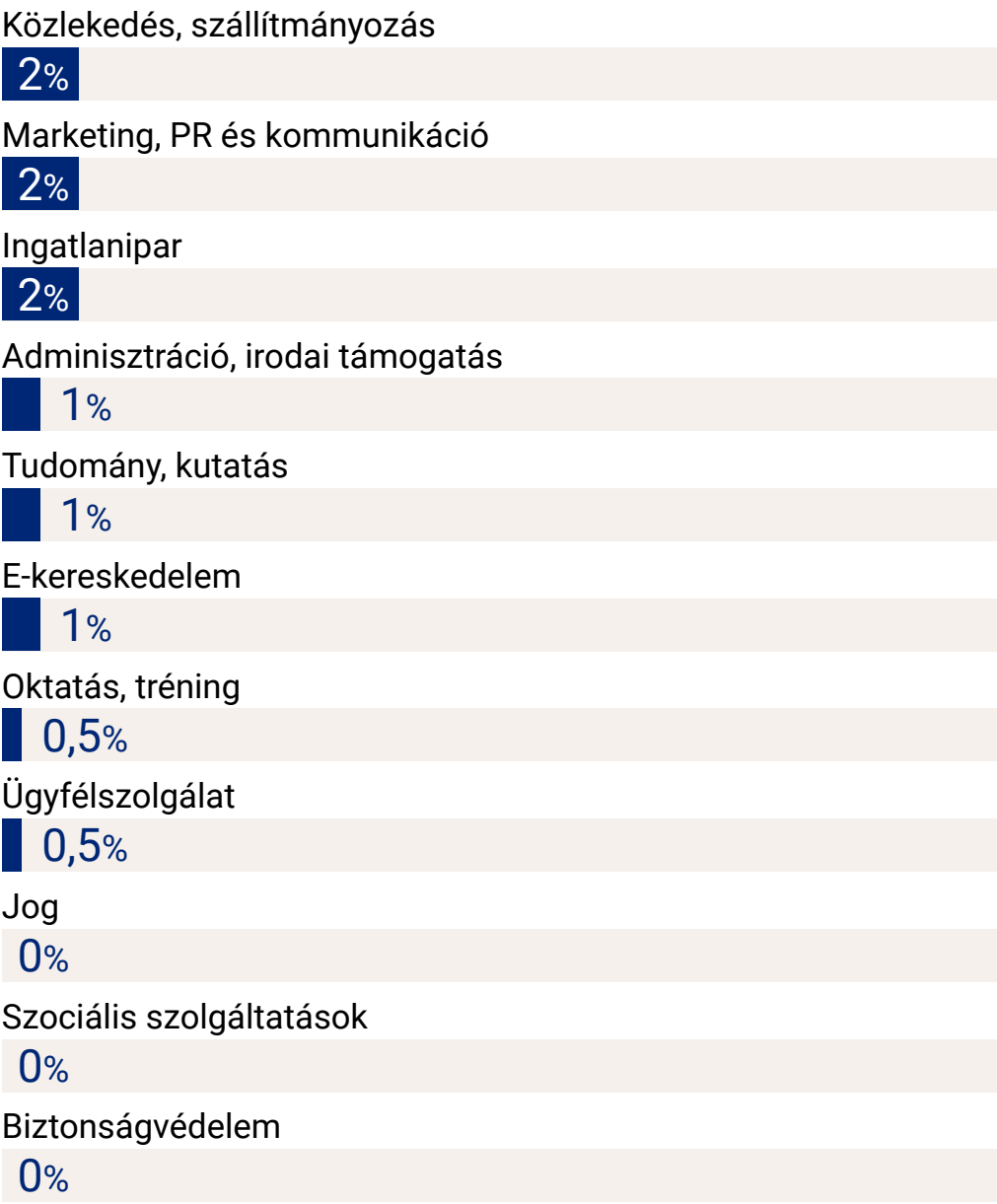
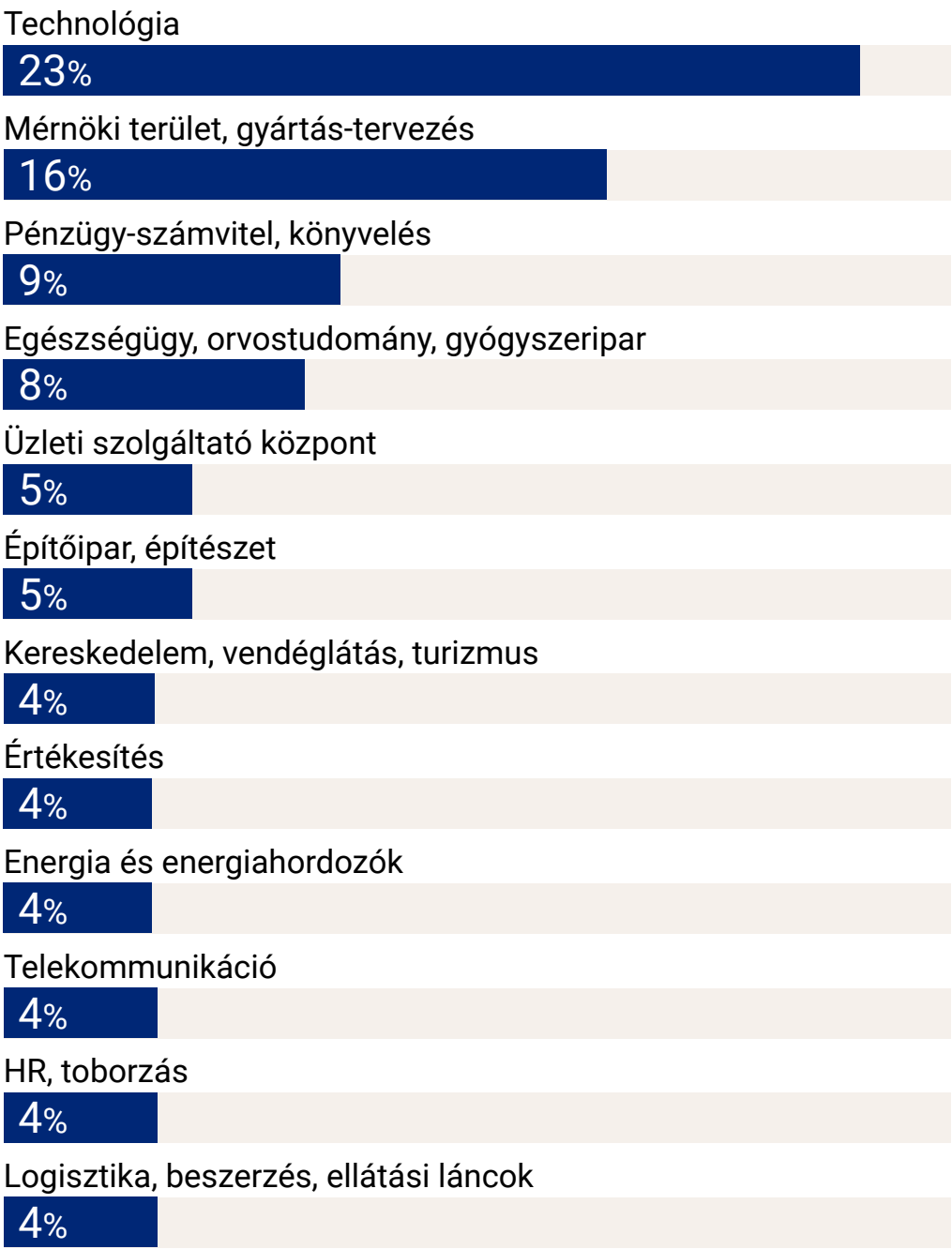


Tulajdonos



A FELMÉRÉSBEN RÉSZT VEVŐK

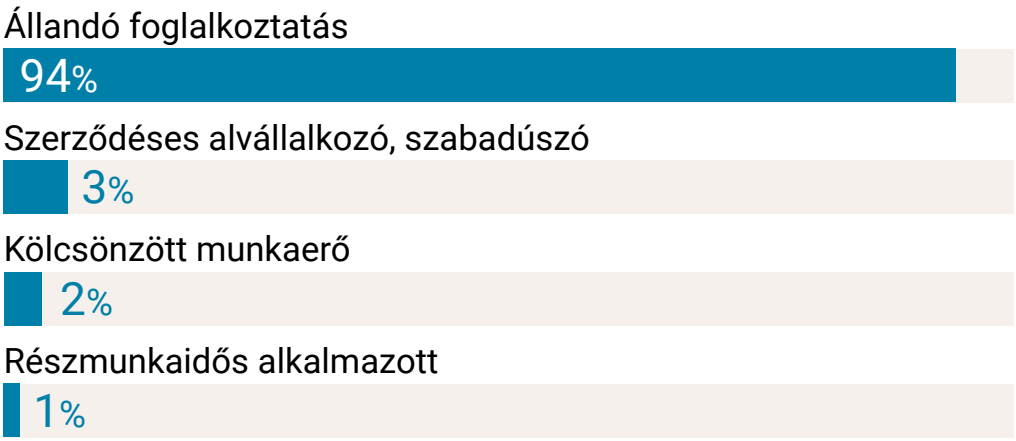
Iparág



Szektor



Foglalkoztatási forma



*A felmérésben megkérdezett munkavállalókra vonatkozóan



A MUNKAERŐPIAC 2024-BEN

MUNKAERŐPIACI KÖRKÉP

2023–2024



2023-ban a magas infláció és a recesszió hatásaival küzdött a munkaerőpiac. Az üzleti lehetőségek visszaestek, sokaknál elmaradoztak a megrendelések, közben változatlanul kihívás maradt a munkaerő megtartása. Nem volt más választás: a munkáltatók sávot váltottak. Főként szerkezeti átalakításokkal, finomhangolással, de az elkerülhetetlen áremelésekkel és néhol drasztikusabb lépésekkel igyekeztek talpon maradni. 2024-re fordulva úgy tűnik, nehezen, de viszonylag sikeresen vette az akadályokat a munkaerőpiac, bár az alagútból még nem ért ki.

Az előző évi felméréshez képest a munkáltatók ugyan kicsit optimistábban lépnek át 2024-be, de a következő 1-2 év makrogazdasági változásainak tekintetében a többség még mindig inkább pesszimista. A munkavállalói oldal hosszabb távú, 2-5 éves gazdasági jövőképe ezzel szemben semleges vagy inkább optimista.

2023-ban a recesszió valósággá vált, és míg egy évvel ezelőtt egy esetleges recesszió hatásai között elsősorban a létszámstopot, a kevesebb üzleti lehetőséget, illetve a megrendelések csökkenését valószínűsítették a válaszadók, a várthoz képest egyes területeken intenzívebb, míg máshol enyhébb hatásokat eredményezett.

Az üzleti lehetőségek a Hays felmérésében részt vevő munkáltatók közel 40%-ánál csökkentek 2023-ban a recesszió következményeként – ez pedig mindenképpen magyarázat a borúsabb jövőképre is. A második leggyakoribb következmény a szerkezeti átalakulás, amivel azonban tavaly még csak csekély,

10% alatti arányban kalkuláltak egy esetleges krízis hatásaként. A létszámcsökkentések aránya csak kicsivel lett magasabb, projektek felfüggesztésére azonban végül jóval gyakrabban került sor 2023-ban, mint ahogy egy éve feltételezték a munkáltatók.

Ez a különbség a konkrét vállalati lépések vonatkozásában is tetten érhető. Egy éve még a költség újratervezését gondolták a legfontosabb lépésnek krízis esetén, a jelenleg is érvényben lévő intézkedések között azonban a szervezeti átalakítás tarol. A költség újratervezése csak a második leggyakoribb válságkezelő intézkedés, szorosan mögötte következik a létszámstop. 2022 végén a vállalatok negyede kalkulált áremelésekkel egy esetleges recesszió esetére, és abban nincs igazán meglepetés, hogy ezeket 2023-ban meg is kellett lépniük.

Változás történt a fejlesztések, befektetések prioritási listáján is. 2024-ben a folyamatoptimalizálásra helyezik a legnagyobb hangsúlyt a megkérdezett munkaadók, és bár a munkaerő-megtartás is a fókuszban marad, korábbi vezető pozíciójából a harmadik helyre került.

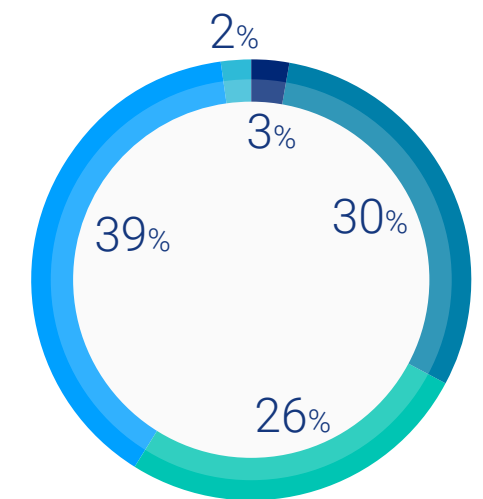
A hatékonyságnövelés tehát várhatóan kulcsfontosságú lesz 2024-ben a vállalatok számára. Ez jól tetten érhető abban is, hogy a technológiai újdonságok egyre dinamikusabban terjednek. Míg 2023-ban csak egyfajta tapogatódzás, útkeresés látszott különösen a mesterséges intelligencia / AI-eszközök felhasználása területén, várhatóan 2024-ben kicsit jobban kikristályosodik, hogyan találja meg a helyét, és milyen változásokat idéz elő az új technológia a munkaerőpiacon.



Mennyire látod pozitívan a makrogazdasági változásokat, illetve hatásukat a vállalatodra és a munkaerőpiacra a következő 1-2 év távlatában?

- Teljesen optimista
- Optimista
- Semleges
- Pesszimista
- Teljesen pesszimista

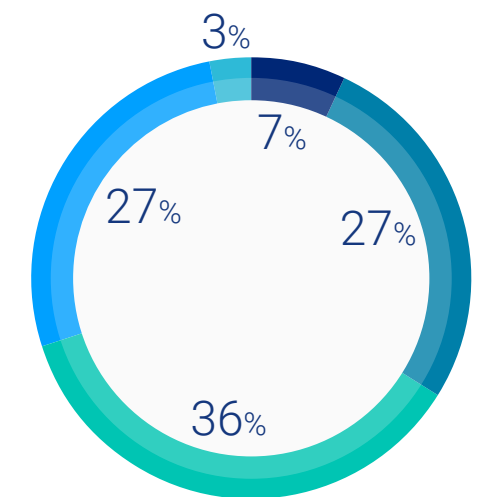
*Munkáltatók válaszai



Mennyire látod pozitívan a makrogazdasági változásokat és a munkaerőpiaci lehetőségekre való hatásukat a következő 2-5 év távlatában?

- Teljesen optimista
- Optimista
- Semleges
- Pesszimista vagyok
- Teljesen pesszimista vagyok

*Munkavállalók válaszai



Munkaerőpiaci körkép

2023–2024

Milyen hatással van a recesszió a vállalatodra?



*Több válasz megadása is lehetséges volt

Milyen intézkedések vannak érvényben a vállalatodnál jelenleg?

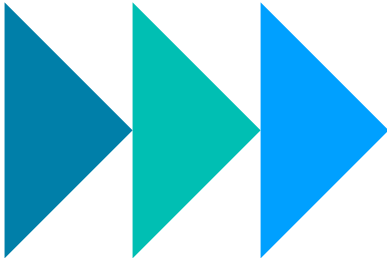


*Több válasz megadása is lehetséges volt

A fejlesztések, befektetések fontossági sorrendjében is átalakulás történt. A megkérdezett munkáltatók 2024-ben leginkább a hatékonyságnövelésre fókuszálnak: a listán a folyamatoptimalizálás területe ugrott az élre. Ezt követi szorosan az üzletfejlesztés, illetve bár tavalyi vezető pozíciójából a munkaerő megtartása a harmadik helyre csúszott, még mindig kiemelt terület. Jelentős változás, és a hatékonyságnövelési törekvéseket erősítheti az is, hogy az automatizálás, a digitalizáció, illetve a mesterséges intelligencia hatalmas lépésekkel ugrott előrébb a listán.

Úgy tűnik tehát, hogy az üzleti lehetőségek elapadása után még az új megközelítéseket kívánó válságkezeléssel sem sikerült teljesen talpra állni. Az erőforrásokat ezért 2024-ben a meglévő folyamatok és struktúrák hatékonyabbá tételére irányíthatják a vállalatok (pl. a termékfejlesztés is jelentősen hátrасorolódott), és ha kell, ehhez hajlandóak új technológiai területekre is merészkedni.

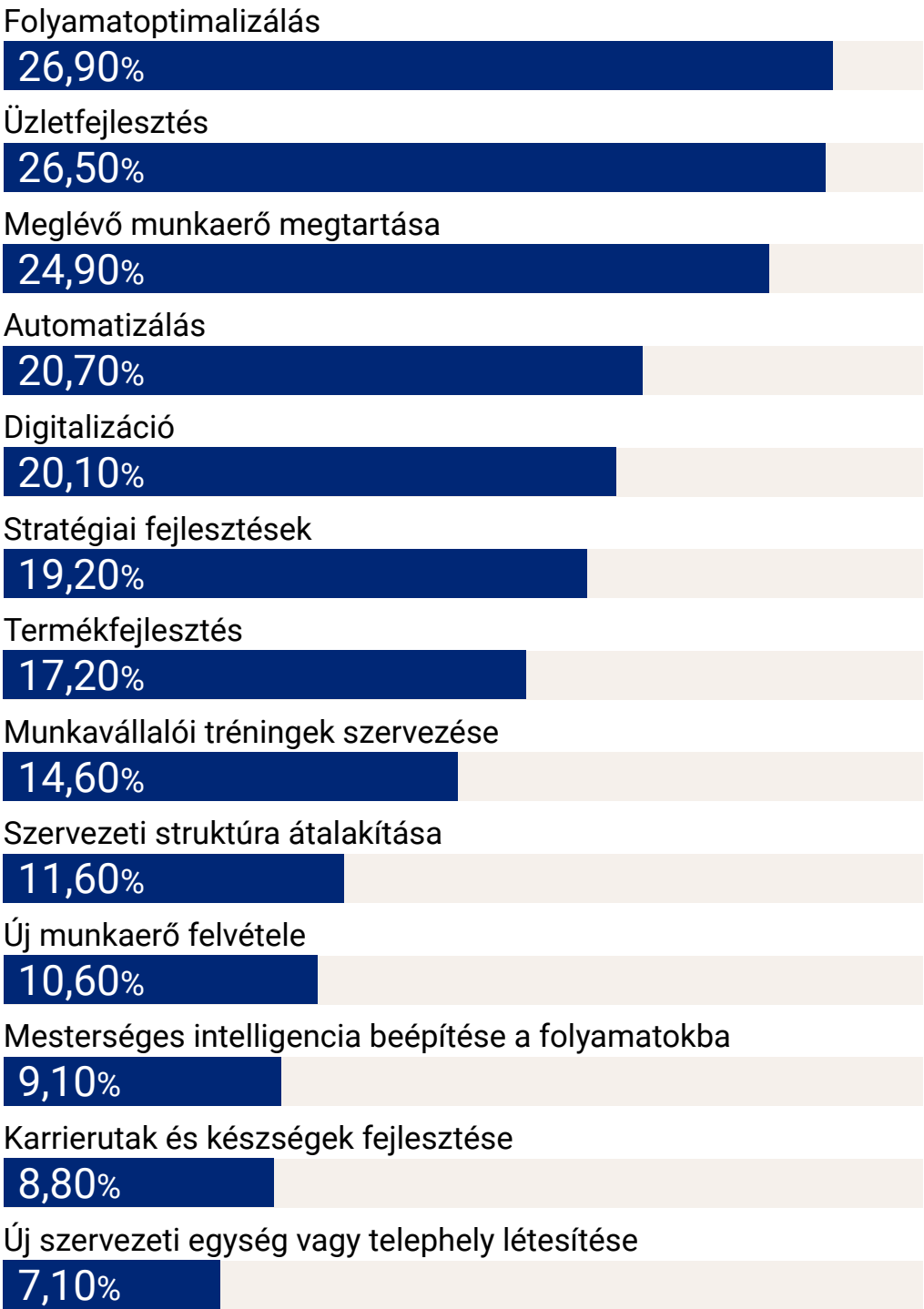
Némi bizakodásra adhat okot, hogy bár 2023 folyamán jóval nagyobb arányban voltak kénytelenek futó projekteket felfüggeszteni a vállalatok, mint egy évvel korábban feltételezték, az új évre kanyarodva ez a tendencia kissé visszaesett. A felmérésben részt vevő munkáltatók több mint fele 2024-ben terv szerint folytatja futó projektjeit, illetve indítja el az újakat. A bizonytalanság mértéke azonban nagyon hasonló, mint 2023-ba lépve: a vállalatok negyedénél még tart a 2024-es év tervezése.



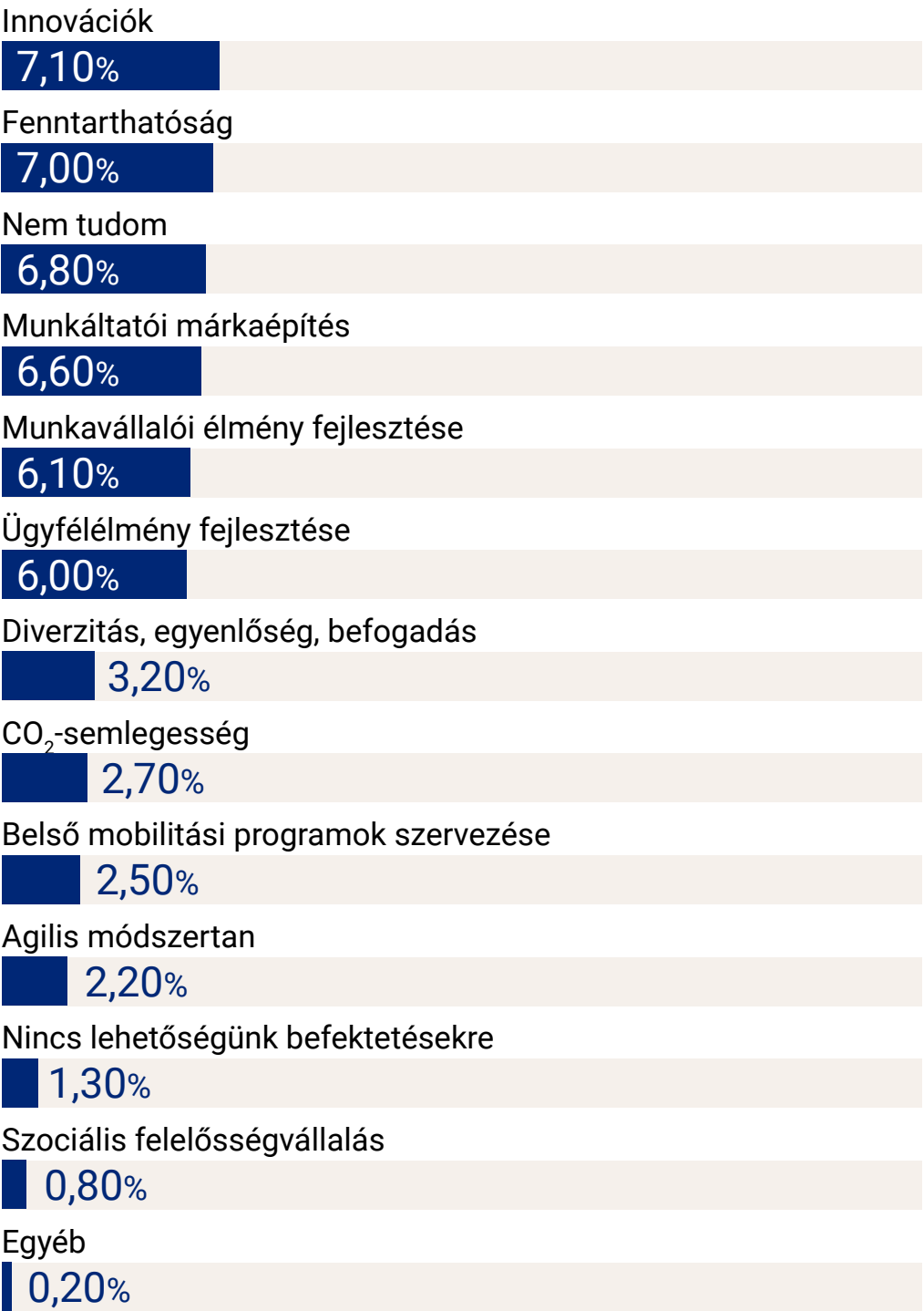
Munkaerőpiaci körkép

2023–2024

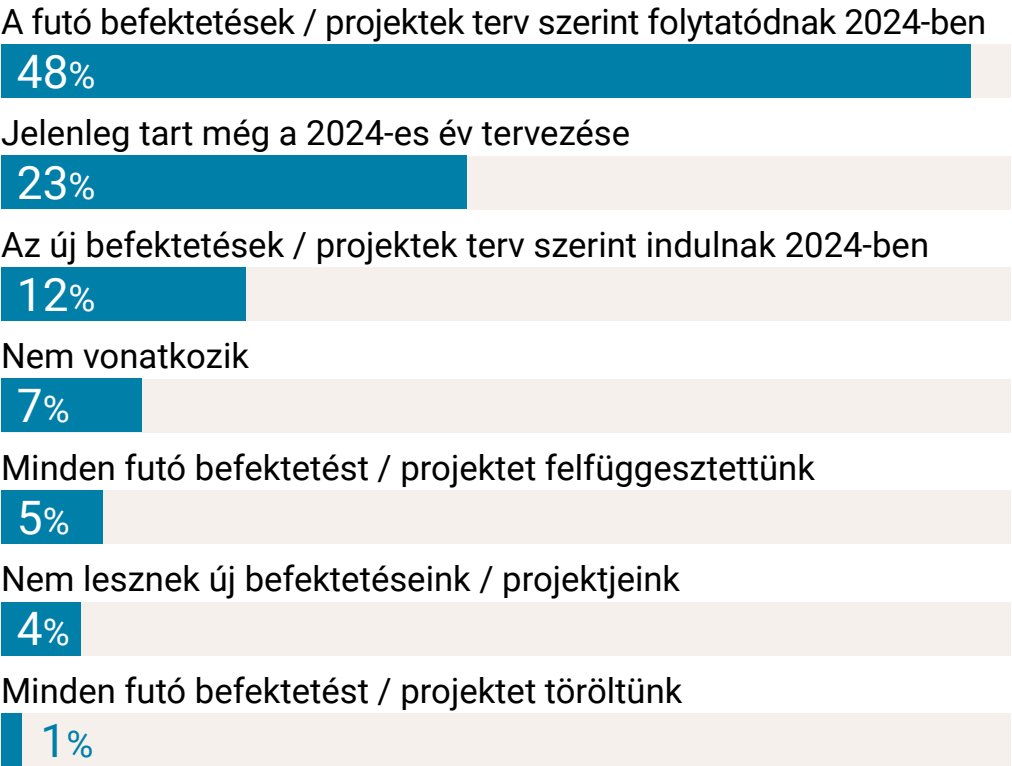
Milyen területeken terveztek befektetéseket, fejlesztéseket 2024-ben?



*Több válasz megadása is lehetséges volt



Mi fog történni a már meglévő befektetéseitekkel, hosszú távú fejlesztési projektjeitekkel?



HR-STRATÉGIÁK ÉS TOBORZÁS



2024-be is úgy érkezünk meg, hogy a munkaerőpiacon komoly kihívás megtalálni a megfelelő jelölteket. Bár a válaszadók közel negyede szerint több álláskereső van most a piacon, mint a korábbi években, a nehézséget a képzettség hiánya és a bérigények okozzák.

Mivel 2023-ban magas infláció és recesszió forgatta fel a gazdaságot (jelentősen visszaestek az üzleti lehetőségek, a fizetések értéke pedig zuhanni kezdett), amúgy is komoly kihívást jelentett a vállalatoknak nyeregben maradni és megtartani a munkaerőt. Ehhez kapcsolódóan ráadásul a toborzás nehézségei sem csökkentek.

A megkérdezett munkáltatók közel fele szerint kevés a képzett jelölt a piacon, akik közül válogathatnak, ráadásul a fizetési igények irreálisak. Általános szakemberhiány tekintetében is tovább romlott a helyzet egy év alatt, és a munkáltatók kénytelenek változatlanul kiélezett versenyben megküzdeni a tehetségekért.

A személyi állomány valamilyen mértékű növekedéséről a válaszadó munkáltatók 52%-a számolt be, ami a gazdasági kihívások fényében egészen meglepő eredménynek tekinthető – de az igazsághoz hozzátartozik, hogy ez több mint 10%-kal alacsonyabb arány a tavalyinál.

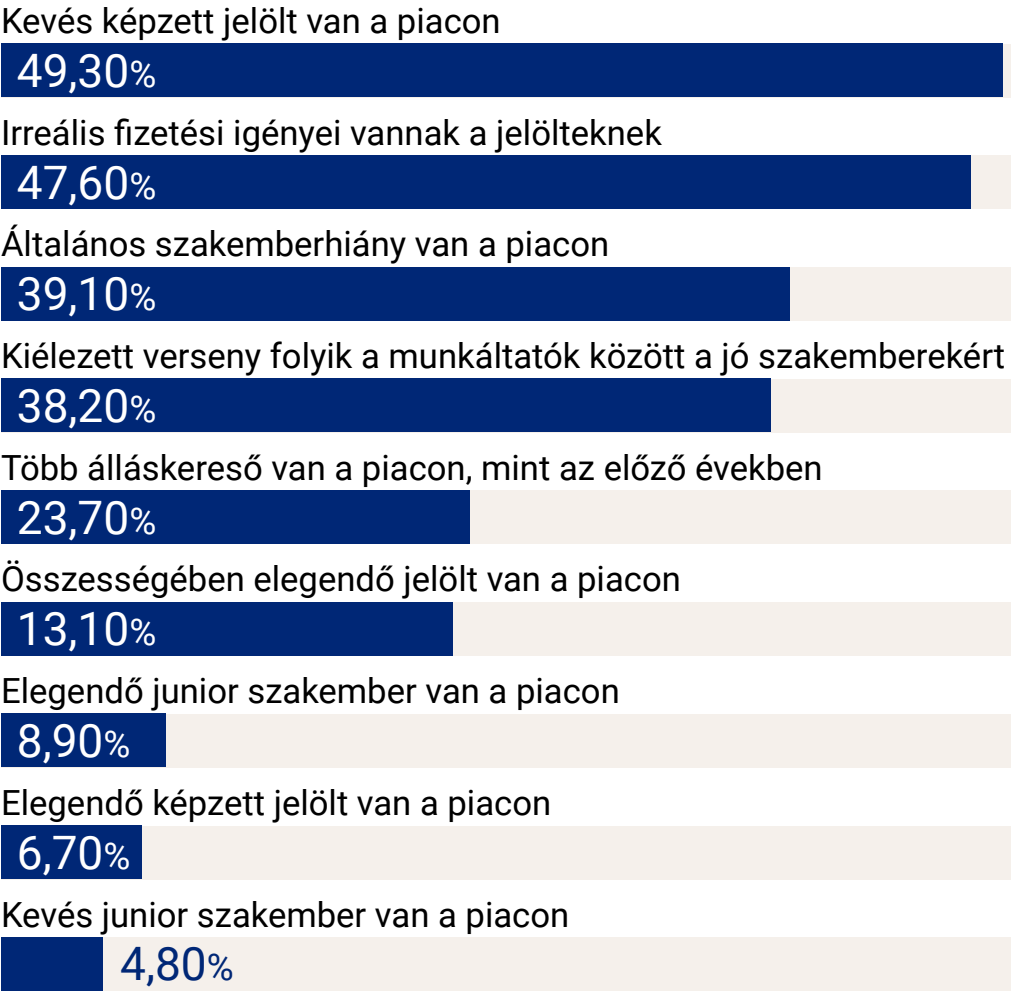
A kitűzött stratégiai célok tekintetében csak minimális változásokat hozott 2024. Ahogy a befektetések kapcsán már előkerült, a termék- és szolgáltatásportfólió fejlesztése itt is lezorult a dobogóról: a top három cél az új évre a nyereség, az árbevétel és a versenyképesség növelése. Azonban a megkérdezett munkáltatók magabiztosak maradtak a személyi állomány vonatkozásában: nagy többségük gondolja úgy idén is, hogy vállalata rendelkezik a megfelelő szaktudású munkavállalókkal üzleti céljai eléréséhez.

Ha valami útját állhatja a 2024-es terveknek, az a válaszadók szerint a pénzügyi korlátok mellett épp az értékes munkaerő megtartásának nehézsége lehet, illetve az, hogy kevés képzett jelölt van a piacon.

A felmérést kitöltő munkaadók 85%-ban a hazai munkaerőpiacról vesznek fel munkaerőt. A nagy többségnek nincsen szüksége külföldi munkavállalókra, vagy nem szeretne nemzetközi szakembereket felvenni. Ebben olyan gyakorlati okok is közrejátszanak, mint a jogi és erőforrásbeli keretek vagy a külföldi piacok ismeretének hiánya. Azonban érdemes megemlíteni, hogy az egyéb okot megjelölők több mint fele megjegyezte, hogy a magyar nyelv ismerete elengedhetetlen pozícióikban – ez pedig vélhetően már önmagában feleslegessé tenné a külföldi jelöltek közötti keresgélést.

A szakemberhiány hosszú idő óta fennálló, és úgy tűnik, még mindig fokozódó problémája a toborzásnak. Változatlanul a szakember / specialista, szenior, illetve menedzser pozíciókat a legnehezebb betölteni. Ennek a jelenségnek tulajdonítható az is, hogy bár még mindig elsősorban állandó munkakörbe toboroznak új alkalmazottakat a vállalatok, a kölcsönzés már jóval nagyobb szeletet hasít ki a foglalkoztatási formák köréből, mint korábban.

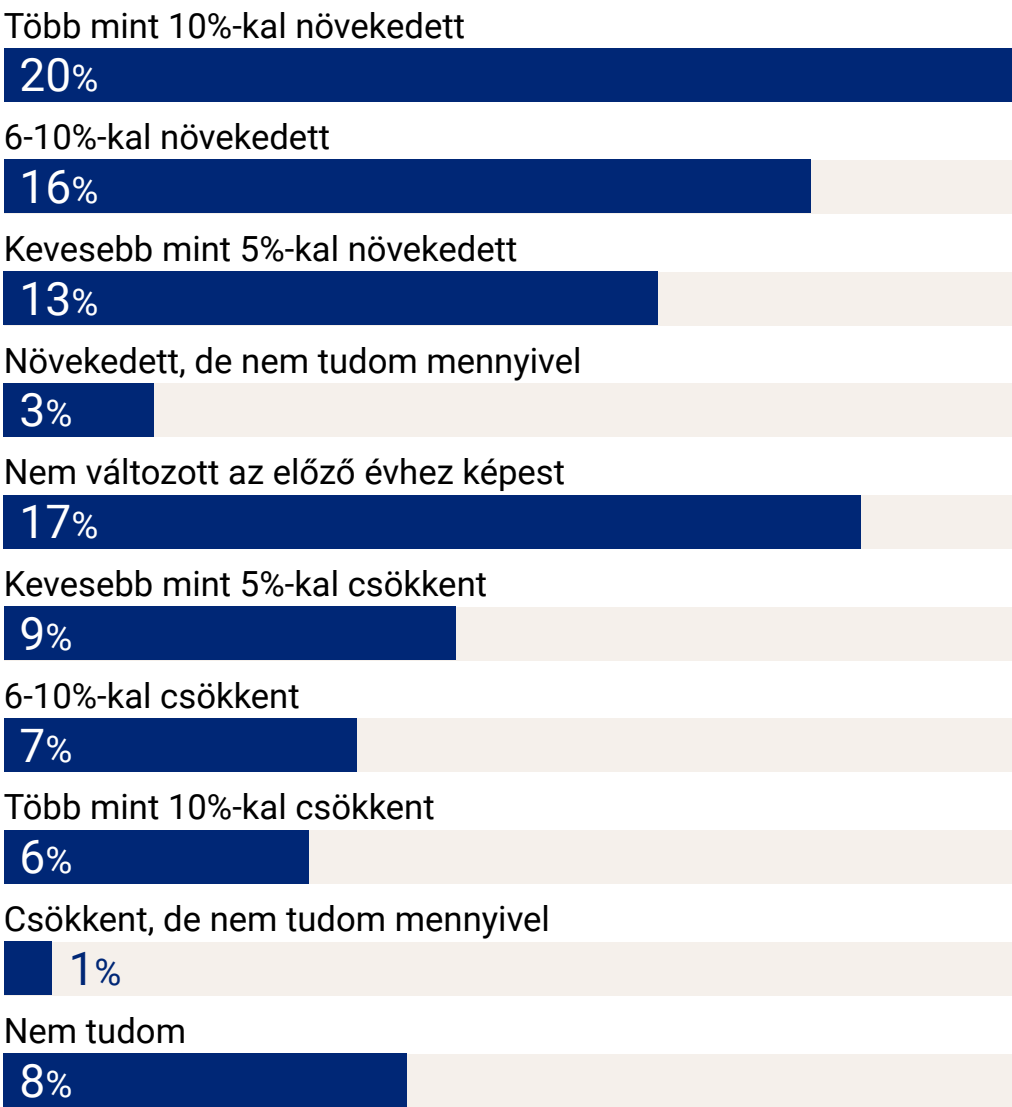
Hogyan jellemeznéd a munkaerőpiacot napjainkban?



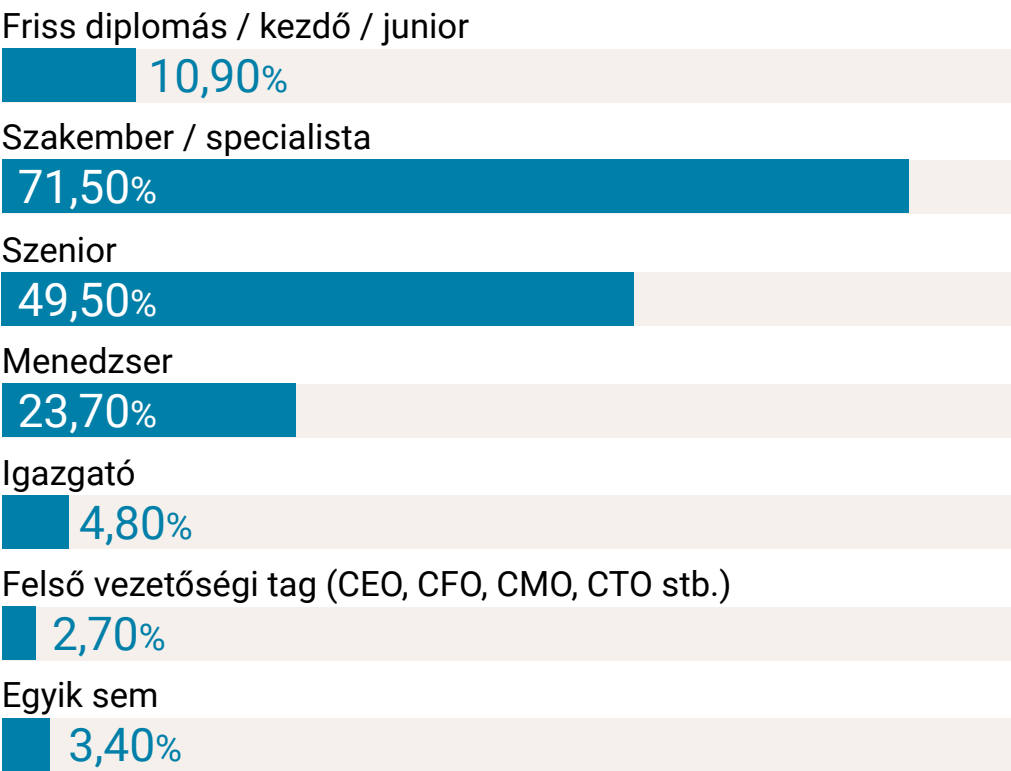
*Több válasz megadása is lehetséges volt

HR-STRATÉGIÁK ÉS TOBORZÁS

Hogyan változott a személyi állományotok 2023-ban tavalyhoz viszonyítva?

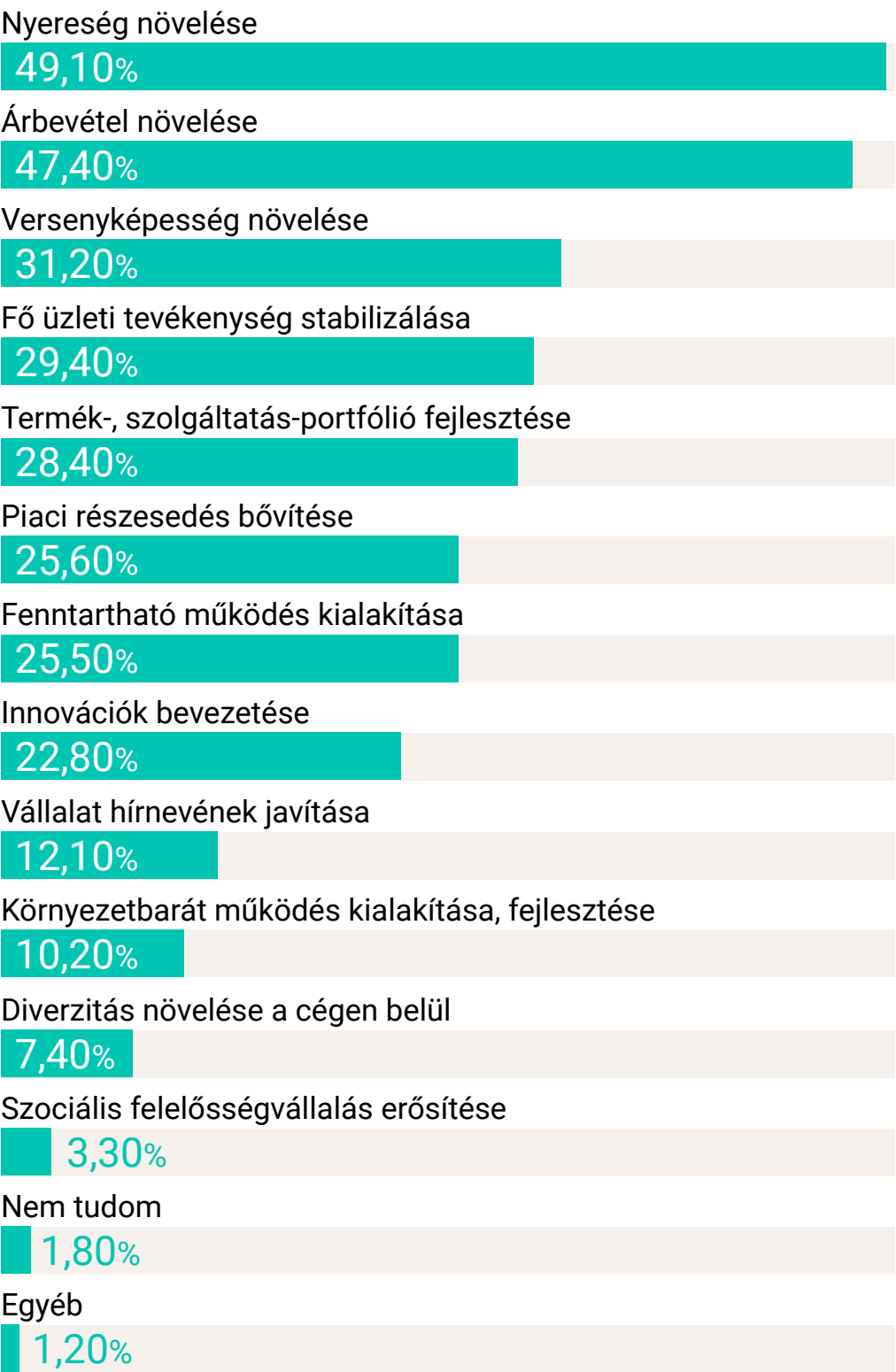


Mely pozíciókat volt a legnehezebb betölteni?



*Több válasz megadása is lehetséges volt

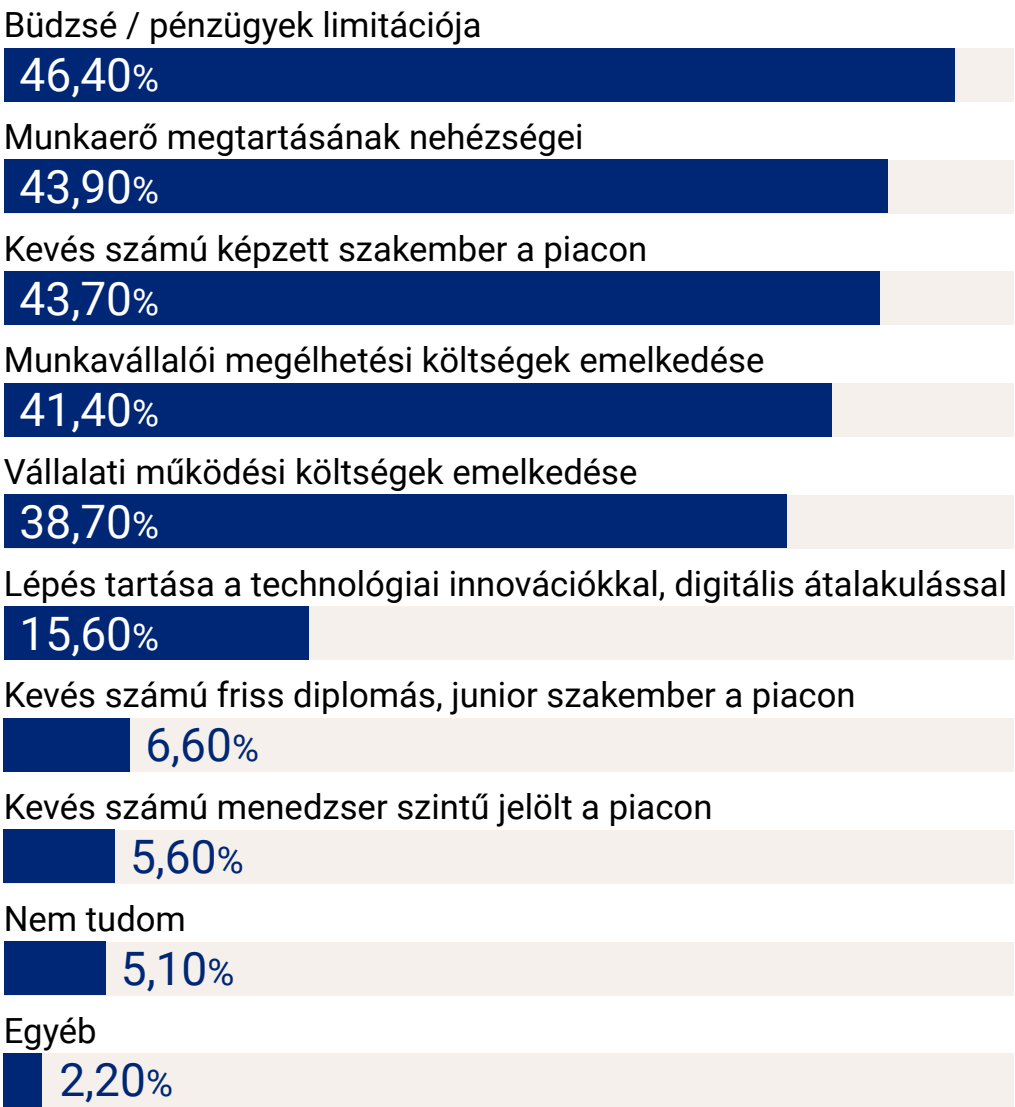
Milyen stratégiai célok vannak jelenleg kitűzve a vállalatodnál?



*Több válasz megadása is lehetséges volt

HR-STRATÉGIÁK ÉS TOBORZÁS

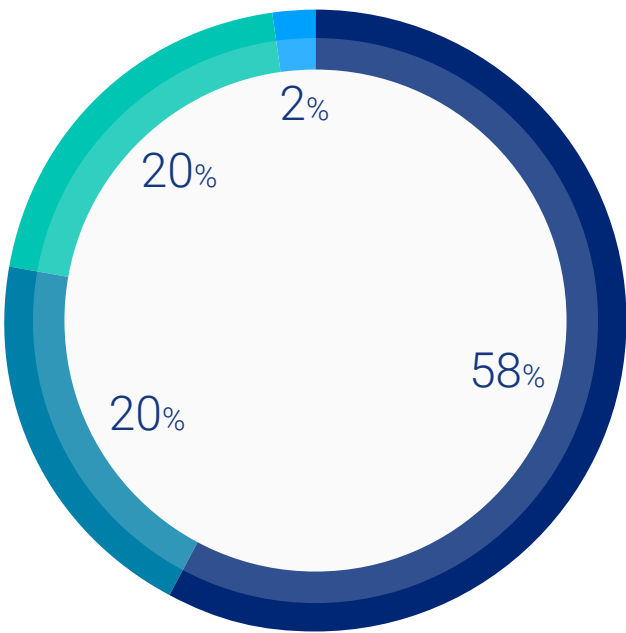
Milyen faktorok akadályozhatnak meg jelenleg a stratégiai céljaid elérésében?



*Több válasz megadása is lehetséges volt

Szerinted a vállalatod rendelkezik a megfelelő szaktudású munkavállalókkal az üzleti célok eléréséhez 2024-ben?

- Igen, többnyire
- Teljes mértékben
- Nem biztos
- Egyáltalán nem



Milyen foglalkoztatási formában terveztek toborozni új kollégákat?



*Több válasz megadása is lehetséges volt

MUNKAVÁLLALÓI ELÉGEDETTSÉG



2023-ban komoly kihívást jelentett a munkáltatóknak, hogy a fizetések miatt a munkavállalói elégedettség ne zuhanjon a mélybe. A pénz és a fizetések értéke rohamosan romlott az év során, kifejezett kihívássá téve a megtartást és az üzleti stabilitást. Azonban amit a gazdasági környezet ellenére a munkáltatók béremelésekkel és szervezeti finomhangolásokkal elértek, a munkavállalói elégedettség tükrében igen komoly teljesítmény.

A megkérdezett munkavállalók nagy többségének (78%) nőtt a fizetése 2023-ban. Közel 70%-uk elégedett jelenlegi munkahelyével – csakúgy, mint az előző évben. A bérekkel kapcsolatos általános elégedettség arányaiban sem látszik igazán változás a korábbi eredményekhez képest (60% elégedett, 40% nem).

Ez egy-két évvel ezelőtt még nem lett volna különösebben érdekes, de 2023-ra vetítve kifejezetten izgalmas eredmény. Úgy tűnik, hogy a szokatlanul magas inflációval – a szűkülő üzleti lehetőségek ellenére – javarészt sikerült lépést tartania a munkáltatóknak a fizetések emelésével. Az, hogy ezek a törekvések a vonatkozó munkavállalói elégedettség egyfajta stagnálásához voltak csupán elegendőek, érzékelhető növeléséhez sajnos nem, valójában még így is inkább sikernek tekinthető.

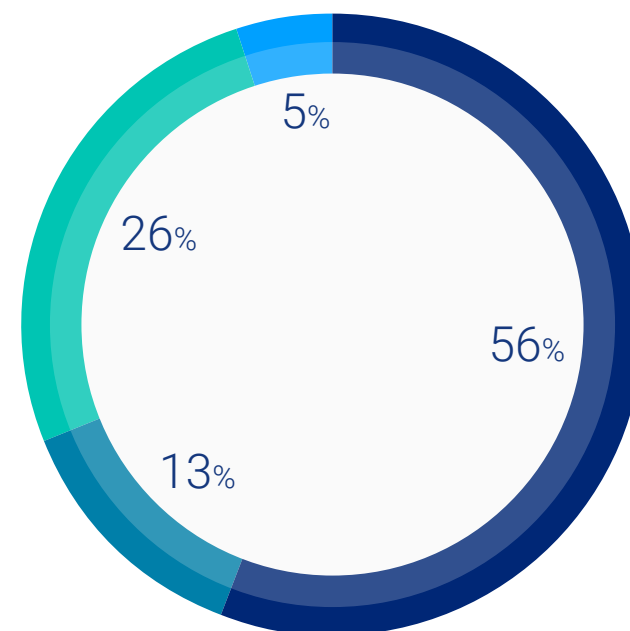
Azonban épp a pénz romlásának mértéke miatt alá kell húzni, hogy kifejezetten magas arálynak tűnik, hogy a válaszadó munkavállalók 19%-ának egyáltalán nem változott vagy csökkent a fizetése 2023-ban.

Emellett minden második megkérdezett munkavállaló úgy érzi, a fizetése mértéke nincs összhangban a munkájával járó felelősséggel és az elvégzendő feladatokkal. És bár több mint 70% számára ebben a tekintetben minden maradt a régiben, a munkavállalók negyedének több feladata és nagyobb felelősségi köre lett, miután megváltozott a fizetése.

Mindezek ellenére összességében a felmérésben részt vevő munkavállalók kicsit nagyobb része elégedett munkahelyével és fizetésével, mint akik nem. Sőt, 2024-be lépve a munkavállalók inkább derűlátóak a várható fizetésemelésekkel kapcsolatban.

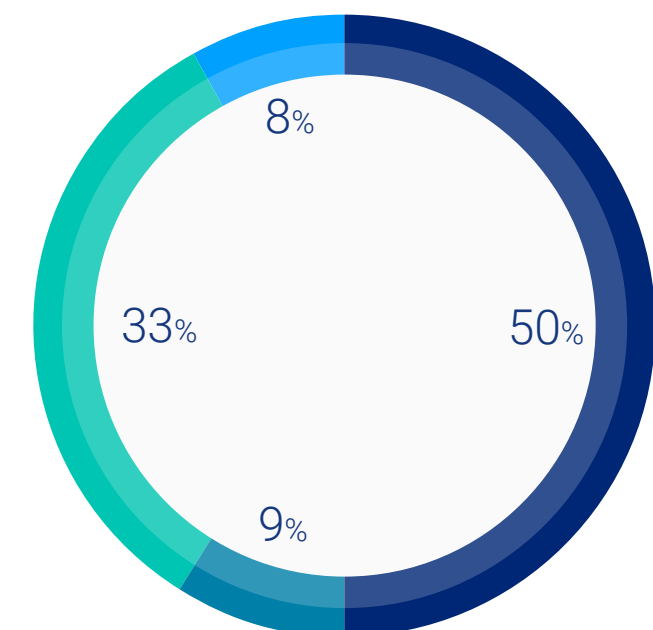
Összességében mennyire vagy elégedett a jelenlegi munkahelyeddel?

- Inkább elégedett
- Kifejezetten elégedett
- Inkább elégedetlen
- Egyáltalán nem elégedett



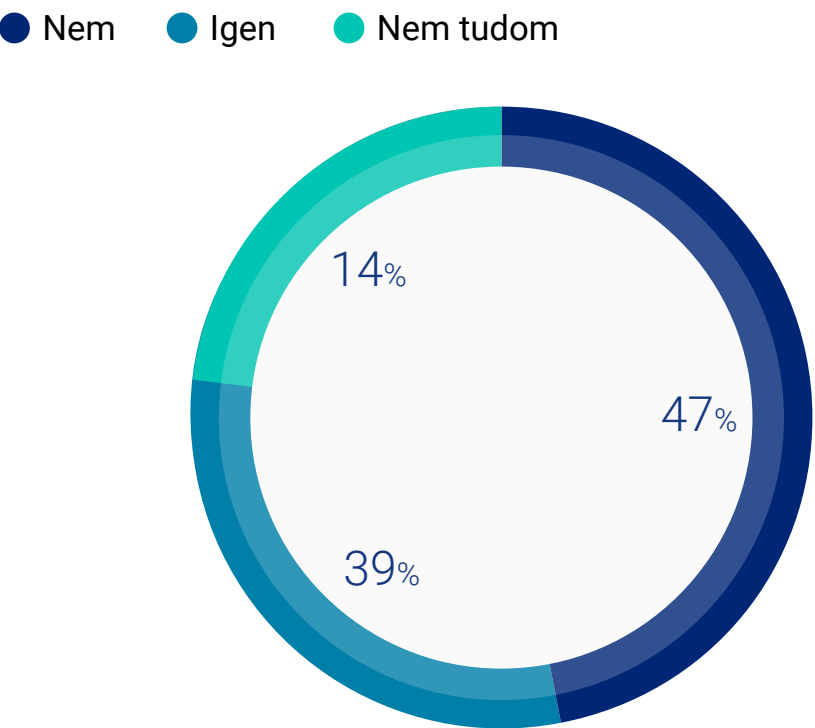
Mennyire vagy elégedett a jelenlegi fizetéseddel?

- Inkább elégedett
- Teljesen elégedett
- Inkább elégedetlen
- Egyáltalán nem elégedett

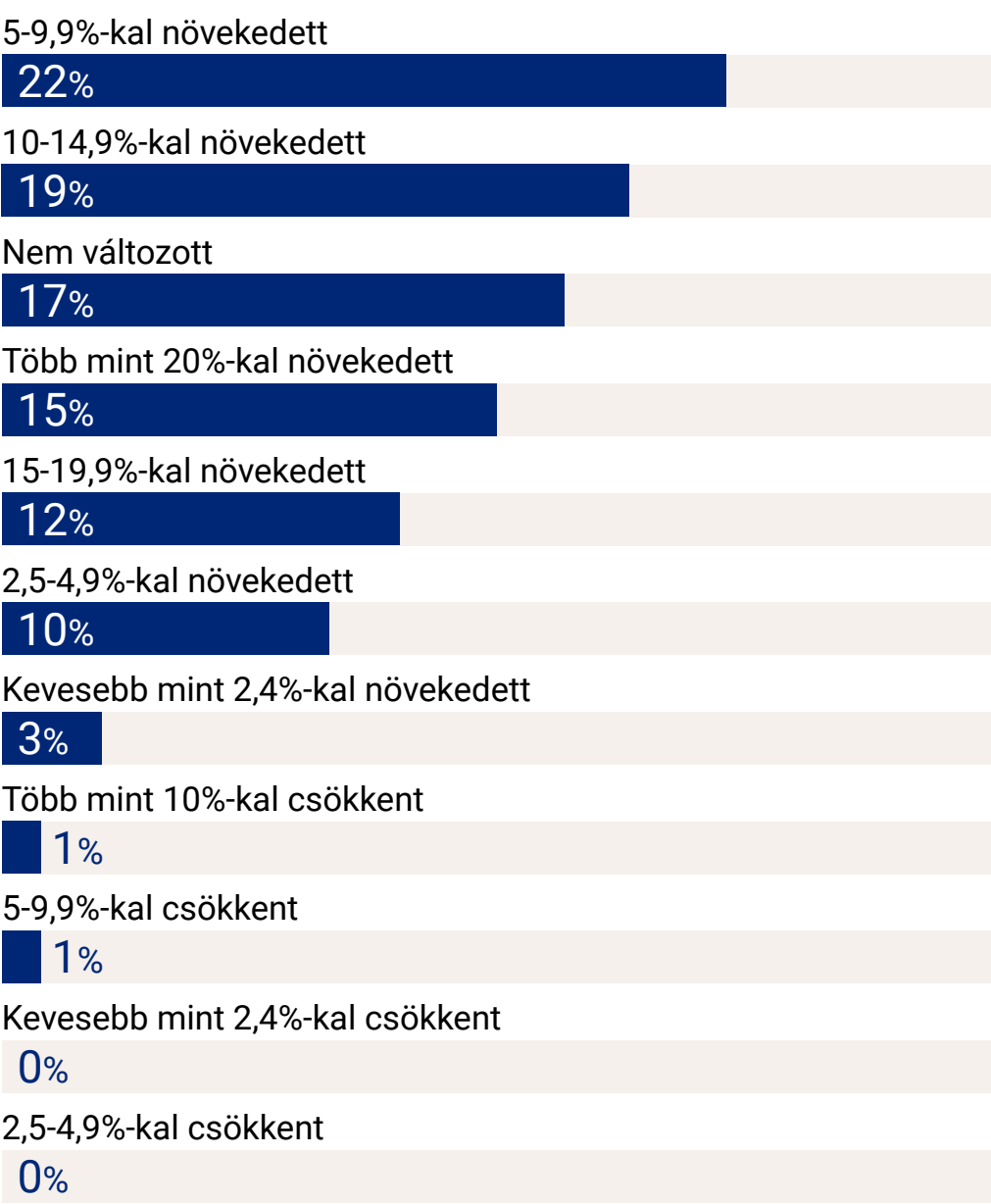


MUNKAVÁLLALÓI ELÉGEDETTSÉG

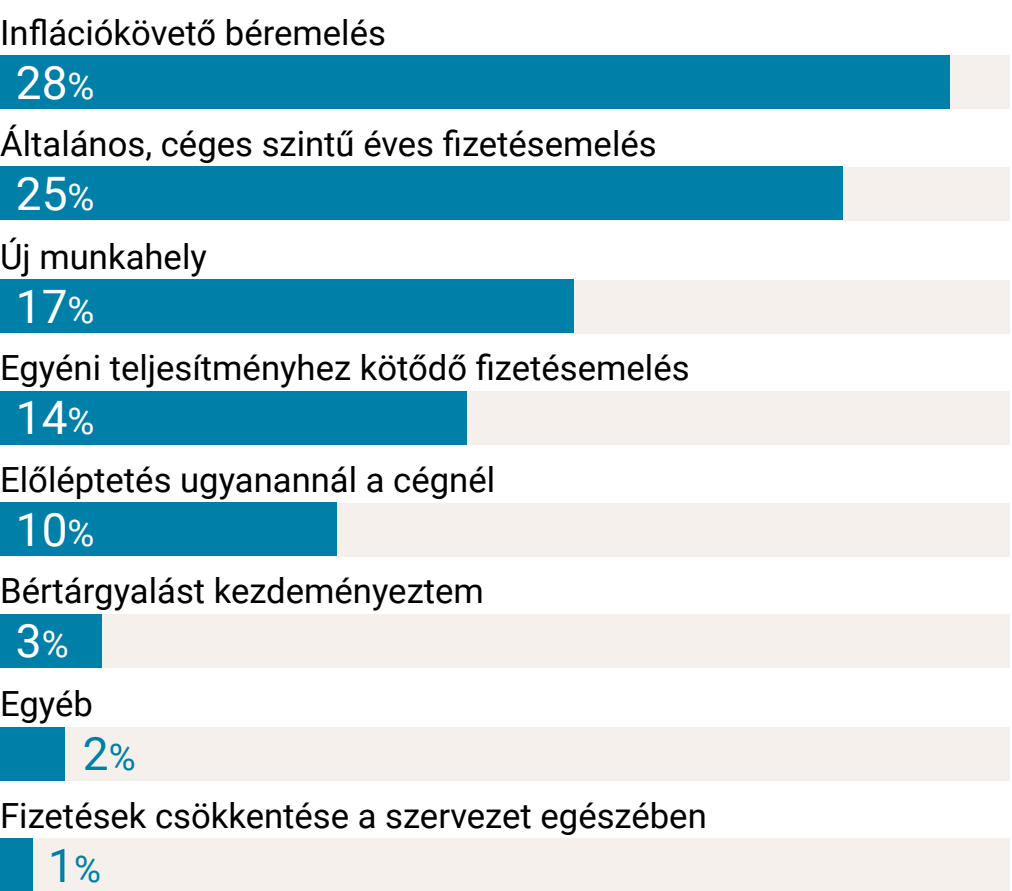
Mit gondolsz, a fizetésed mértéke összhangban van a felelősségi köröddel és a feladataiddal?



Hogyan változott a fizetésed 2023-ban?



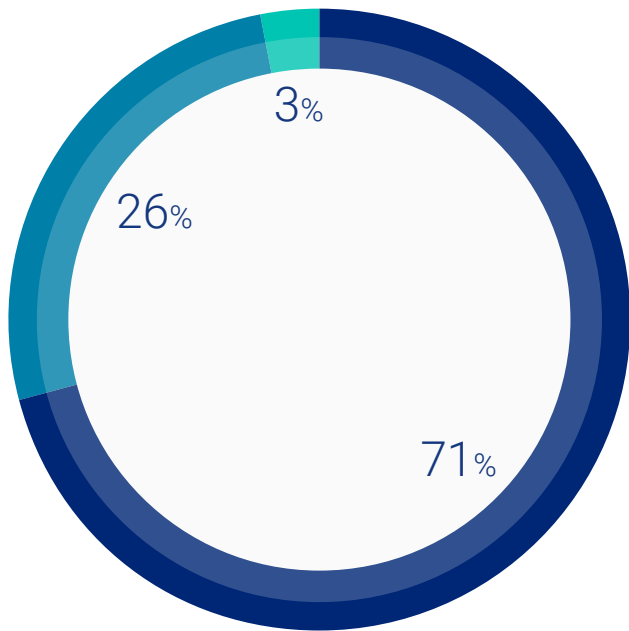
Mi volt a fizetésed változásának oka?



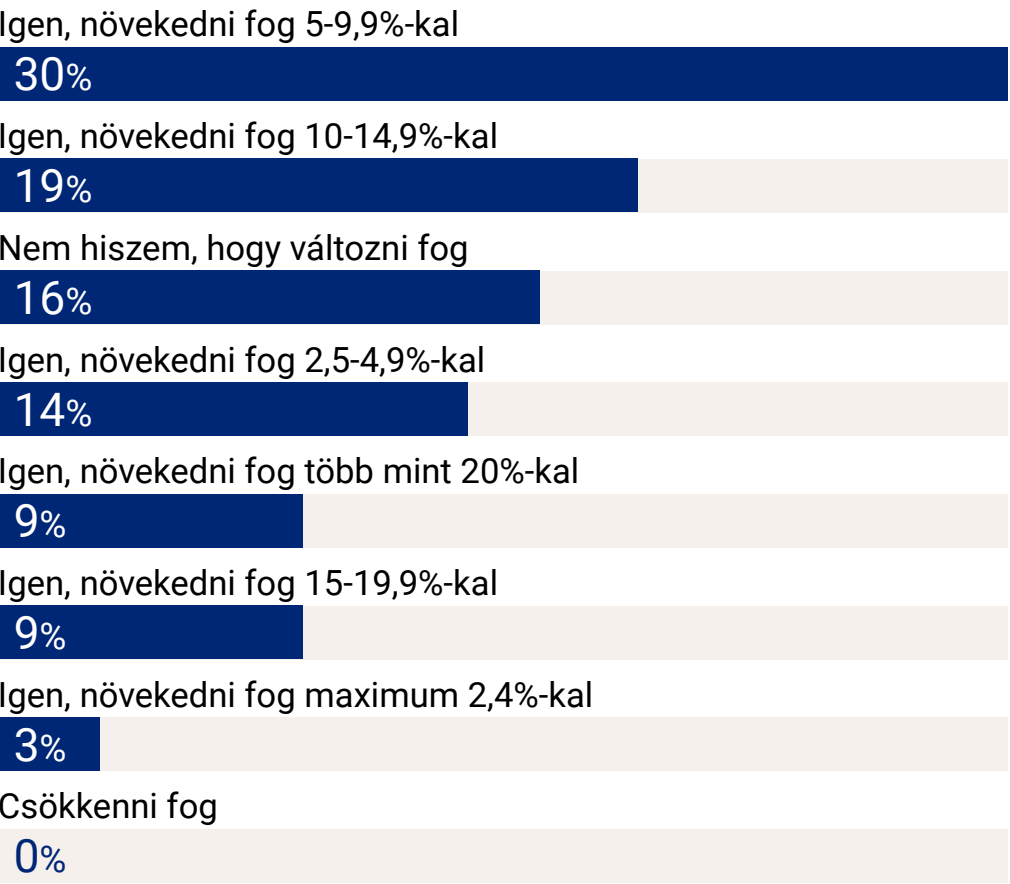
MUNKAVÁLLALÓI ELÉGEDETTSÉG

Hatással volt-e a fizetésed változása az elvégzendő feladatok mennyiségére vagy a felelősségi körödre?

- Nem, nem változott semmit
- Igen, megnövekedett, nagyobb lett
- Igen, de kevesebb lett



Számítasz arra, hogy a fizetésed változni fog 2024-ben?



KARRIERÉPÍTÉS



A munkavállalók a fizetés mellett elsősorban a szakmai lehetőségeik alapján, valamint a munka-magánélet egyensúly érdekében döntenek a munkahelyváltásról. A többség idén nem tervez váltást a karrierjében, az előléptetésekkel kapcsolatos éves kilátásaik pedig 180 fokos fordulatot vettek.

A megkérdezett munkavállalók nagy része kevesebb mint négy éve dolgozik jelenlegi munkahelyén. Legtöbbjük karrierjében a legutóbbi változás a munkahelyváltás volt, az adott szervezeten belül másik pozícióba csak kb. 13% került. A legutóbbi munkahelyváltás fő okai között toronymagasan vezet a fizetés, azonban a következő három helyen szakmai okok (fejlődés, előrelépés, kihívás) sorakoznak. Vagyis azért váltottak, mert szakmailag többre vágytak. A felmérést kitöltők válaszai alapján gyakran szerepet játszott a munkahelyváltásban a munka-magánélet egyensúly hiánya is.

A többség úgy érzi, hogy jelenlegi munkahelyén hosszú távú karrierutat tervezhet magának, a munkavállalók egyharmada azonban úgy gondolja, hogy erre nincs lehetősége.

Érdekes fordulat történt az előléptetésekkel kapcsolatos kilátások tekintetében. Míg egy éve a megkérdezett munkavállalók közel 70%-a számított előléptetésre 2023-ban, ez az arány épp a visszájára fordult: 70% nem számít előléptetésre 2024-ben.

Emellett nagyot nőtt az aránya annak a többségnek is, aki az előtte álló évben nem tervez váltást a karrierjében. Azonban a megkérdezett munkavállalóknak még mindig majdnem a negyede (!) tervezi, hogy hasonló pozíciót szerez egy másik cégnél – ez a jelenség pedig változatlanul fejfájást okozhat a munkaadóknak 2024-ben.

Munkahelyválasztás esetén – a fizetésen túli – főbb döntő szempontok sorrendje érdemben nem változott egy év alatt. A top 3 még mindig a juttatási csomag, a munka-magánélet egyensúly és a szakmai fejlődési lehetőség. A munkavállalók közel 30 százaléka keresi az izgalmas, kihívást jelentő projekteket is, amikor munkahelyet választ, és ez az eredmény egybecseng azzal, hogy a munkahelyváltás fő okai között előkelő helyen szerepel a szakmai fejlődési lehetőségek hiánya.

Tavaly a Hays felmérése külön kérdésekkel mérte az országon belüli és a külföldre költözési hajlandóságot a munkavállalók körében. Az eredmények akkor azt mutatták, hogy jobb belföldi munkalehetőségért csak 30% lenne hajlandó költözni, egy másik országba azonban a megkérdezettek 60%-a. Idén egy összevont kérdés foglalkozott a munkavállalók mobilitásával. Változatlanul nagy hajlandóságot mutatnak a munkavállalók egy esetleges jobb, de külföldi munkalehetőség miatti költözésre (45%). A válaszadók 31%-a azonban nem költözne el a következő 1-3 évben, vagy ha igen (15%), azt is csak belföldön tenné.

Hány éve dolgozol a jelenlegi munkahelyeden?

Kevesebb mint 6 hónapja

10%

Fél-1 éve

16%

1-2 éve

23%

2-4 éve

24%

4-6 éve

12%

6-8 éve

6%

8-10 éve

3%

Több mint 10 éve

6%

Milyen jellegű változás történt a karrieredben legutóbb?

84%

Munkahelyet váltottam

13%

Szervezeten belül más pozícióba kerültem

2%

Alvállalkozóból állandó munkahelyre váltottam

0,5%

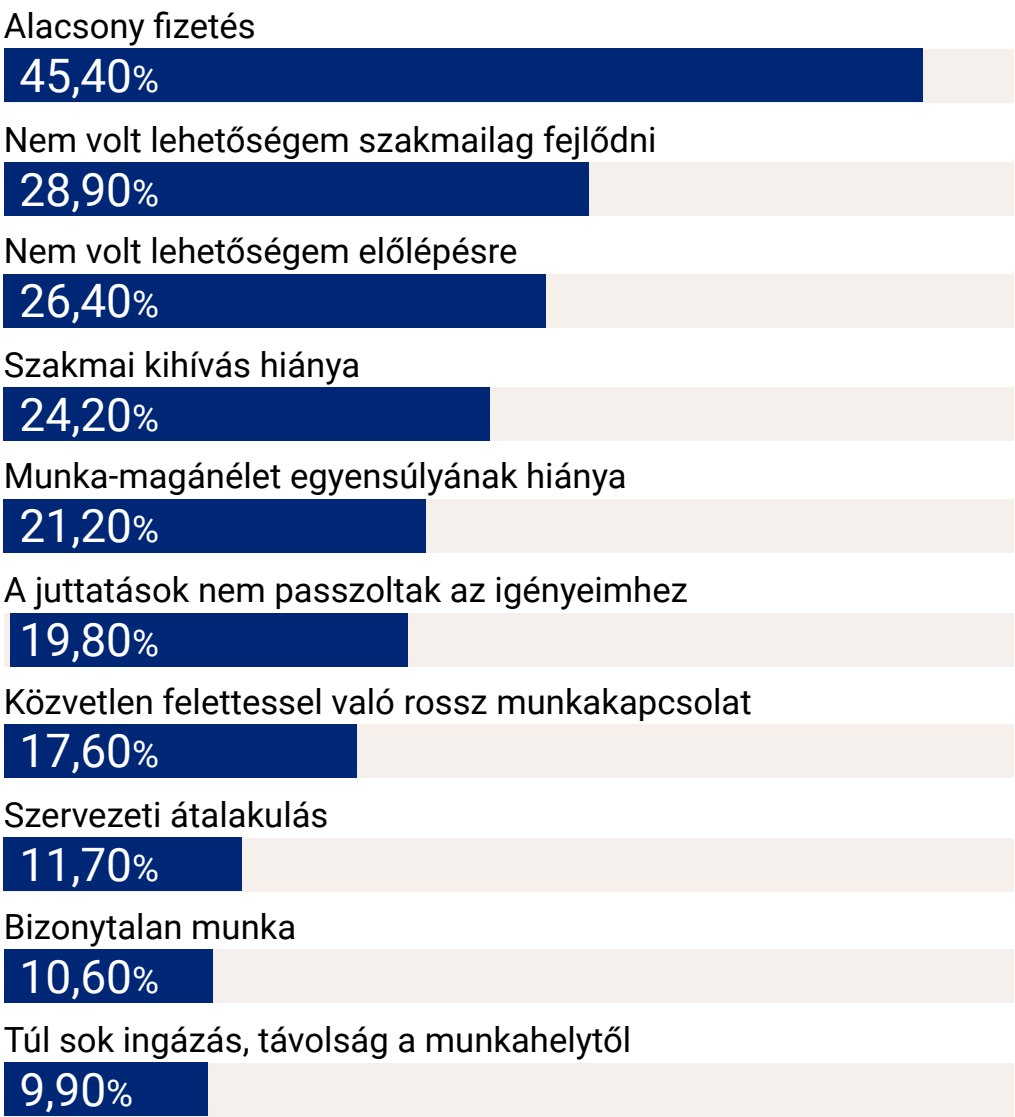
Alvállalkozó / időszakos munkavállaló lettem

0,5%

Befejeződött a szerződése alvállalkozóként / időszakos munkavállalóként

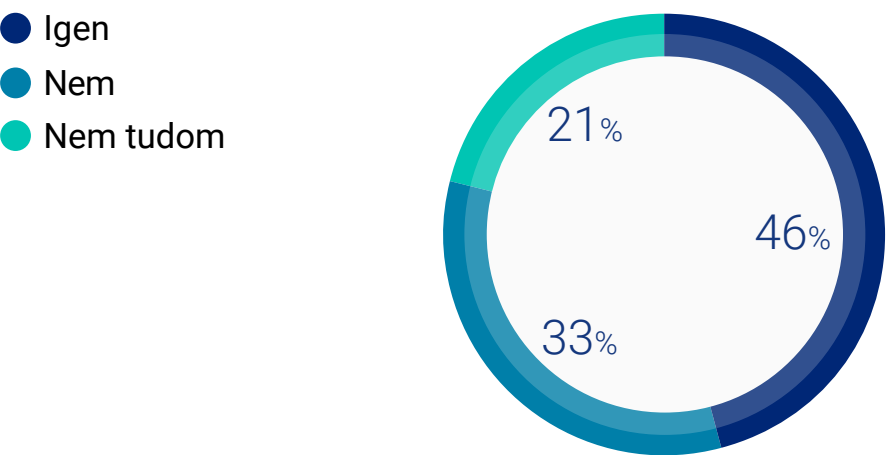
KARRIERÉPÍTÉS

Mi volt a legutóbbi munkahelyváltásod fő oka? Top 10

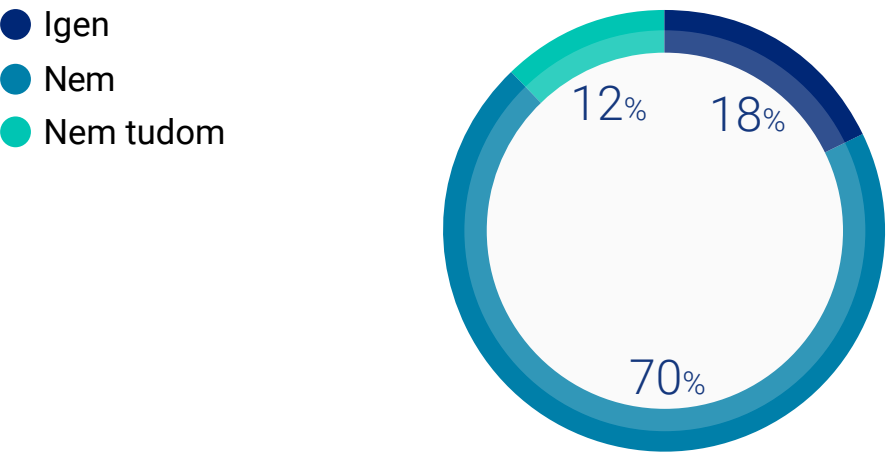


*Több válasz megadása is lehetséges volt

Van lehetőség hosszú távú karrierutat tervezni a jelenlegi munkahelyeden?



Számítasz előléptetésre 2024-ben?

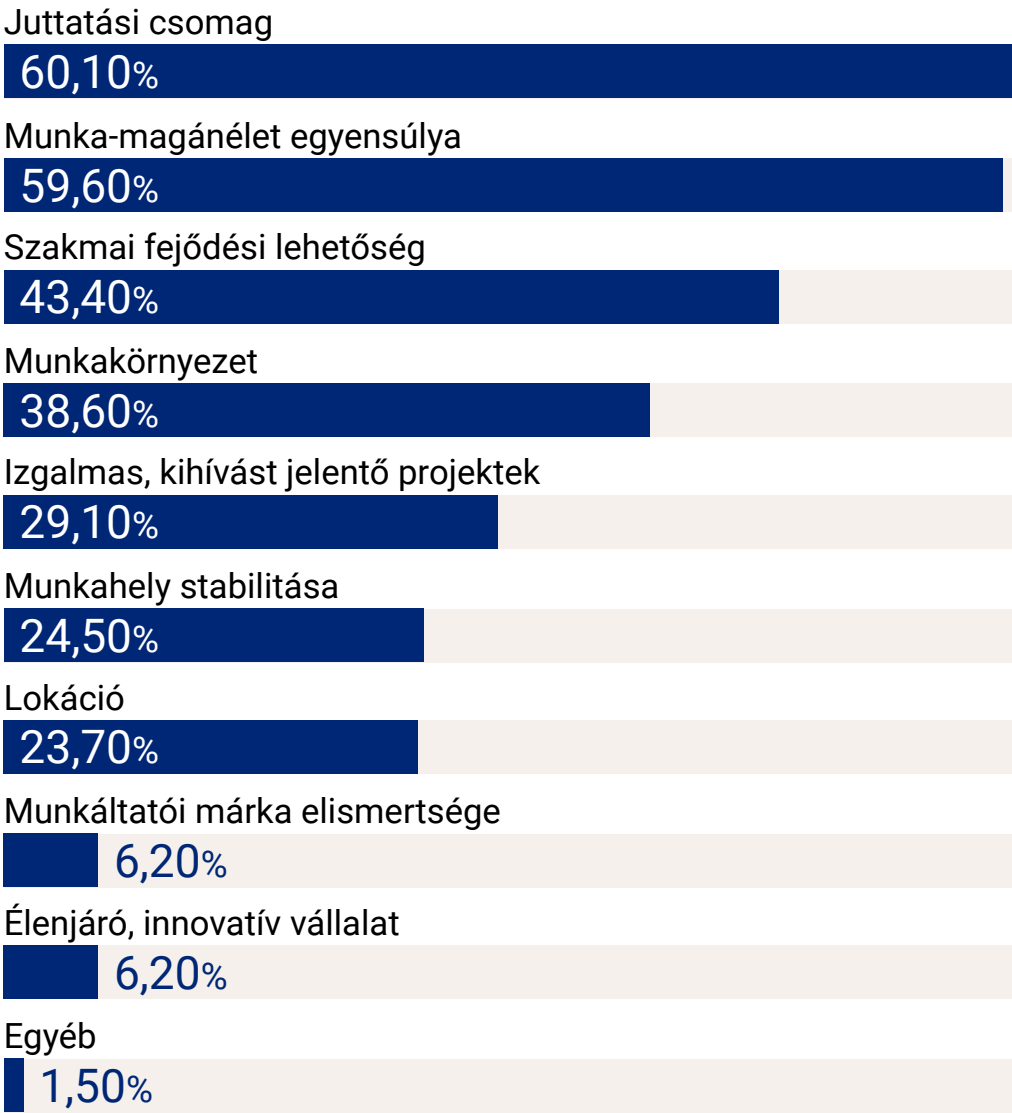


Milyen jellegű váltást tervezel a karrieredben 2024-ben?



KARRIERÉPÍTÉS

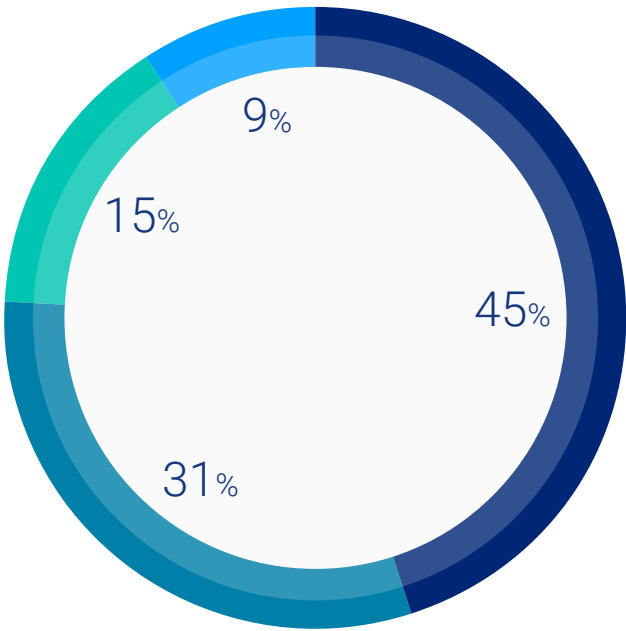
A fizetésen túl milyen szempontok mentén választasz munkahelyet? Top 10



*Több válasz megadása is lehetséges volt

Hajlandó lennél elköltözni egy jobb munkalehetőségért?

- Igen, akár külföldre is
- Nem, a következő 1-3 évben biztosan nem
- Igen, de csak belföldön
- Egyáltalán nem

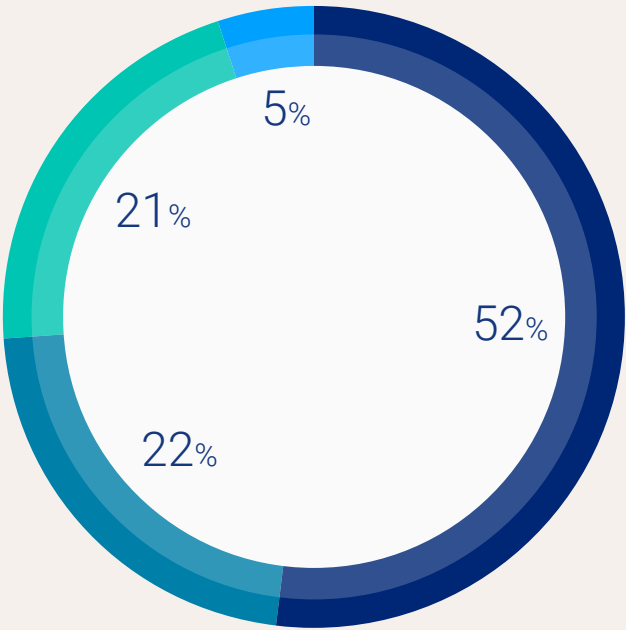


Munka-magánélet egyensúly

A Hays felmérését kitöltő munkavállalók közel ugyanolyan arányban választották idén azt, hogy többnyire sikeresen megvalósul számukra a munka-magánélet egyensúly, mint tavaly. Némi elmozdulás a teljesen elégedettek arányában van (4,5-5%-os csökkenés), illetve a kevésbé elégedettek aránya nőtt kissé egy év alatt. A minimális változás tehát a negatív irányba történt, de összességében még mindig kifejezetten kiegyensúlyozottak a megkérdezett munkavállalók.

Mennyire tudod megélni a munka-magánélet egyensúlyát jelenleg?

- Többnyire
- Teljes mértékben
- Kevésbé
- Egyáltalán nem





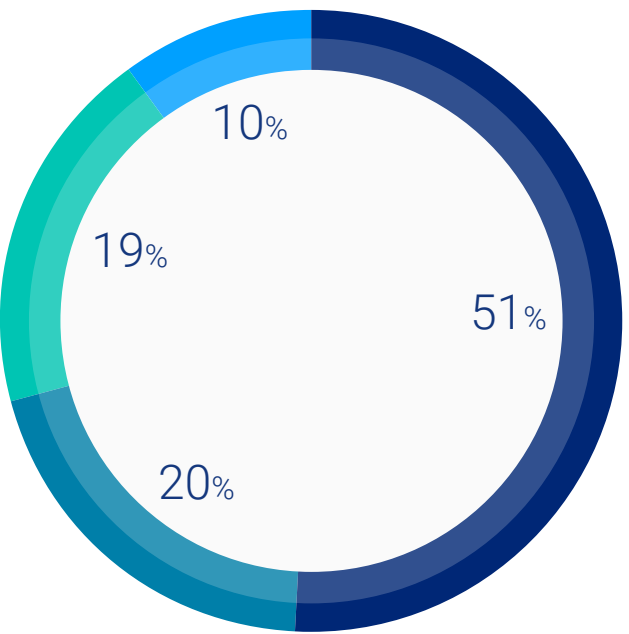
A magas infláció miatt 2023-ban a munkavállalói megélhetési költségek jelentősen megnőttek, a munkáltatók pedig üzleti lehetőségeik apadása ellenére különböző fokú béremeléseket adtak. Azonban míg a korábbi évben minden harmadik munkáltató adott extra emeléseket, most csak a vállalatok alig ötödének volt erre módja. 2024 jóval mérsékeltebb béremelési tervekkel indul.

A felmérésben részt vevő vállalatok közel 90%-ánál volt valamilyen mértékű béremelés 2023-ban, többségüknel 10%-ot meghaladó. Ez a gazdasági környezetet figyelembe véve komoly teljesítmény – és feltehetően sok esetben leginkább a megtartás kényszere szülte. A munkáltatók fele a szokásos éves emeléseket adta, és bár az egyedi, extra béremelések aránya nagyot zuhant (33-ról 20%-ra) az előző évhez képest, plusz inflációkövető béremeléseket több cég tett, mint a korábbi évben. Annak fényében viszont, hogy milyen mértékben romlott a pénz értéke az év folyamán, az, hogy 10-ből 1 munkáltatónál egyáltalán nem emelkedtek a bérek, elég magas aránynak tűnik.

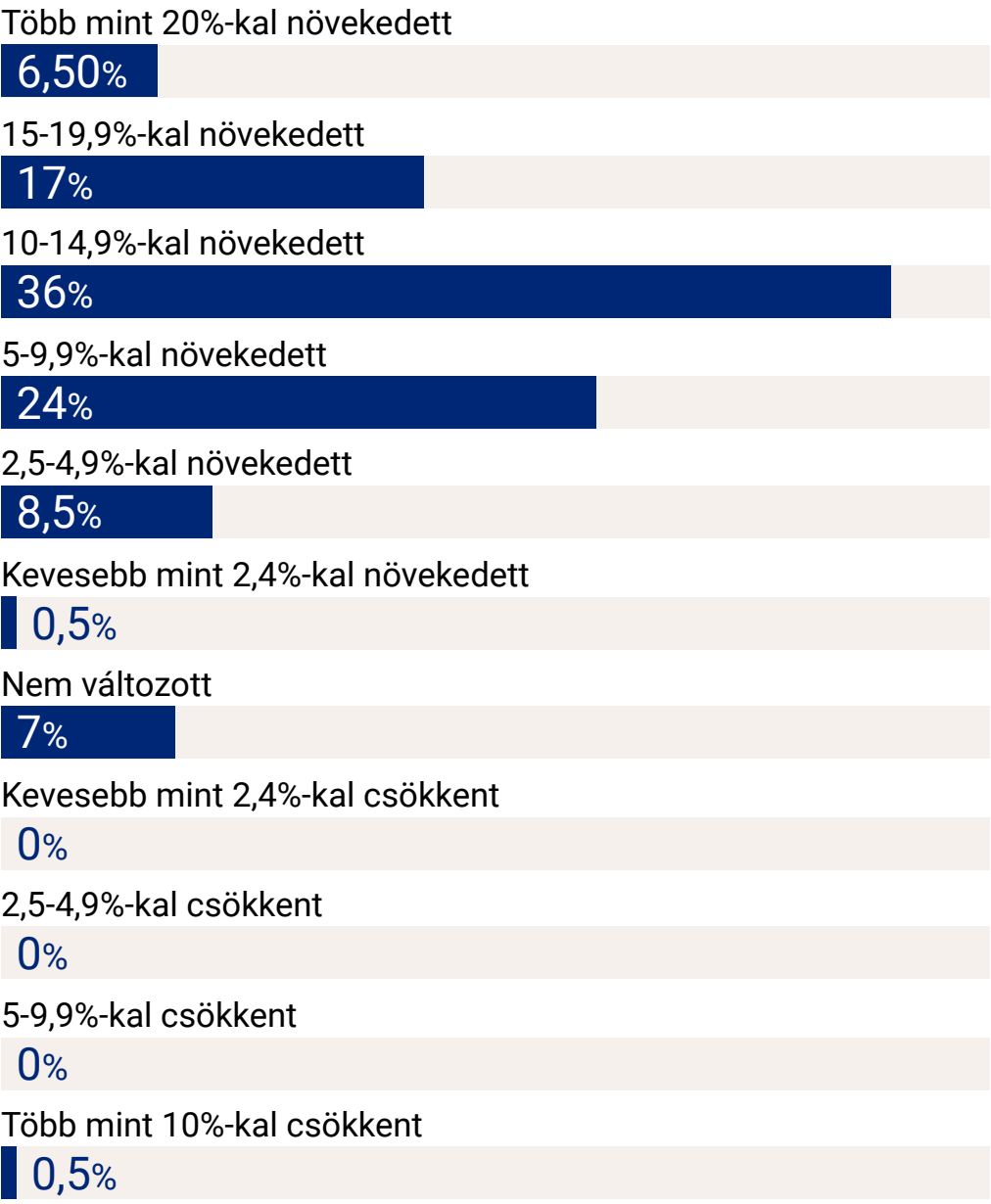
A 2024-es évre vonatkozó fizetésemelési tervek azonban ennél is látványosabb különbségeket mutatnak az egy évvel ezelőtti szándékokhoz képest. 44-ről közel 62%-ra ugrott azon vállalatok aránya, amelyek terveznek szokásos, éves béremelést, a mértékében azonban nagyobb visszaesés látszik. A tavalyi, többségében 10-15%-os emelési tervekkel szemben idén a megkérdezett munkáltatók 42%-a alacsonyabb, 5-10% közötti emeléssel kalkulál. Az ennél is magasabb, 15-20%-os béremelés terve már csak mindössze a vállalatok 5%-ánál jöhet szóba (egy éve 17%). Ugyancsak jelentős változás, hogy további inflációkövető béremeléseket a tavalyi 17% helyett már a cégek 10%-a sem tervez az évre.

Az éves/tervezett béremelések mellett hogyan növelték a fizetéseket 2023-ban?

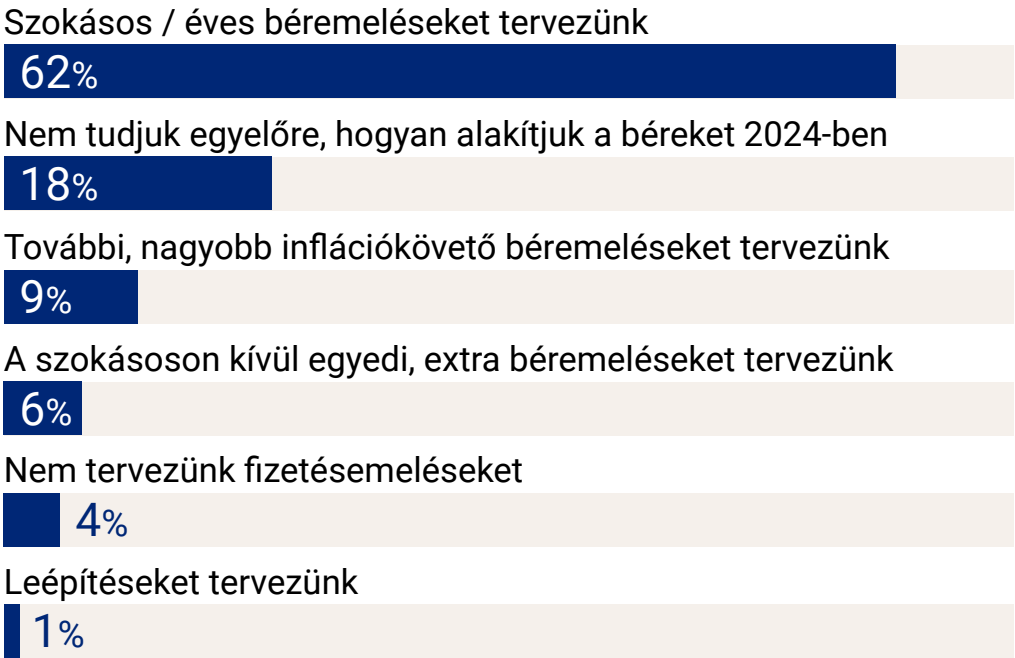
- Csak szokásos / éves béremeléseket tettünk
- A szokásoson kívül egyedi, extra béremeléseket eszközöltünk
- Plusz inflációkövető béremeléseket eszközöltünk
- Nem emeltük egyáltalán a fizetéseket



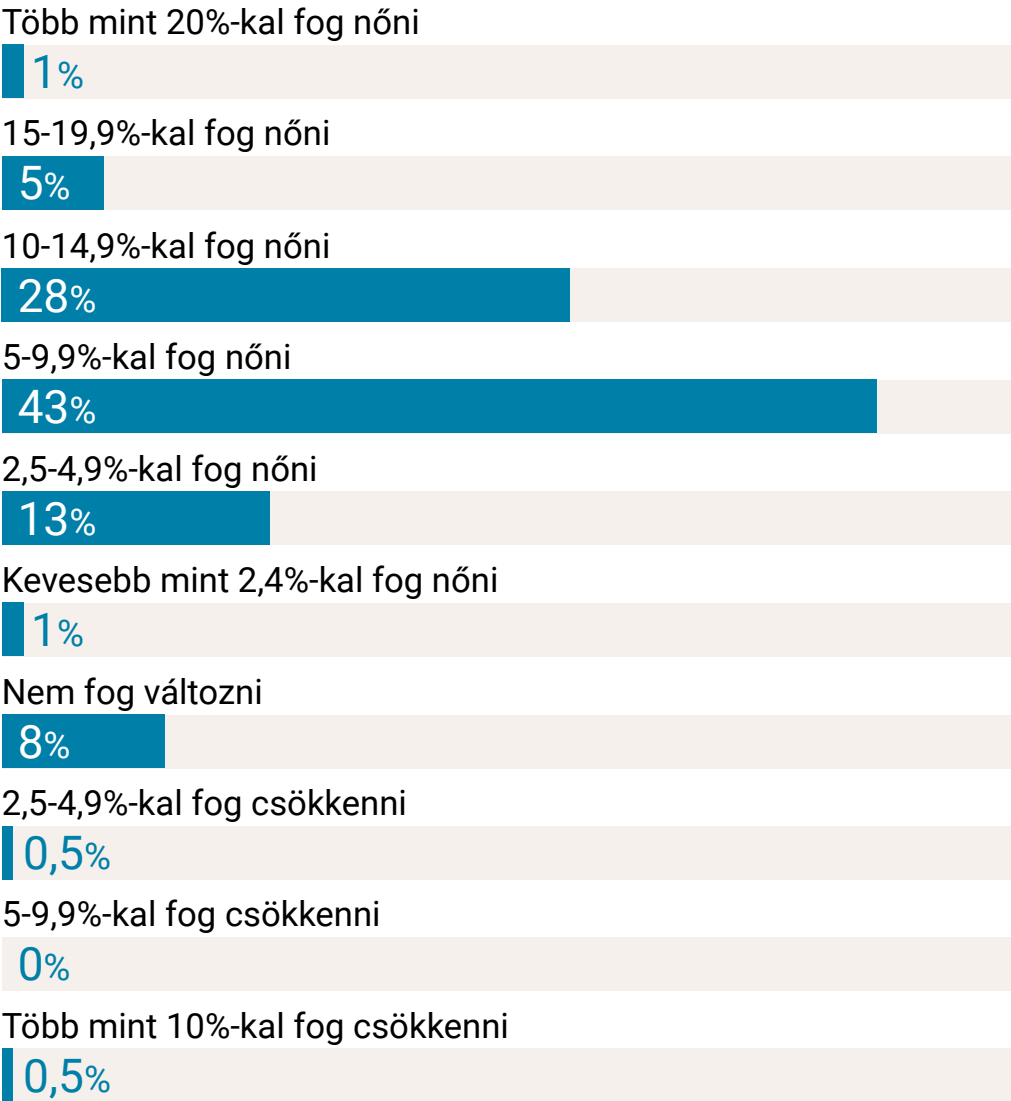
Hogyan változott a munkavállalóitok fizetése 2023-ban?



Terveztek fizetésemeléseket 2024-ben?



Előreláthatóan hogyan fog változni a munkavállalók fizetése nálatok 2024-ben?

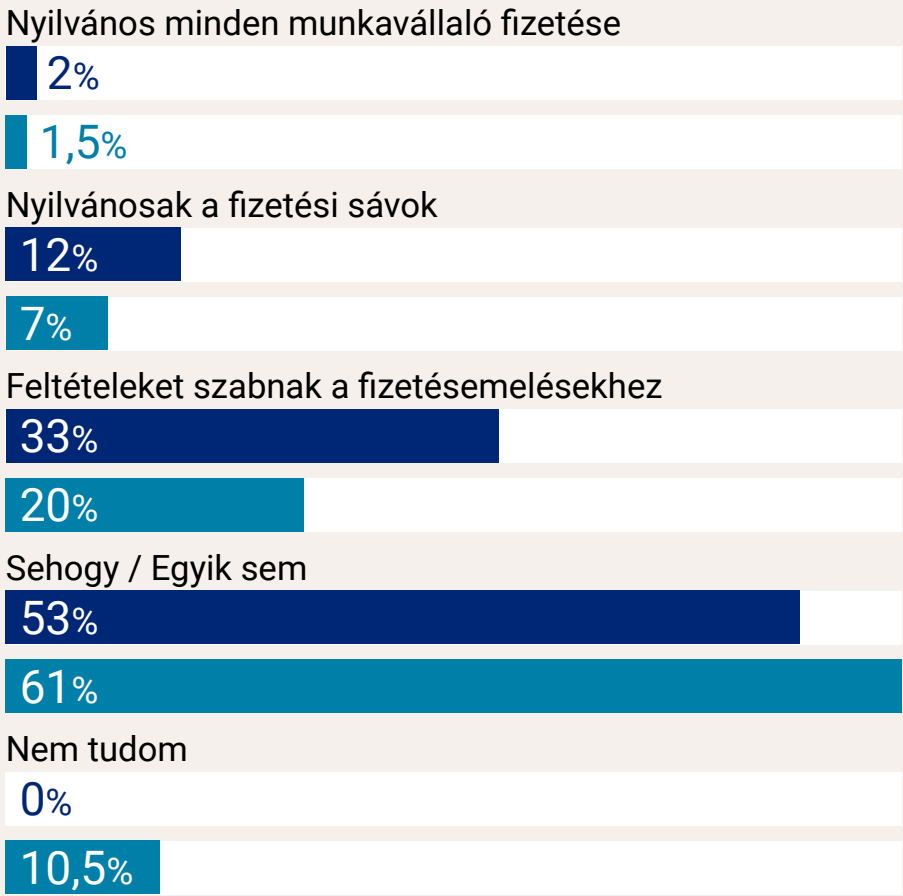


Átláthatóság

A fizetések témájához kapcsolódóan idei felmérésünkben megkérdeztük a résztvevőket arról is, hogy a transzparencia vonatkozásában mik a tapasztalataik. Az eredmények bár sajnos nem igazán meglepőek, túl sok pozitívummal nem szolgáltak: a munkahelyek jóval több mint felénél abszolút nincsen átláthatóság a bérek, béremelések tekintetében, és a következő leggyakoribb válasz is csupán arról számol be, hogy a munkáltatók bizonyos feltételeket szabnak a fizetésemeléshez. A bértranszparencia vonatkozásában csak igen lassú fejlődés tapasztalható, és már az is biztató fejlemény, hogy a munkáltatók közel 15%-a láthatóan tett már lépéseket a kérdésben.

Hogyan biztosított a bérek, béremelések és az előléptetések átláthatósága?

Munkáltatók Munkavállalók



JUTTATÁSOK



A béren felüli juttatások között az abszolút favorit a munkavállalók számára a rugalmas munkavégzés. Azok a munkáltatók, akik megtehetik, általában lehetőséget is adnak erre – különösen mivel ez a faktor komoly versenyelőny már a toborzáskor.

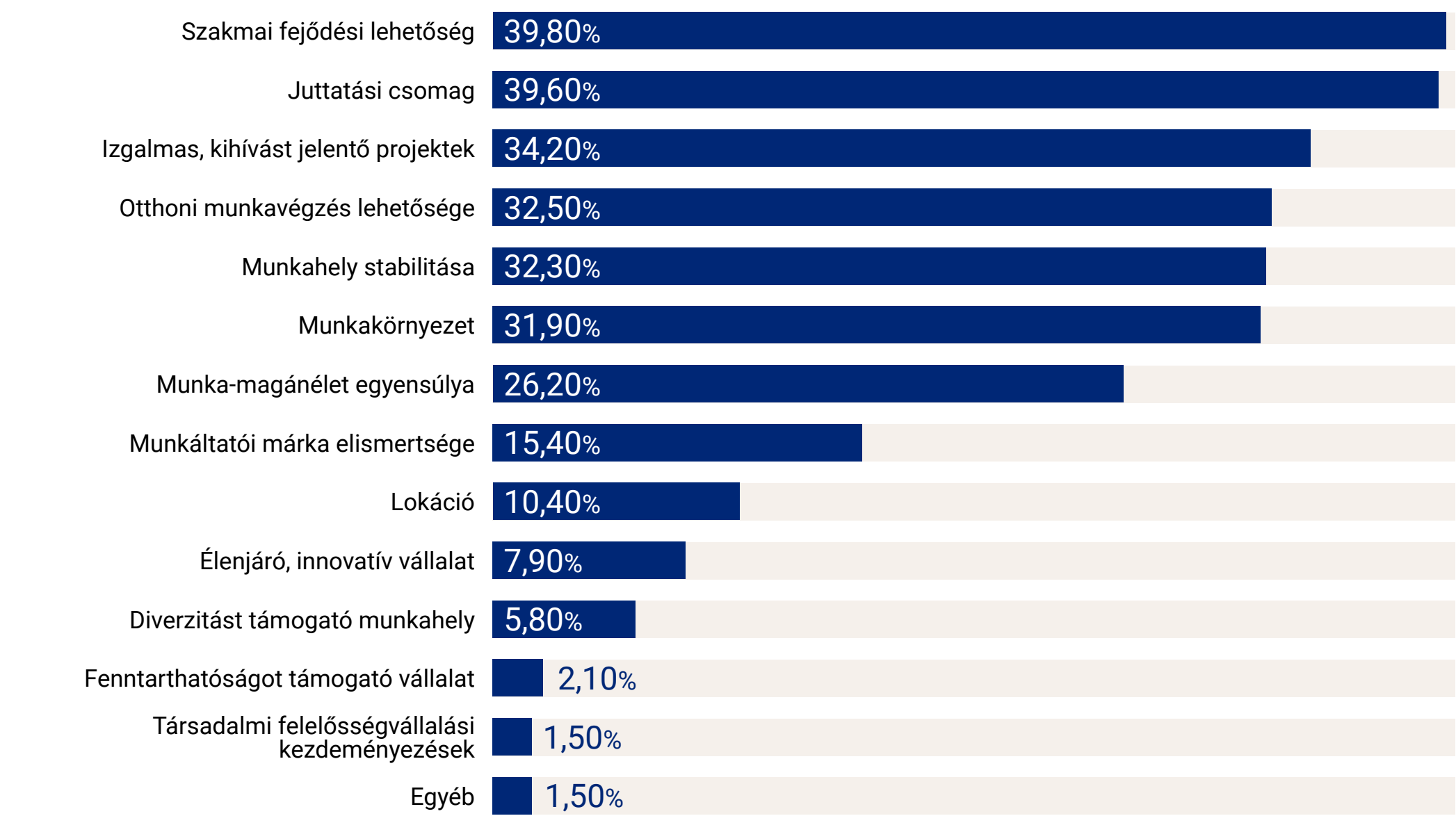
A juttatási csomag a szakmai fejlődés mellett még mindig a legfontosabb tényezők egyike, amitől egy cég úgy érzi, vonzó lesz a munkavállalók szemében, a munkahely stabilitása viszont az első helyről az ötödikre csúszott le egy év alatt.

2024-re az otthoni munkavégzés opciója bekerült a top 5 legvonzóbb lehetőség közé. A felmérésben részt vevő munkáltatók 62%-a biztosít lehetőséget munkavállalói számára a rugalmas munkavégzésre. Ez olyannyira meghatározóvá vált, hogy még a cafeteriát is megelőzte a munkáltatók által nyújtott juttatások sorában az egy évvel ezelőtti rangsorhoz képest.

A munkavállalók válaszaival és igényeivel egybeesnek ezzel, hiszen magasan a rugalmas munkavégzés a legfontosabb juttatás (55%) számukra a béren felül. Mivel a munkaerő megtartása és a tehetségek bevonása a munkaadók számára az egyik legnagyobb kihívás az utóbbi években, úgy tűnik, a legtöbb olyan iparágban és pozícióban, amelynél realitás a távoli munkavégzés – akár csak részben, heti néhány alkalommal –, alkalmazkodnak ehhez az igényhez a munkáltatók.

Ennek a faktornak a toborzásoknál is döntő szerepe juthat, emellett nagyban hozzájárul a munkavállalók jóllétéhez, a munka-magánélet egyensúly fenntartásához – aminek ugyancsak kitüntetett figyelmet igyekeznek szentelni a munkáltatók.

A fizetés mellett milyen egyéb faktorok teszik a vállalatodat vonzóvá a munkavállalók szemében?



*Több válasz megadása is lehetséges volt



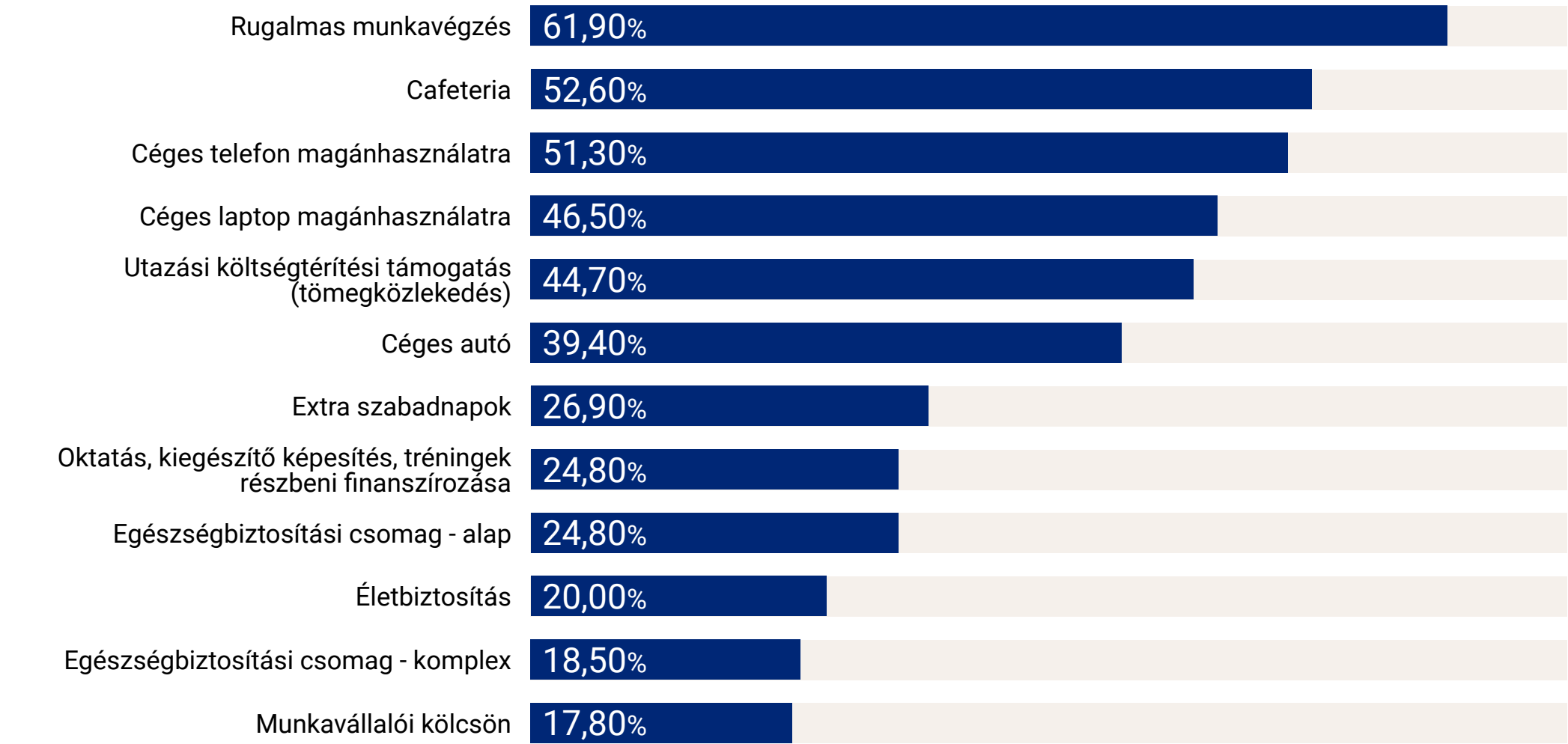
JUTTATÁSOK

Top 5 kiegészítő juttatás a munkavállalók szemében



*Több válasz megadása is lehetséges volt

Milyen standard juttatásokat biztosítotok a munkavállalóknak? (12 leggyakoribb)



*Több válasz megadása is lehetséges volt

MUNKAERŐ-MEGTARTÁS



A munkaerő megtartásának nehézségei nem enyhültek 2023-ban sem. A munkáltatóknak a kedvezőtlenebb üzleti környezet ellenére is komoly erőforrásokat kellett megmozgatniuk, hogy megtartsák értékes állományukat. Kevés a képzett szakember a piacon, és nagy versenyben küzdenek meg a munkáltatók a tehetségekért. Különösen nehéz ez a küzdelem, amikor a munkavállaló már fontolgatja a munkahelyváltást.

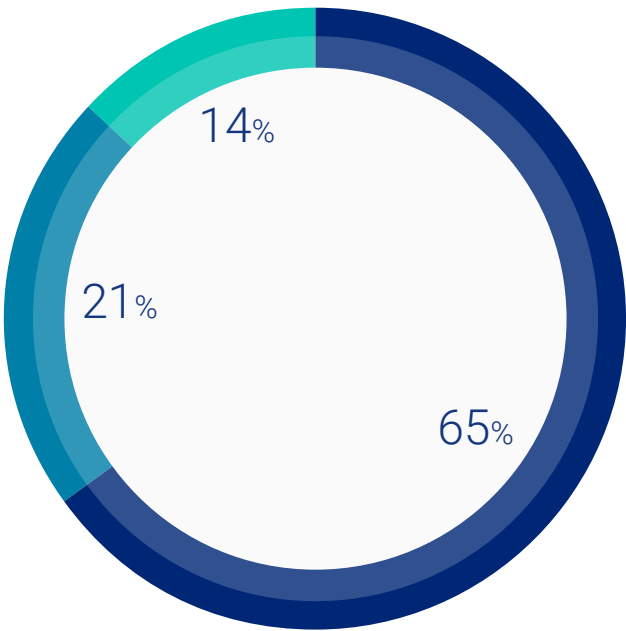
A munkáltatók többsége egyes esetekben ellenajánlattal is megpróbálja maradásra bírni a távozását tervezgető munkavállalót. Közel 3%-kal emelkedett egy év alatt azoknak a munkáltatóknak az aránya is, akik minden esetben ellenajánlatot tesznek. A kulcspozíciók vonatkozásában az ellenajánlatot mint megtartási eszközt egyes esetekben szintén alkalmazza a munkáltatók 60% körüli többsége.

A felmérésben részt vevő munkavállalók néhány százaléknyi kivétellel szakmailag magabiztosak, és úgy érzik, minden készséggel rendelkeznek, ami a pozíciójuk betöltéséhez kell. A szakmai fejlődési lehetőségeket azonban kifejezetten igénylik: a megkérdezett munkavállalók számára mind a munkahelyváltást kiváltó okok, mind a munkahelyválasztás során döntő tényezők között a top három legfontosabb faktor között vannak a szakmai kihívások.

A munkáltató által biztosított képzési programok ezért jelentősen felértékelődnek mindkét oldal számára. (A felmérés eredményeit ismertető rész záró fejezetében, a mesterséges intelligencia vonatkozásában is előkerül még a téma.) A vállalatok ezért jellemzően különböző online és offline képzésekkel, mentorprogramokkal igyekeznek fejleszteni munkavállalóik készségeit. Munkaadók és munkavállalók válaszai között az egyetlen igazán fontos eltérés a témában, hogy utóbbiak sokkal nagyobb arányban jelölték be azt a választ, hogy semmit nem tesz munkáltatójuk azért, hogy fejlessze készségeiket.

A távozó kollégákat megpróbálják-e ellenajánlattal megtartani?

● Egyes esetekben ● Nem ● Igen

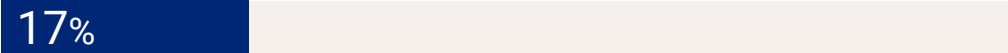


Használják-e az ellenajánlatot megtartási eszközként a távozás előtt álló, kulcspozícióban lévő munkatársaknál?

Egyes esetekben



Nem



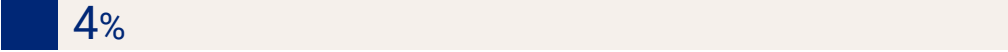
Igen, sikeresen



Igen, de sikertelenül



Nem, nem engedélyezett



Szerinted rendelkezzel minden készséggel, ami a pozíciód betöltéséhez szükséges lesz 2024-ben?

Teljes mértékben



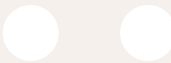
Igen, többnyire



Nem biztos

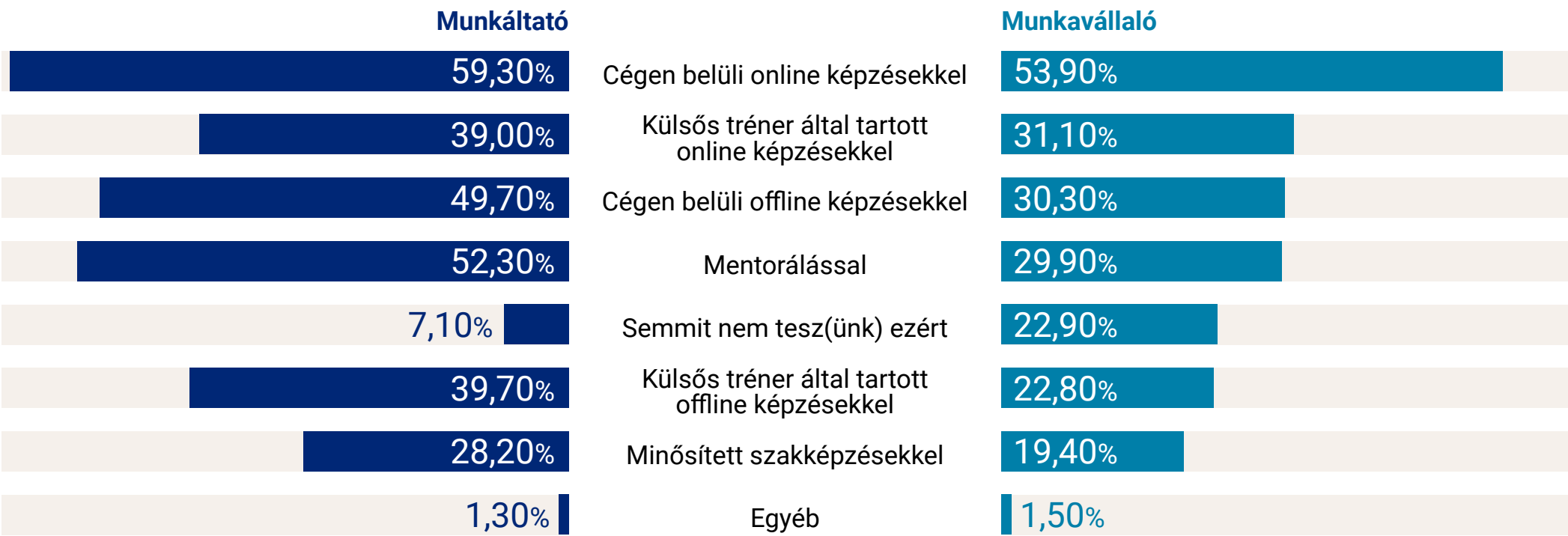


Egyáltalán nem

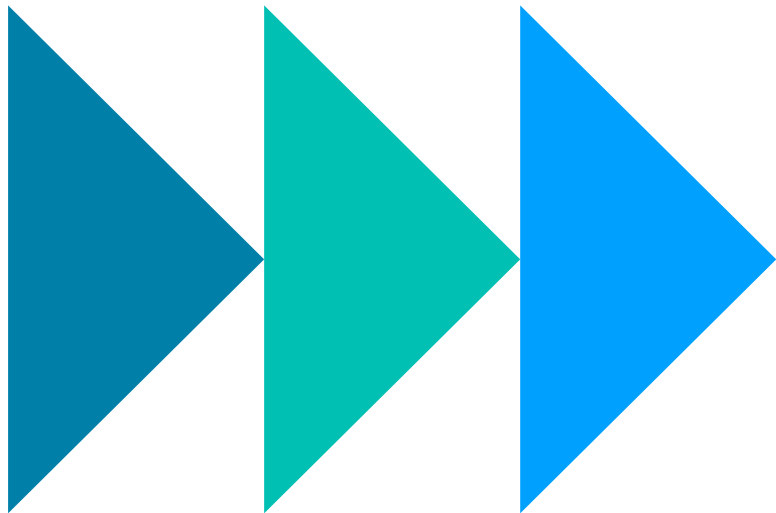


Munkaerő-megtartás

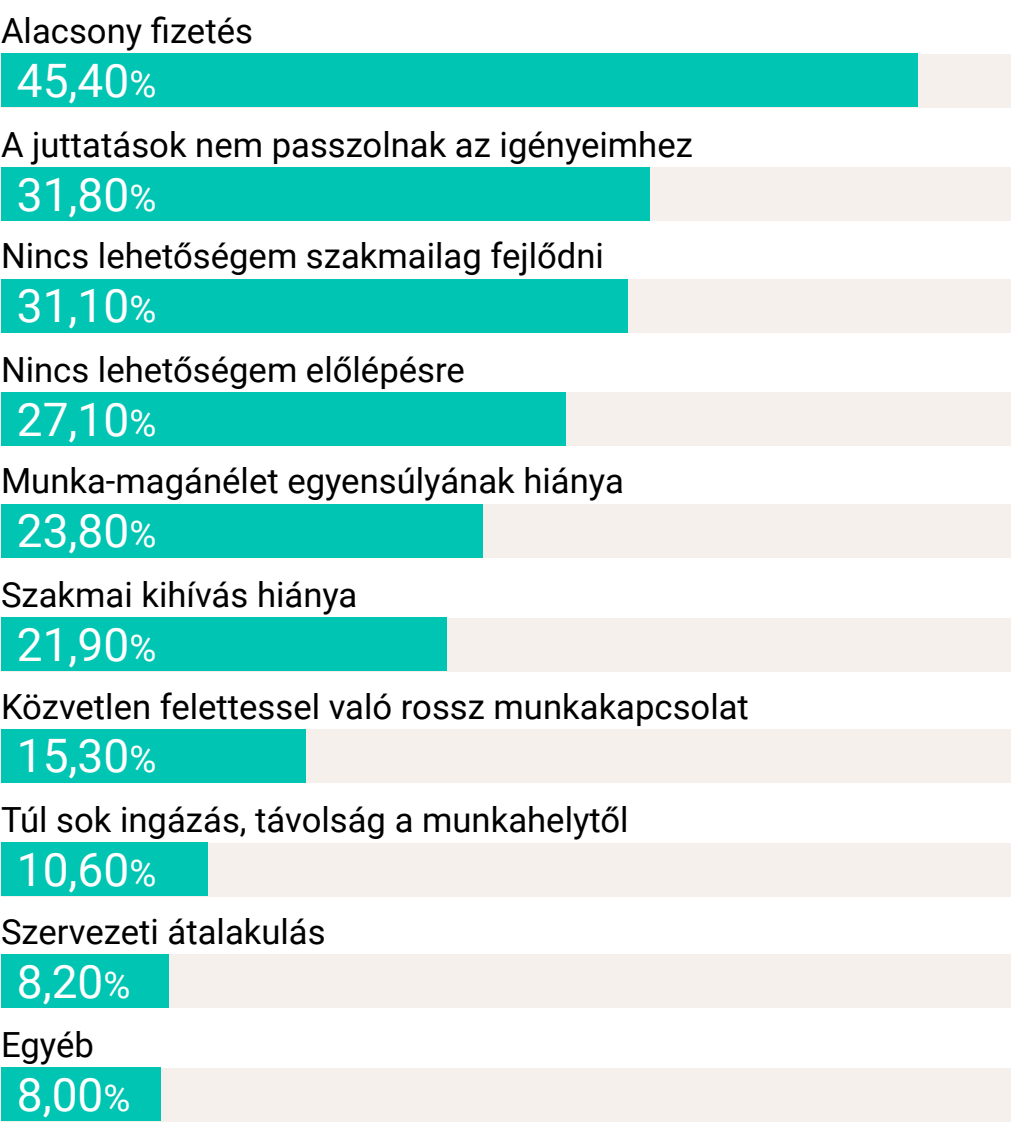
Hogyan próbáljátok fejleszteni a munkavállalók készségeit? / Hogyan próbálja fejleszteni a készségeidet a munkáltatód?



*Több válasz megadása is lehetséges volt



Miért váltanál új munkahelyre? Top 10



*Több válasz megadása is lehetséges volt

RUGALMAS MUNKAVÉGZÉS



A Hays felmérésében részt vevők körében az egy évvel korábbi helyzethez képest tovább apadt a klasszikus, teljesen irodai munkavégzés aránya, és már a 20%-ot sem éri el. A válaszadók közül legtöbben heti 2-3 napon járnak be az irodába dolgozni. Meglévő munkarendjén a válaszadó munkáltatók 87%-a nem tervez változtatni 2024-ben, azonban az egy évvel ezelőtti eredményekhez képest fordulat látszik azok körében, akik igen: a többség, aki váltana, az irodai munkavégzés javára tenné.

Egy év alatt némileg csökkent azon munkavállalók aránya, akik nem vállalnának el olyan munkát, ahol nem biztosított ez a rugalmasság. Ha mégis mindennap az irodából kéne dolgoznia, 15% magasabb fizetés, 5% jobb juttatás ellenében nem bánná csak, a megkérdezett munkavállalók 34%-a állította: más munkahelyet keresne. Ugyanilyen arányban jelölték meg azt a választ is, hogy valójában pusztán jobban szeretik a rugalmas munkavégzést.

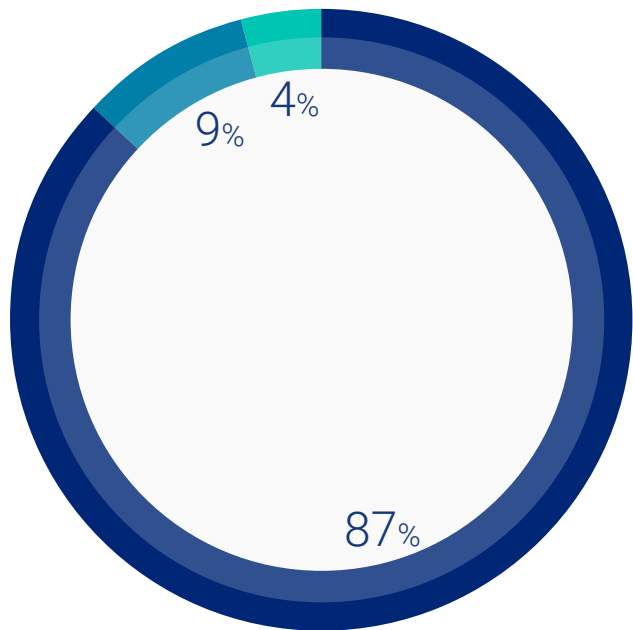
Milyen munkarendben dolgoztok?



RUGALMAS MUNKAVÉGZÉS

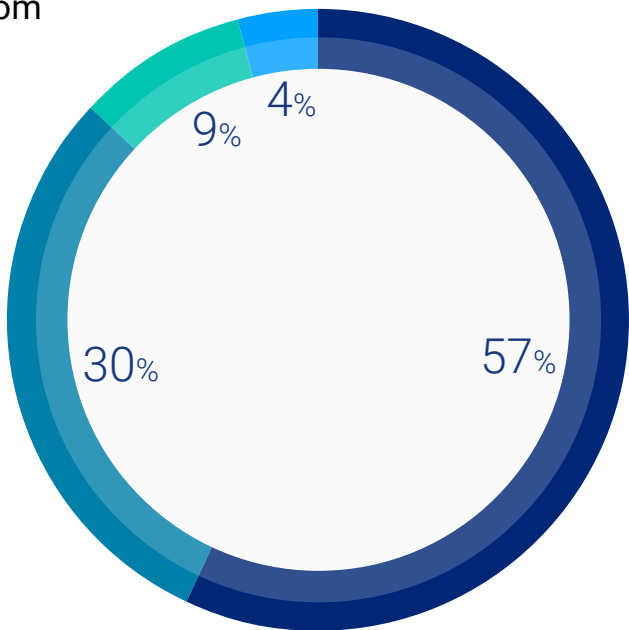
Előreláthatóan fog változni a munkarendetek 2024-ben?

- Nem, nem fog változni valószínűleg
- Igen, az irodai munkavégzés javára
- Igen, a home office javára

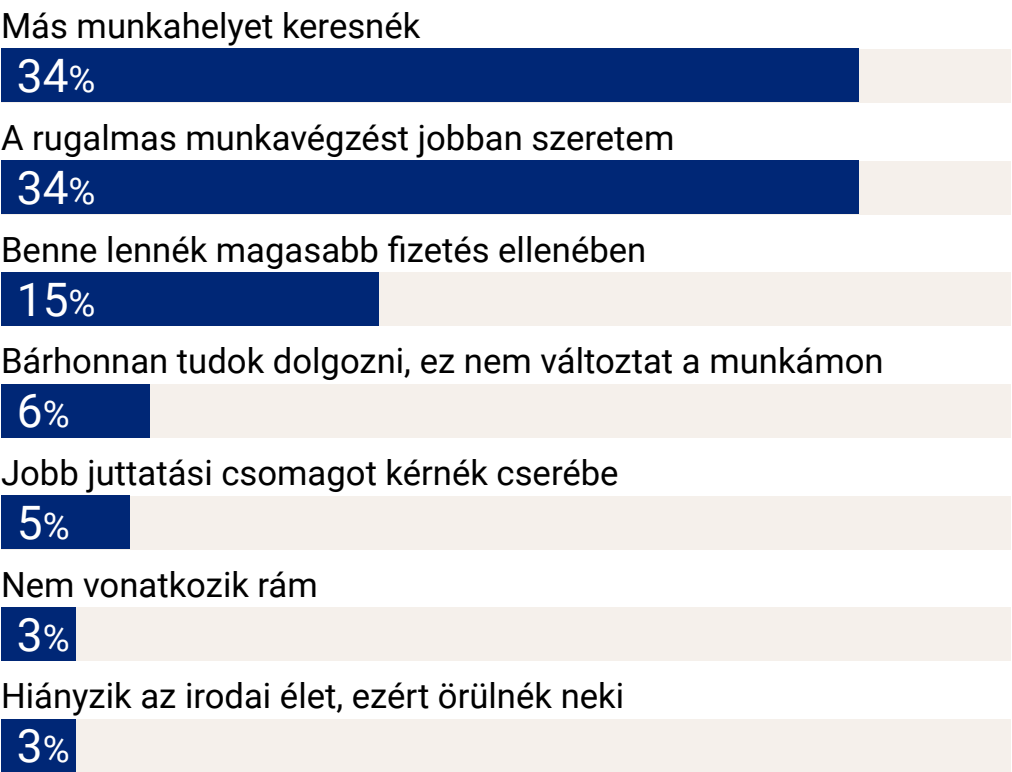


Elvállalnál egy olyan állást, ami egyáltalán nem biztosít távoli/rugalmas munkavégzést?

- Nem
- Az ajánlattól függ
- Igen
- Nem tudom



Mit szólnál, ha mindennap az irodából kéne dolgoznod?



MESTERSÉGES INTELLIGENCIA (AI) A MUNKA VILÁGÁBAN



Gyors és széles körű elterjedése miatt a mesterséges intelligencia egy szempillantás alatt lett a legfontosabb témák egyike a munka világában is. 2024-ben ezért a digitalizációs, automatizációs törekvések mellett várhatóan az AI-eszközök alkalmazása is prioritás lesz a legtöbb iparágban.

Bár a folyamat már 2023-ban elkezdődött, még csak halvány körvonalai látszanak annak, hogy milyen változásokat hoz a munkaerőpiacon az AI. Egyelőre úgy tűnik, a nagy lelkesedés, majd a nem sokkal kisebb ijedtség után egyfajta útkeresés szakasza következik 2024-ben.

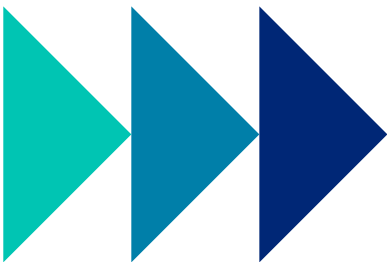
A megkérdezett munkavállalók 70 százaléka egyelőre nem használ a munkája során AI-technológiákat vagy -eszközöket. Akik igen, azoknak mindössze egyharmada gyárt a segítségével tartalmat, elsősorban inkább szövegekhez, egyfajta asszisztensként használják az AI-t. Azonban a munkaadók napirenden tartják a témát: sokan jóval előbbre sorolták a 2024-es év fejlesztési területeinek prioritásai között a mesterséges intelligencia beépítését a folyamatokba.

A többségnél semmi nem korlátozza az AI használatát a munkahelyen, azonban a megkérdezett munkavállalók 17%-a és a munkáltatók 23%-a válaszolta, hogy náluk tiltott/nem engedélyezett a mesterséges intelligencia használata (pl. ChatGPT vagy Midjourney). A munkaadók válaszaiból kiderül, hogy ennek okai elsősorban az AI újdonságából, már ismert és még kevésbé ismert kockázataiból adódnak.

A felmérésünkben részt vevő munkáltatók és munkavállalók közel egyharmada válaszolta, hogy a munkahelyén van hivatalos útmutató az AI-tartalmak és -anyagok létrehozására, azonban bőven 50% feletti az aránya azoknak, ahol nincsen ilyen szabályozás. Munkavállalók és munkáltatók egyetértenek abban, hogy a mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazásának három legfontosabb előnye a hatékonyabb munkavégzés, a kreativitás és ötletgenerálás, valamint az ember által okozott hibakockázat csökkentése.

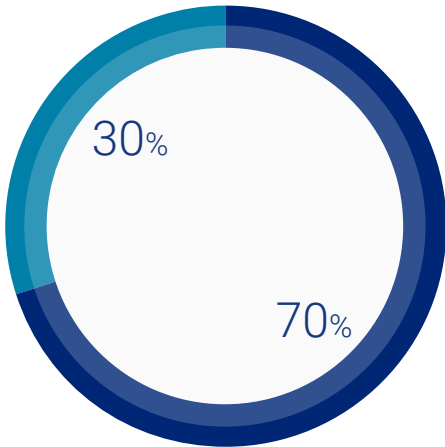
A használati előnyök és lehetséges kockázatok mellett azonban fontos kérdés, hogy hogyan formálhatja át a munkaerőpiacot az AI. Mert bár a munkáltatók több mint 70%-a válaszolta, hogy az AI jelenleg nincs jelentős hatással a foglalkoztatásra, a munkavállalókkal együtt ők is úgy látják, a jövőben ez változhat: a megkérdezettek szerint több munkalehetőséget szüntethet meg, mint amennyit teremt.

A munkavállalók közel 40%-a szerint az AI bizonyos pozíciók megszűnésének a veszélyét is magában hordozza. Emellett azonban úgy tűnik, a munkavállalók nyitottak az új technológia iránt: 81%-uk hajlandó lenne részt venni olyan képzési programokban, amelyek célja az AI-technológiák munkahelyi alkalmazása, és 66% akár szakmát is váltana a mesterséges intelligencia fejlődésének hatására. A munkaadók válaszaiból azonban kiderül, hogy az ilyen irányú kezdeményezések még nem igazán indultak el. 2024 ebben komoly változásokat tartogathat.



Használod a munkád során AI-technológiákat vagy -eszközöket (pl. ChatGPT vagy Midjourney), kivéve a fordítószoftvereket?

- Nem
- Igen



Mire használod a mesterséges intelligenciát a munkahelyeden?

Szöveg összefoglalására, átírására



Írásbeli asszisztensként (e-mail, prezentációk javítása, megírása)



Kód írására vagy hibakeresésre (html, JavaScript)



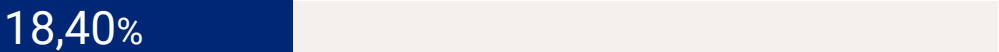
Fogalommeghatározáshoz vagy bonyolult témák magyarázatához



Új tartalom létrehozására (pl. szöveg, video, audio)



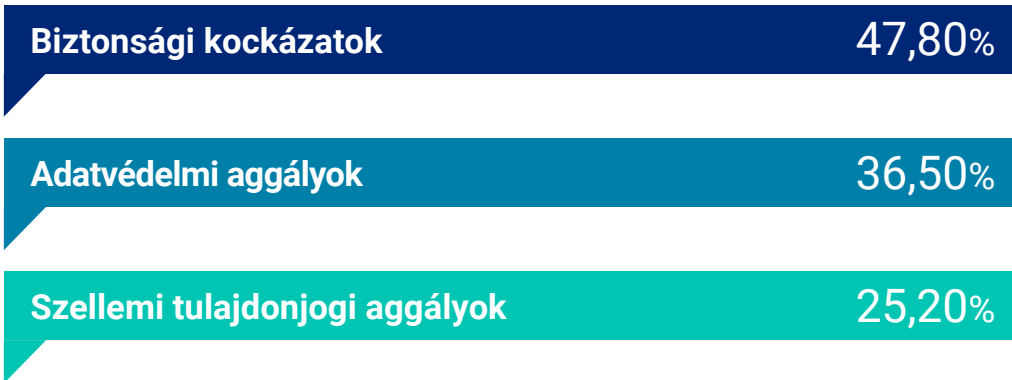
Adatelemzéshez



*Több válasz megadása is lehetséges volt

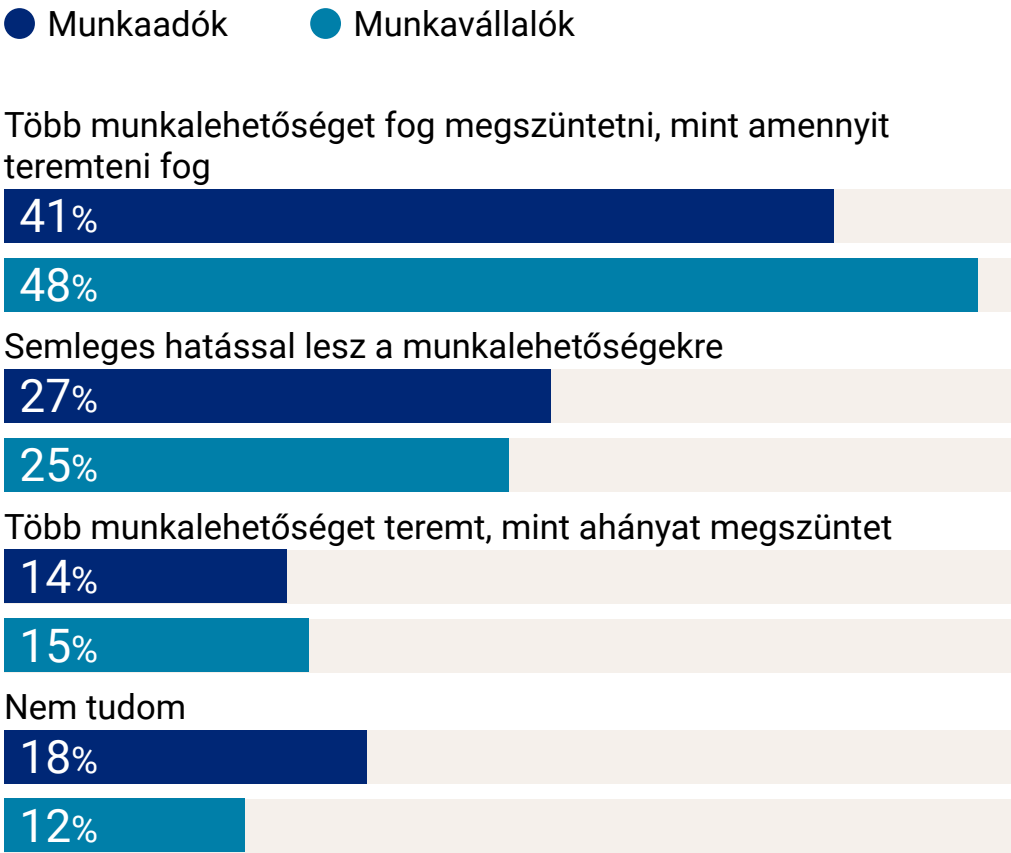
MESTERSÉGES INTELLIGENCIA (AI) A MUNKA VILÁGÁBAN

Top 3 ok, amiért egy munkahely nem támogatja az AI alkalmazását

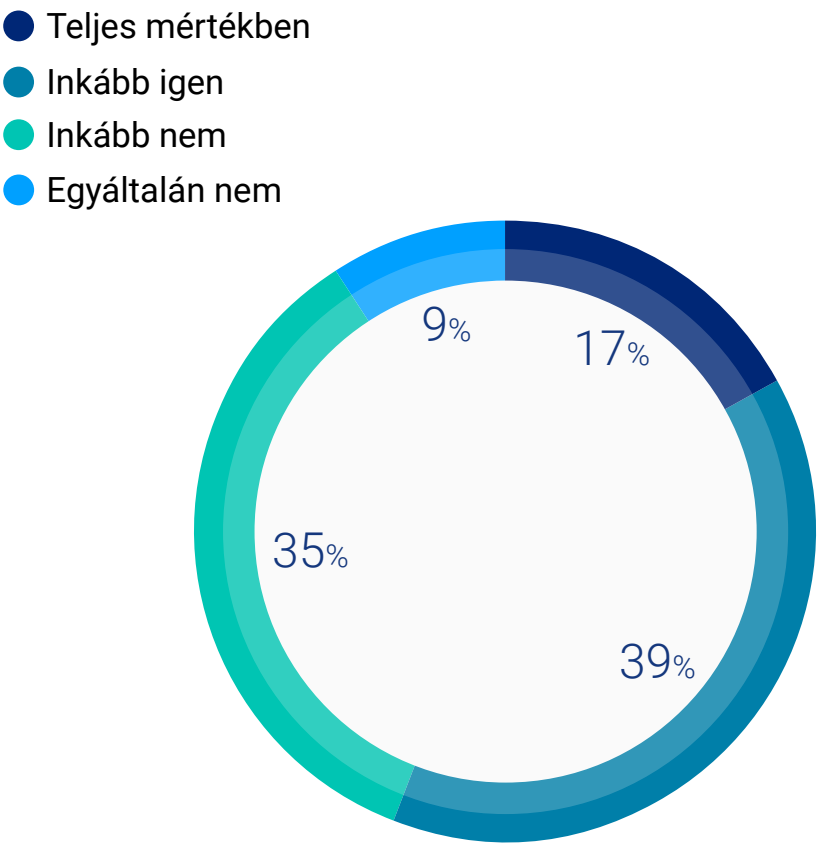


*Több válasz megadása is lehetséges volt

Szerinted hogyan befolyásolja a mesterséges intelligencia a jövőbeni munkalehetőségeket?



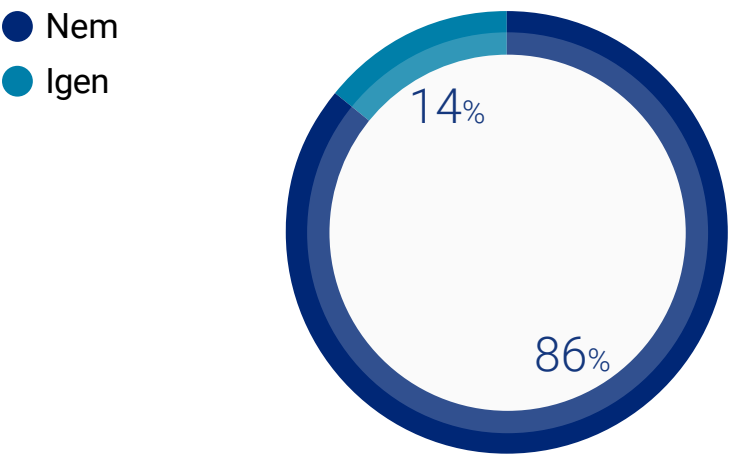
Véleményed szerint a mesterséges intelligencia fejlődése veszélyezteti bizonyos pozíciók megszűnését?



*Munkavállalók válaszai alapján

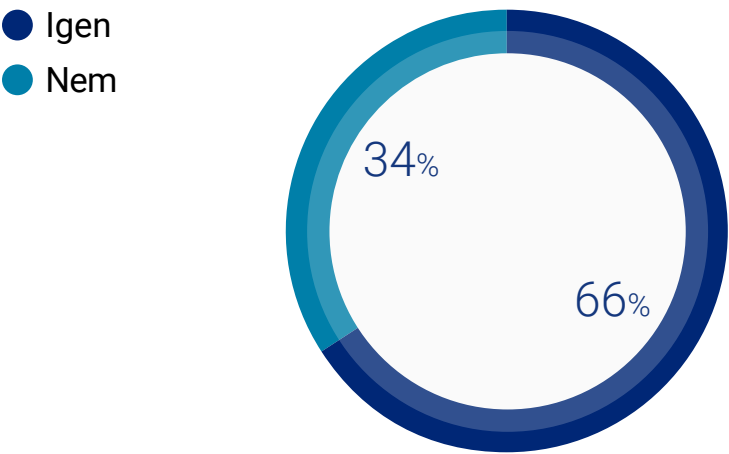
MESTERSÉGES INTELLIGENCIA (AI) A MUNKA VILÁGÁBAN

Kaptál bármilyen képzést a munkahelyeden a mesterséges intelligencia munkahelyi használatáról?



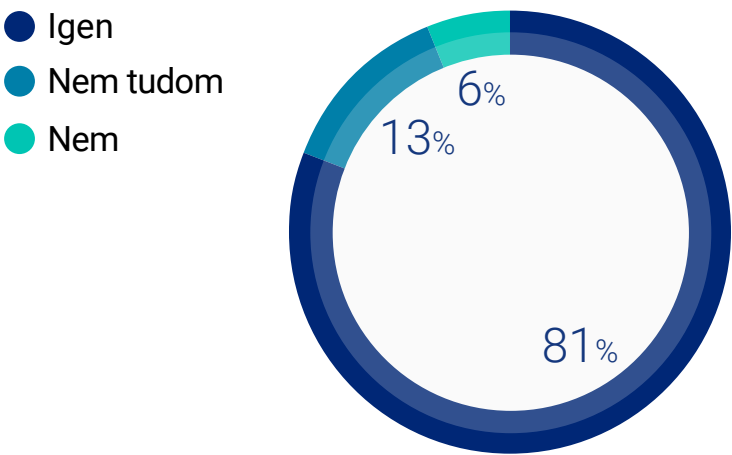
*Munkavállalók válaszai alapján

Hajlandó lennél szakmát vagy szakterületet váltani a mesterséges intelligencia fejlődésének hatására?



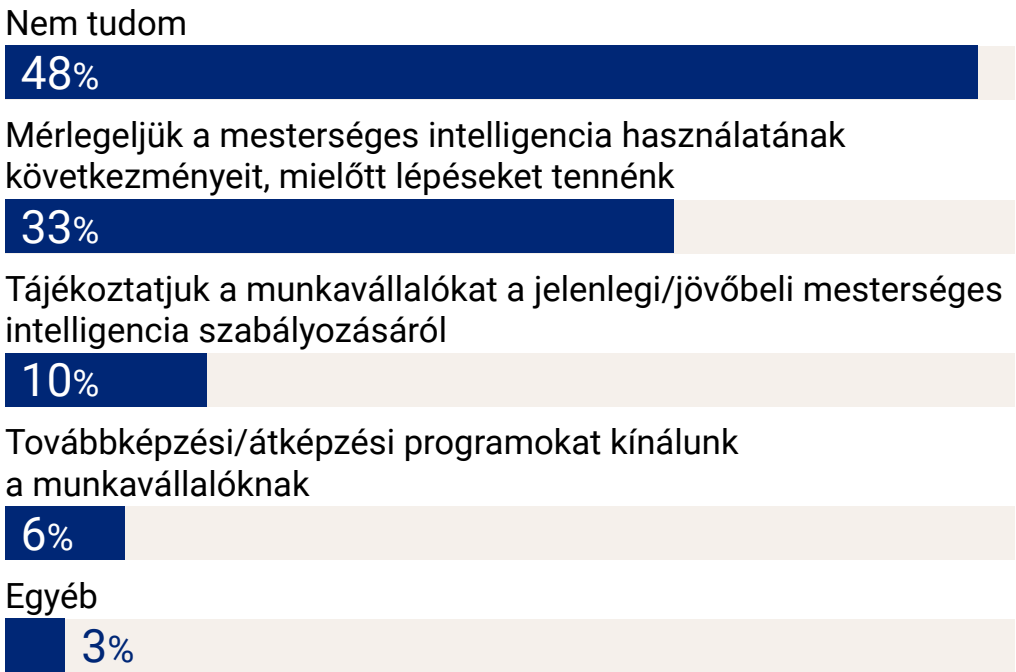
*Munkavállalók válaszai alapján

Hajlandó lennél részt venni olyan továbbképzési vagy átképzési programokban, amelyek célja az AI-technológiák munkahelyi alkalmazása?



*Munkavállalók válaszai alapján

Mit tesz a munkahelyed az AI foglalkoztatásra gyakorolt lehetséges hatásainak kezelése érdekében?



*Munkaadók válaszai alapján

IPARÁGAK ÉS **BÉREK**





A lassuló gazdaság és az álláshirdetések csökkenése következtében 2023-ban kihívás volt szakértőket toborozni a pénzügyi piacon. A recesszió hatására a munkaadók óvatosabb toborzási stratégiát követtek, míg a munkavállalók megfontoltabbak és passzívabbak lettek. A magas infláció ellenére a korábbi évhez képest alacsonyabb, átlagos 10-15%-os béremeléssel találkoztunk a szektorban. Ehhez nagyban hozzájárult, hogy a munkavállalók csak jelentős béremelkedés mellett voltak nyitottak új lehetőségekre. Gyakran a következő évi emelést is beépítették anyagi elvárásaikba, mivel az új munkaadónál a bérek nem feltétlenül követik megfelelően az infláció mértékét.

IPARÁGI TRENDEK

A passzivitás marad az uralkodó trend

Továbbra sincs jelentős jelöltmozgás, pedig sok a nyitott pénzügyi pozíció. Egyre nehezebb megnyerni a versenytársak szakembereit, mivel a munkavállalók egyre ügyesebben használják az ellenajánlatokat, hogy magasabb béreket érjenek el. Ez erősíti a munkavállalók „hűségét”, és nehezíti az új tehetségek toborzását. A cégeknek kreatívabb és rugalmasabb megközelítéseket kell alkalmazniuk a tehetségek megszerzéséhez, figyelembe véve a szakemberek igényeit a juttatási csomag, a munkakörnyezet és a karrierfejlődés terén. Az új toborzási stratégiákat a vállalatok 2024-ben is hatékonyan alkalmazhatják, mivel a jelöltek passzivitásában nem várható jelentős változás.

A juttatási csomagok a jelöltek igényeihez igazodnak

A szűkös munkaerőpiacon a cégek személyre szabott juttatásokkal igyekeznek kitűnni versenytársaik közül. Ezzel a pénzügyi támogatás mellett erősítik munkavállaló és munkaadó kapcsolatát is. A jól kidolgozott juttatási stratégia segíti a munkaerő-megtartást és a teljesítmény növelését. És bár továbbra is az alapbér az elsődleges szempont munkahelyváltásnál, a pénzügyi szektorban a vállalatok egyre több esetben biztosítanak személyre szabottan szakmai továbbképzéseket, magánegészségügyi ellátást, egyszeri bónuszkifizetéseket, részmunkaidős lehetőséget és akár heti 4-5 nap home office-t is annak érdekében, hogy felkeltsék az értékes szaktudással rendelkező jelöltek figyelmét.

Változatlan a kereslet a kontrollerek iránt

A pénzügyi szektor más területeivel ellentétben a kontrolling piacon nem tapasztaltunk jelentős visszaesést az elérhető álláslehetőségek számában. A vállalatok konzisztensen kerestek jelölteket erre a területre, és 2024-ben sem valószínű ebben kirívó változás. A gazdaság várható alakulása esetén újból sok lehetőség közül válogathatnak majd a kontroller szakemberek. Kérdés, hogy a cégek is válogathatnak-e a reális bérigényű jelöltek közül. A munkahelyváltás elsődleges oka 2023-ban is az anyagi előrelépés volt, és a 20-25%-kal magasabb bérigényekből a senior jelöltek még akkor sem adtak le, ha nagyon jó benyomást tett rájuk egy cég az interjún.

POZÍCIÓK

A könyvelés mellett az adózás is **a legkeresettebb** szakmák közé lépett 2023-ban. A számviteli szolgáltató vállalatok növelni tudták könyveléssel és adózással foglalkozó csapataikat, ezért ezen a területen nagy volt a verseny a szakértőkért.

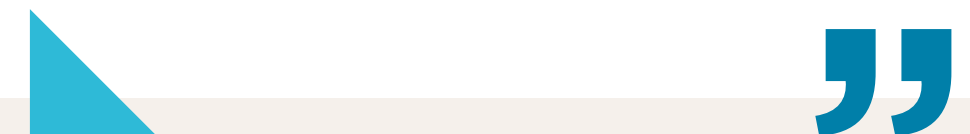
A korábbi évhez hasonlóan a vállalatok díjazták a ritkának számító, legalább három év IFRS-szaktudással rendelkező jelölteket, ezért ezek voltak **a legjobban fizető** pozíciók a pénzügyi piacon, 15-25%-kal magasabb bért biztosítva, mint a megelőző évben.

A kontrolling területen dolgozó szakemberek érdeklődtek leginkább új álláslehetőségek iránt, így 2023-ban ez volt **a legelérhetőbb** szaktudás a szektorban.

A legkevesebb elérhető szaktudás a transzferárazás témaköréhez kapcsolódik. Bár nagy a kereslet a ritka szaktudással rendelkező jelöltekre, akik bérezésben is magasabb összegeket értek el, mint az általános adózással foglalkozó társaik, mégis kimondottan passzívnak bizonyultak a munkaerőpiacon.

TOP 3 TREND 2024-BEN

1. Lassú növekedés várható a pénzügyi és számviteli szektorban, ami további álláslehetőségeket generál. Az álláskeresők száma azonban nem fog radikálisan emelkedni, ezért kihívásokkal teli marad a munkaerőpiac a közeljövőben is.
2. A vállalatok a munkaerő megtartására összpontosítanak elsődlegesen, ami rugalmasságot és kreatív megoldásokat követel meg.
3. A könyvelés, az adózás és az IFRS területén a tanácsadó cégeknél növekvő lehetőségek várnak majd a szakértőkre. Azonban az év első felében a vállalati oldal munkaerő-optimalizálásra törekszik, és kívár.



2023-ban a lassuló gazdaság és a kevesebb álláslehetőség tükrében sem mutattak nagyobb nyitottságot és rugalmasságot a pénzügyi szektor szakértői – munkahelyváltásuk során elsődleges szempontjuk az anyagi előrelépés volt. 2024-ben lassú ütemű fellendülést várunk ebben a szektorban.



Pásztler Vivien
Team Leader
Pénzügy és számvitel

PÉNZÜGY ÉS SZÁMVITEL BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül

KÖNYVELÉS

Pozíció	Min	Max	Átlag
Junior könyvelő (0-3 év)	480 000	800 000	680 000
Könyvelő (3-5 év)	670 000	1 000 000	850 000
Szenior könyvelő (5+ év)	850 000	1 250 000	1 000 000
Főkönyvelő	1 000 000	1 550 000	1 350 000

KONTROLLING

Pozíció	Min	Max	Átlag
Junior kontroller (0-3 év)	500 000	850 000	750 000
Kontroller (3-5 év)	750 000	1 000 000	900 000
Szenior kontroller (5+ év)	950 000	1 500 000	1 200 000
Kontrolling vezető	1 500 000	1 800 000	1 600 000

PÉNZÜGYI VEZETŐ

Pozíció	Min	Max	Átlag
Pénzügyi vezető (2-6 fő vezetésével)	1 250 000	1 800 000	1 600 000
Pénzügyi igazgató (több mint 6 fő vezetésével)	1 700 000	2 600 000	2 000 000
Régiós pénzügyi igazgató	2 100 000	3 700 000	2 700 000

KÖNYVVIZSGÁLAT

Pozíció	Min	Max	Átlag
Könyvvizsgáló asszisztens (0-3 év)	500 000	750 000	650 000
Könyvvizsgáló (3-5 év)	700 000	950 000	850 000
Szenior könyvvizsgáló (5+ év)	900 000	1 400 000	1 200 000
Vezető könyvvizsgáló	1 300 000	1 850 000	1 500 000
Könyvvizsgáló igazgató	1 600 000	2 500 000	1 800 000

ADÓZÁS

Pozíció	Min	Max	Átlag
Junior adótanácsadó (0-3 év)	450 000	770 000	680 000
Adótanácsadó (3-5 év)	750 000	1 200 000	950 000
Szenior adótanácsadó (5+ év)	1 000 000	1 300 000	1 200 000
Adómenedzser	1 250 000	1 800 000	1 500 000

TRANSZFERÁR

Pozíció	Min	Max	Átlag
Junior transferár-tanácsadó (0-3 év)	450 000	800 000	680 000
Transferár-tanácsadó (3-5 év)	800 000	1 400 000	1 150 000
Szenior transferár-tanácsadó (5+ év)	1 100 000	1 600 000	1 350 000
Transferármenedzser	1 400 000	2 200 000	1 800 000

IFRS SZAKÉRTŐ

Pozíció	Min	Max	Átlag
Junior IFRS-szakértő (0-3 év)	550 000	850 000	750 000
IFRS-szakértő (3-5 év)	850 000	1 400 000	1 200 000
Szenior IFRS-szakértő (5+ év)	1 300 000	1 800 000	1 600 000
IFRS-menedzser	1 600 000	2 000 000	1 800 000

BANK ÉS BIZTOSÍTÁS



A munkaerő megtartása 2023-ban is prioritást élvezett a növekedési tervekkel szemben a banki és biztosítói szektorban. A recesszió időszakában a munkáltatók kívártak, inkább belső optimalizációval reagáltak a gazdasági változásokra. Kismértékben leépítésekre is sor került, de általánosságban a munkaerő megtartása maradt az uralkodó szemlélet. A bérek növekedési üteme lassult, de így is elérte átlagosan a 10-12%-ot. A bankok és biztosítók számára kihívást jelentettek a kiugróan magas bérigények, amit a juttatási csomaggal próbáltak kompenzálni az elvárt alapbér helyett. Az extra juttatásoknak továbbra is inkább munkaerő-megtartó, nem pedig munkaerő-elcsábító hatása van.

IPARÁGI TRENDEK

Elszállt bérigények után rugalmas bértárgyalás

Szűkös álláslehetőségek és kevés nyitott munkavállaló jellemezte a szektort 2023-ban. A jelöltek váltás esetén jelentős béremeléssel számoltak, sőt sokan már a következő emeléssel is kalkuláltak volna bérigényük meghatározásakor. Ez részben abból ered, hogy bizonytalan, a következő munkáltató hajlandó lesz-e évközi béremelésre, illetve milyen mértékben követi majd az inflációs változásokat. A szakértőkért folytatott verseny a munkáltatókat arra ösztönözte, hogy vonzóbb juttatási csomagokat kínáljanak, míg a munkavállalóknak meg kellett fontolniuk, hogy munkahelyválasztáskor a béren kívül más előnyöket is értékeljenek (pl. fejlődési lehetőségek, rugalmas munkakörnyezet, egyéb személyes igényekre szabott juttatások).

Központban a digitalizáció és az általa biztosított álláslehetőségek

Az automatizáció és a digitalizáció kulcsszerepet játszott a szektorban 2023-ban is. A digitálisan elérhető kínálat folyamatosan bővült, miközben ezek a technológiai fejlesztések a belső folyamatokra és az ügyfél-tájékoztatásra is hatással voltak. Nemcsak a költséghatékony működést segítették elő, hanem a növekedést is támogatták az IT-affinitással rendelkező pénzügyi szakértők körében. Banki és biztosítói területen is több lehetőség közül válogathattak az üzleti elemző, termékmenedzser és folyamatmenedzser jelöltek.

Soft skillek kulcsszerepe a toborzásban

A specializált szaktudás sem biztosított gyors álláskeresést a munkaerőpiacon 2023-ban. A bank és biztosítás szektorban a szakmai vezetők óvatossággal mérlegelték a ritka szaktudással rendelkező jelöltek alkalmazását, különösen akkor, ha nem volt előre tervezett bővülés a területen. Ilyen esetben a soft skillek épp olyan vagy akár nagyobb mértékben döntőek voltak, mint a tényleges szakértelem. A munkavállalóknak ezért érdemes szakmai és személyes készségeik fejlesztésére is összpontosítaniuk, hogy versenyképesek maradjanak a dinamikusan változó munkaerőpiacon.

POZÍCIÓK

A legkeresettebb szaktudás az IT-affinitást igénylő üzleti elemzés és termékmenedzsment volt, ami jelentősen hozzájárult a bankok és biztosítók automatizációs és digitalizációs céljainak eléréséhez.

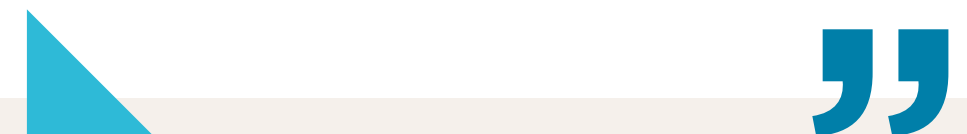
A kockázatkezelésben jártas munkavállalók voltak **a leginkább elérhetőek**, akik nagyobb nyitottságot mutattak álláslehetőségek iránt megfelelő bérezés és rugalmas munkakörnyezet mellett, mint banki és biztosítói területen dolgozó kollégáik.

A biztosító szektorban továbbra is az aktuárius szakértők **a legkevésbé elérhetőek**. Egyúttal ők vannak **a legjobban fizetők** pozíciókban is: a régiós biztosítóközpontok magas bérei miatt

a piacon vannak olyan aktuárius szakértők, akik azonos vagy akár magasabb alapbért kapnak, mint egy hagyományos biztosítótársaság aktuárius csoportvezetője.

TOP 3 TREND 2024-BEN

1. Folytatódik a pénzügyi szektor digitalizációja. Ez pedig továbbra is meghatározó lesz az IT- és pénzügyi szakemberek iránti keresletben, miközben az adatelemzés és a mesterséges intelligencia területén jártas szakemberekre is nő az igény.
2. Lassú növekedés várható az álláslehetőségek terén, amit az örökzöld biztosításspecifikus és banki pozíciók mellett az IT-igények fognak diktálni.
3. A szűkös álláslehetőségek hozzájárulnak a reális bértárgyalásokhoz. A passzív jelöltek által diktált bérigényeket lassan felválthatja a versenyképes piaci bér és a rugalmas munkakörnyezet lehetősége.



A recesszió hatására a banki és biztosítói szektor a munkaerő-megtartásra összpontosított 2023-ban. 2024-et a bérek mérsékelt növekedése, az IT-affinitással rendelkező pénzügyi szakemberek iránti kereslet és a digitalizációs törekvések fogják tovább formálni.



Pásztler Vivien
Team Leader
Pénzügy és számvitel

BANK ÉS BIZTOSÍTÁS BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül

KOCKÁZATKEZELÉS

Pozíció	Min	Max	Átlag
Junior kockázati modellező (0-3 év)	450 000	750 000	650 000
Kockázati modellező (3-5 év)	800 000	1 250 000	1 100 000
Szenior kockázati modellező (5+ év)	1 050 000	1 500 000	1 300 000
Junior kockázatelemző (0-3 év)	500 000	850 000	750 000
Kockázatelemző (3-5 év)	850 000	1 300 000	1 100 000
Szenior kockázatelemző (5+ év)	1 100 000	1 550 000	1 300 000
Kockázatelemzési vezető	1 300 000	1 700 000	1 500 000
Kockázatelemzési igazgató	1 600 000	2 700 000	2 100 000

TREASURY

Pozíció	Min	Max	Átlag
Junior treasury munkatárs (0-3 év)	450 000	750 000	650 000
Treasury munkatárs (3-5 év)	750 000	900 000	820 000
Szenior treasury munkatárs (5+ év)	850 000	1 100 000	1 000 000
Treasury menedzser	1 100 000	1 650 000	1 300 000

BEFEKTETÉSI ELEMZŐ

Pozíció	Min	Max	Átlag
Junior befektetési elemző (0-3 év)	550 000	850 000	750 000
Befektetési elemző (3-5 év)	800 000	1 100 000	950 000
Szenior befektetési elemző (5+ év)	1 050 000	1 400 000	1 200 000
Befektetési vezető	1 300 000	1 600 000	1 450 000

KVANTITATÍV MODELLEZÉS

Pozíció	Min	Max	Átlag
Junior modellező (0-3 év)	500 000	900 000	800 000
Modellező (3-5 év)	880 000	1 300 000	1 100 000
Szenior modellező (5+ év)	1 100 000	1 500 000	1 300 000
Vezető modellező	1 400 000	2 500 000	1 900 000

AKTUÁRIUS

Pozíció	Min	Max	Átlag
Junior aktuárius (0-3 év)	500 000	1 000 000	850 000
Aktuárius (3-5 év)	850 000	1 500 000	1 250 000
Szenior aktuárius (5+ év)	1 250 000	2 000 000	1 600 000
Vezető aktuárius	1 800 000	2 500 000	2 200 000

FOLYAMATFEJLESZTÉS

Pozíció	Min	Max	Átlag
Junior folyamatfejlesztő (0-3 év)	450 000	780 000	650 000
Folyamatfejlesztő (3-5 év)	700 000	950 000	800 000
Szenior folyamatfejlesztő (5+ év)	950 000	1 500 000	1 300 000

TERMÉKMENEDZSMENT

Pozíció	Min	Max	Átlag
Junior termékmenedzser (0-3 év)	500 000	800 000	700 000
Termékmenedzser (3-5 év)	750 000	1 000 000	850 000
Szenior termékmenedzser (5+ év)	1 000 000	1 350 000	1 150 000
Termékmenedzser vezető	1 200 000	1 600 000	1 350 000

ÜZLETI SZOLGÁLTATÓ KÖZPONTOK



A hazai shared service (SSC) piac egy érett, fejlődő szektor. Ez jól látszik a tapasztalt jelöltek számán, valamint az új pozíciók szenioritásán és komplexitásán is. Emellett a hazai jelöltállomány továbbra is sikeresen ki tudja szolgálni a belépő szintű pozíciókat. Változatlanul Budapest a legkedveltebb lokáció, de egyre több vállalat nyit új irodát vidéki nagyvárosokban is, ami az ilyen irányú támogatások elterjedésének köszönhető. A gazdasági nehézségek ellenére a szektor sikeresen vette az akadályokat. Az alkalmazkodókészség miatt a befektetőknek továbbra is kedvelt célpontja Magyarország.

IPARÁGI TRENDK

Jelöltvezérelt piac

A jelölteknek nem csak a stabil juttatási csomag, illetve a fizetés prioritás, keresik a munka-magánélet egyensúlyát és a rugalmasságot is. Továbbra is elvárás a jelentkezők részéről, hogy legalább heti háromszor otthonról dolgozhassanak. Emellett fontos számukra, hogy egy szervezet összhangban van-e az értékeikkel, és lehetőséget ad-e a fejlődésre. Azok a vállalatok, amelyek valami egyedit mutatnak fel, nagyobb eséllyel mozgósítják a piacon lévő passzív jelölteket is. Ennek érdekében küldetésüket, kultúrájukat is kiemelő, erős munkáltatói márkaépítési stratégiákat kell alkalmazniuk.

Fizetésemelés és juttatási csomagok

Azok a cégek, amelyek versenyképesek akarnak maradni, illetve a legjobb tehetségeket akarják magukhoz vonzani vagy megtartani, emelték a fizetéseket – és olyan juttatási

csomagokkal párosították, mint például magánegészségügyi ellátás, cafeteria csomag, féléves vagy év végi bónusz és ingázási támogatás. A vállalatok kb. 70%-a vezetett be átlagosan 10-15%-os emelést, ami sok esetben az éves mellett inflációkövető béremeléssel is kiegészült.

Tehetségfejlesztés mint a munkaerő megtartásának eszköze

A vállalatok túlnyomó többsége tervezi, hogy a következő években magas hozzáadott értékű pozíciókat telepít Magyarországra. Ez a tendencia várhatóan tovább növekszik. A cégek képzés és tehetségfejlesztés iránti elkötelezettsége kulcsszerepet tölt be az ágazaton belüli hozzáadottérték-növekedés elősegítésében. A központok egyre nagyobb százaléka nyújt pénzügyi támogatást alkalmazottainak, hogy megkönnyítse a külső képzésekben való részvételt. Egyre elterjedtebb az is, hogy a vállalatok aktívan együttműködnek oktatási intézményekkel, ami a tudásmegosztás és a tehetségfejlesztés proaktív megközelítését mutatja.

POZÍCIÓK

Az SSC-piacon továbbra is a pénzügyi, számviteli, kontrolling támogatást nyújtó pozíciók a legkeresettebbek. Az egyszerűbb funkciókat ellátó pénzügyi pozíciók egyre inkább kikerülnek más országok entitásához, és a komplexebb, end-to-end folyamatokat elősegítő pozíciók maradnak itt (pl. FP&A, kontrolling).

A legjelentősebb bővülés a pénzügyi területeken van, egyre több pénzügyi központ / HUB létesül Budapesten. A jelöltek igénye is a komplexebb felelősséget igénylő munkakörök felé tendál.

A németül magabiztosan beszélő jelöltek iránt továbbra is nő a kereslet – főként a pénzügy területén, de népszerű az ügyfélszolgálat, az IT-támogatás és a HR-terület is.

A legnagyobb kihívást jelentő pozíciók jelenleg azok, amelyek lengyel nyelvtudást igényelnek. Relatíve kevés ember beszél folyékonyan lengyelül, az olyan jelöltek száma pedig, akik speciális szaktudással, tapasztalattal is rendelkeznek pénzügyi, logisztikai, HR vagy ügyfélszolgálati területeken, elenyésző.

TOP 3 TREND 2024-BEN

1. A jelöltélmény érdekében – és hogy a cégek változatos jelöltbázist vonzzanak – optimalizálni kell a folyamatokat a jelentkezéstől a belépésig. Fontos a gyors reagálás, a folyamatos visszajelzés, az egyéni igények figyelembevétele, a befogadó nyelvezet, illetve várhatóan az AI toborzásban való felhasználása is kiemelt téma lesz.
2. A Z generáció kulcsszereplő a munkaerőpiacon. A cégeknek érteniük kell, mi motiválja őket: a fizetés, fejlődés, karrierút mellett a munka-magánélet egyensúly, a mentális egészség, a csapat sikere, a kapcsolatok, fenntarthatósági törekvések, illetve hogy azonosulnak-e a cég identitásával. Ez egy alkalmazkodó, öntudatos generáció, amelynek motiváció és prioritás, hogy napi szinten használja, fejlessze erős technikai, digitális tudását, kreativitását, analitikus készségeit.
3. A flexibilitás, vagyis a home office lehetősége, akár remote, akár hibrid formában a jelölteknek még mindig kiemelten fontos. Bár 2023-ban néhány cég elkezdte visszahívni a munkavállalóit az irodába, a hibrid megoldás várhatóan jellemző marad 2024-ben is.



Idén kiemelkedő szerepet kap az alkalmazkodókészség és rugalmasság.



Nagy Anita
Team Leader
Business Services

ÜZLETI SZOLGÁLTATÓ KÖZPONTOK BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül

PÉNZÜGY-SZÁMVITEL

Pozíció	Min	Max	Átlag
AP Accountant (friss diplomás)	480 000	580 000	520 000
AP Accountant (1-3 év)	520 000	700 000	620 000
AP Accountant (3+ év)	600 000	850 000	720 000
Collection / Credit Analyst / AR Accountant (friss diplomás)	480 000	580 000	520 000
Collection / Credit Analyst / AR Accountant (1-3 év)	520 000	700 000	620 000
Collection / Credit Analyst / AR Accountant (3+ év)	600 000	850 000	720 000
GL Accountant (friss diplomás)	530 000	650 000	570 000
GL Accountant (1-3 év)	600 000	800 000	720 000
GL Accountant (3+ év)	720 000	1 000 000	850 000
Accounting SME	800 000	1 200 000	950 000
Taxation (1-3 év)	600 000	800 000	720 000
Statutory / Taxation (3+ év)	800 000	1 200 000	920 000
Controlling / Reporting / FP&A (1-3 év)	680 000	950 000	850 000
Controlling / Reporting / FP&A (3+ év)	850 000	1 500 000	1 050 000
AP / AR / Collection Team Leader	800 000	1 300 000	1 050 000
GL Team Leader	950 000	1 500 000	1 150 000
AP / AR Manager	1 200 000	1 650 000	1 500 000
GL Manager	1 300 000	1 800 000	1 600 000
FP&A Manager	1 300 000	2 000 000	1 700 000
Statutory / Taxation Manager	1 300 000	2 000 000	1 600 000

HUMÁN ERŐFORRÁS

Pozíció	Min	Max	Átlag
HR Operations Support (friss diplomás)	460 000	550 000	500 000
HR Operations Support (1-3 év)	550 000	680 000	600 000
Payroll Associate (friss diplomás)	480 000	580 000	520 000
Payroll Specialist (1-3 év)	520 000	700 000	620 000
Learning & Development Specialist (1-3 év)	500 000	800 000	650 000
Compensation & Benefit Specialist (1-3 év)	700 000	900 000	800 000
SME / Expert / Lead (3+ év)*	800 000	1 000 000	900 000
Recruitment Specialist (1-3 év)	500 000	850 000	650 000
Recruitment Specialist (3+ év)	650 000	1 250 000	950 000
Recruitment Team Lead	950 000	1 600 000	1 250 000
Team Leader*	950 000	1 300 000	1 100 000
Team Manager*	1 100 000	1 500 000	1 300 000

*Beleértve a HR, a tanulás és fejlesztés, a kompenzáció és juttatások, a toborzás és a bérszámfejtés területeit

TECHNOLÓGIA

Pozíció	Min	Max	Átlag
1st level Service Desk (friss diplomás)	450 000	550 000	500 000
1st level Service Desk (1-3 év)	500 000	670 000	580 000
2nd level Service Desk	550 000	730 000	620 000
Quality Specialist	600 000	780 000	680 000
Service Desk Team Leader	780 000	1 100 000	900 000
Service Desk Manager	900 000	1 500 000	1 200 000

ÜZLETI SZOLGÁLTATÓ KÖZPONTOK BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül

ÜGYFÉLSZOLGÁLAT ÉS TÖRZSADATKEZELÉS

Pozíció	Min	Max	Átlag
Customer Service (friss diplomás)	450 000	550 000	500 000
Customer Service (1-3 év)	500 000	650 000	560 000
Customer Service (3+ év)	580 000	700 000	630 000
Master Data Analyst (friss diplomás)	480 000	550 000	520 000
Master Data Analyst (1-3 év)	520 000	680 000	620 000
Master Data Analyst (3+ év)	600 000	750 000	700 000
Team Leader*	730 000	1 100 000	880 000
Team Manager*	850 000	1 500 000	1 200 000

*Beleértve az ügyfélszolgálat és törzsadatkezelés területeit

ÉRTÉKESÍTÉS

Pozíció	Min	Max	Átlag
Sales Support (friss diplomás)	450 000	550 000	500 000
Sales Support (1-3 év)	520 000	700 000	620 000
Sales / Account Management (friss diplomás)*	600 000	800 000	680 000
Sales / Account Management (1-3 év)*	700 000	1 000 000	800 000
Sales Support Team Leader	750 000	1 200 000	950 000

*A bérek nagymértékben függenek a jutalékoktól

PROJEKTMENEDZSMENT

Pozíció	Min	Max	Átlag
Business Analyst	650 000	950 000	800 000
BI Analyst	800 000	1 300 000	950 000
BI Manager	1 200 000	1 650 000	1 400 000
CI	900 000	1 550 000	1 300 000
Transition / Process Improvement Manager	1 100 000	1 800 000	1 300 000

LOGISZTIKA ÉS ELLÁTÁSI LÁNC

Pozíció	Min	Max	Átlag
Order Management / Logistics / Supply Chain Specialist (friss diplomás)	450 000	550 000	500 000
Order Management / Logistics / Supply Chain Specialist (1-3 év)	520 000	700 000	620 000
Order Management / Logistics / Supply Chain Specialist (3+ év)	600 000	800 000	680 000
Operational Buyer (friss diplomás)	480 000	560 000	520 000
Operational Buyer (1-3 év)	550 000	750 000	650 000
Strategic Buyer (3+ év)	650 000	1 000 000	800 000
Team Leader*	750 000	1 200 000	950 000
Team Manager*	950 000	1 600 000	1 400 000

*Beleértve a rendeléskezelés, a beszerzés és az ellátási lánc területeit

Megjegyzés: A fizetési tartományok az angol nyelvet igénylő pozíciókra vonatkoznak. A többi nyelv bónuszdíjait alább találod. A nyelvi bónuszok százalékos aránya kevésbé jelentős a vezetői pozíciók esetében.

Nyelvi pótlék/bónusz

Német, francia	12-17 %
Olasz, spanyol, portugál	10-15 %
Cseh, szlovák, szlovén, román, bolgár, szerb	10-15 %
Kínai, japán	10-15 %
Török, arab, görög	10-15 %
Lengyel, orosz, héber, holland, skandináv nyelvek*	15%+

*Beleértve: norvég, dán, svéd, finn

ÉPÍTŐ- ÉS INGATLANIPAR



2022-ben megjelent, 2023-ban pedig elmélyült a recesszió az építőiparban. A felfüggesztett vagy megállított állami beruházások és a magánszektor által érzékelt labilis gazdasági környezet nem ad lehetőséget az építőipari termelés növelésére – sőt, az akár két számjeggyel is csökkenhet idén. Az infláció pedig megkerülhetetlen tényező – különösen a bérekkel összefüggésben, illetve egy olyan iparágban, amely a GDP kb. bruttó 6%-át termeli meg.

IPARÁGI TRENDEK

Béreküzdelmek

2023-ban ellentétesen hatott egymásra az infláció okozta bérnövelés és a gazdasági recesszió okozta bércsökkenés, és ennek eredményét minden munkáltató megérezte. Belépő szintű pozíciók esetében 20%-os igénynövekedést tapasztaltunk, míg a szenior mérnökök esetében ez 10-15% közé esett. Angolul beszélő és ipari létesítmények kivitelezésében szerzett tapasztalattal rendelkező jelöltjeink esetében egy év alatt láttunk 25%-os növekedést is. Az alpbér felértékelődött, míg a teljesítmény és egyéb adható bónuszok leértékelődtek, amelynek fő oka az instabil gazdasági helyzet és a pénzünk romlásának mértéke.

A megújuló energiák, az ESG és az üzemeltetés háromszöge

A 2022-es energiaválságnak számos hatása van az építőiparra. Például törvényi előírás, hogy a nagyvállalatoknak ESG-riportot kell készítenie. Az üzemeltetésben az energetikai felújítások és az ahhoz kapcsolódó átalakítások miatt megnőtt az igény épületvillamossági és -gépészeti szakemberekre. 2019 óta pedig a napenergia termelése is exponenciálisan növekszik

ittthon, amit az 50kW feletti beruházások megjelenése is felgyorsított. A szereplők gyorsan reagáltak a hazai, illetve EU-s szabályozásokra és az energiaár-emelkedésre: az ezen a szűk piacon lévő cégek felszívták az ipari mennyiségű napenergia termelésében tapasztalt villamosmérnököket.

Sosem látott elköteleződési és jelölthiány

Az iparágban divízióink fennállása óta példátlan elköteleződési és jelölthiányt tapasztalunk. Ennek fő okai a gazdaság megtorpanása, a munkavállalók – még a covid időszakából eredő – stabilitásra való törekvésének növekedése és az egyre elterjedtebb ellenajánlatok. Az elköteleződés hiánya megmutatkozik abban, hogy nincs olyan pontja a toborzási folyamatnak, ahol ne látnánk visszalépéseket. Legyen az az első interjú, az utolsó kör, az ajánlatadás vagy akár az elfogadott ajánlat utáni, de még a belépés előtti időszak.

POZÍCIÓK

A legkeresettebb pozíciók 2023-ban a külföldi beruházások kiszolgálására voltak hivatottak: az ipari-logisztikai csarnokok kivitelezésében tapasztalt építésvezető, projektvezető, majd megjelent az igény hasonló tapasztalatokkal a lebonyolítói és beruházói oldalon is. Az épületinformációs modellezés (BIM) változatlanul fókuszban van, hiszen ezen beruházások nagy része BIM-elvárásokkal érkezik, amit akár az épületek üzemeltetésében is hasznosítanak majd.

A legjobban fizető pozíciók azok voltak, amelyek a legkevésbé elérhető szaktudást igényelték. A legnagyobb mértékben az ipari beruházásokon dolgozó mérnökök fizetése nőtt.

A jelenlegi piacon a beruházások megállítása, halasztása vagy teljes eltörlése miatt az állami beruházásokon, társasházakon és irodákon tapasztalatot szerzett jelöltek **a leginkább elérhetőek**.

Az ázsiai térségből érkező beruházások kapcsán a toborzási piacon megjelentek olyan igények, mint a koreai, japán, kínai nyelvtudás, amire a kínálat nem volt felkészülve – jelenleg az ilyen tudással rendelkező jelöltek **a legkevésbé elérhetőek**.

TOP 3 TREND 2024-BEN

1. Az épületüzemeltetésben, ingatlanfejlesztésben tevékenykedő kollégák előtt év végi statisztikáink szerint egyre több a lehetőség.
2. Infrastruktúraépítési területen továbbra sem látni fellendülést, hiszen az állami beruházások elmaradása ezt a területet érintette legjelentősebben.
3. A jelenlegi helyzet alapján 2024-ben további igénynövekedés várható az ESG-tanácsadás, épületvillamosság, épületgépészet területein.



2023-ban az infláció és a gazdasági recesszió határozta meg a munkaerőpiacot, konfliktust teremtve az infláció által hajtott béremelések és a recesszió által kiváltott bércsökkentések között. Míg felértékelt pozíciók esetében láthattunk inflációt megközelítő, akár azt meghaladó béremeléseket, a realitás inkább 10% körüli összeg volt.



Boskó Balázs
Business Unit Manager
Construction & Property

ÉPÍTŐ- ÉS INGATLANIPAR

BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül

ÉPÍTŐIPAR

Architectural Engineering (Design)	Min	Max	Átlag
Draftsman	550 000	650 000	600 000
Architect (0-3 év)	650 000	750 000	700 000
Architect (3-5 év)	750 000	850 000	800 000
Lead Architect (5-8 év)	900 000	1 200 000	1 050 000
Design Project Manager	1 050 000	1 600 000	1 250 000

Civil Engineering (Design)	Min	Max	Átlag
Structural Engineer (0-3 év)	650 000	750 000	700 000
Structural Engineer (3-5 év)	800 000	950 000	900 000
Senior Structural Engineer (5-8 év)	950 000	1 200 000	1 050 000

General Engineering (Design)	Min	Max	Átlag
BIM Modeler (0-3 év)	650 000	800 000	725 000
BIM Coordinator (3-5 év)	800 000	1 050 000	900 000
BIM Manager	1 050 000	1 500 000	1 200 000

Architectural & Civil Engineering (Quantity Surveyor)	Min	Max	Átlag
Quantity Surveyor (1-3 év)	600 000	750 000	700 000
Quantity Surveyor (3-5 év)	750 000	950 000	850 000
Quantity Surveyor (Infrastructure)	600 000	850 000	750 000
Site Engineer	600 000	800 000	750 000
Cost Manager	750 000	1 050 000	900 000

Architectural & Civil Engineering (Construction)	Min	Max	Átlag
Foreman (1-3 év)	550 000	700 000	650 000
Foreman (3-5 év)	700 000	800 000	750 000
Foreman (5-8 év)	800 000	1 000 000	900 000
Site Manager (3-5 év)*	850 000	1 050 000	900 000
Site Manager (5-8 év)*	1 050 000	1 200 000	1 100 000
Lead Site Manager*	1 200 000	1 400 000	1 275 000
Project Manager (5-8 év)*	1 250 000	1 500 000	1 350 000
Project Manager (8+ év)*	1 500 000	2 000 000	1 700 000
Technical Manager*	2 000 000	2 700 000	2 250 000

Electrical Engineering (Quantity Surveyor)	Min	Max	Átlag
Junior Quantity Surveyor	600 000	720 000	660 000
Quantity Surveyor	700 000	800 000	750 000
Senior Quantity Surveyor	800 000	980 000	890 000

Electrical Engineering (Design)	Min	Max	Átlag
Junior Designer	580 000	750 000	665 000
Designer	750 000	850 000	800 000
Senior Designer	850 000	1 300 000	1 075 000

Electrical Engineering (Construction)	Min	Max	Átlag
Junior Site Manager	570 000	680 000	601 500
Site Manager*	720 000	820 000	750 000
Senior Site Manager*	830 000	970 000	902 000
Project Manager*	1 000 000	1 400 000	1 280 000
Senior Project Manager*	1 250 000	1 700 000	1 450 000

*Aktív felelős műszaki vezető (FMV) és műszaki ellenőri (ME) jogosultság függvényében

ÉPÍTŐ- ÉS INGATLANIPAR

BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül

ÉPÍTŐIPAR			
Mechanical Engineering / HVAC (Construction)	Min	Max	Átlag
Draftsman	500 000	650 000	575 000
Designer (1-3 év)	600 000	750 000	675 000
Designer (3-5 év)	750 000	900 000	825 000
Lead Designer (5-8 év)	900 000	1 100 000	1 000 000
Lead Designer (10+ év)	1 100 000	1 500 000	1 300 000
Quantity Surveyor (1-3 év)	650 000	750 000	700 000
Senior Quantity Surveyor (3-5 év)	750 000	950 000	850 000
Foreman / Site Engineer (1-3 év)	600 000	800 000	700 000
Site Manager (3-5 év)*	650 000	1 000 000	825 000
Site Manager (5-8 év)*	800 000	1 100 000	950 000
Project Manager / Lead Site Manager (5-8 év)*	900 000	1 300 000	1 200 000
Senior Project Manager (8+ év)*	1 200 000	1 500 000	1 350 000
Inspector*	1 000 000	1 500 000	1 250 000
Head of Mechanical Engineering	1 350 000	1 800 000	1 500 000
Facility Management			
Facility Manager (0-3 év)	650 000	900 000	850 000
Facility Manager (3-5 év)	900 000	1 200 000	1 100 000
Facility Manager (5-8 év)	1 100 000	1 450 000	1 200 000
Head of Facility Management	1 300 000	1 800 000	1 500 000
Property Management			
Property Manager (3-5 év)	1 100 000	1 300 000	1 200 000
Property manager (5-8 év)	1 200 000	1 500 000	1 300 000
Head of Property Management	1 400 000	2 000 000	1 600 000
Asset Management			
Asset Manager (3-5 év)	1 100 000	1 400 000	1 300 000
Asset Manager (5-8 év)	1 300 000	1 600 000	1 400 000
Leasing Management			
Leasing Manager (1-3 év)	700 000	1 000 000	900 000
Leasing Manager (3-5 év)	900 000	1 300 000	1 200 000
Leasing Manager (5-8 év)	1 200 000	1 400 000	1 300 000
Real Estate Investment (Feasibility)			
Real Estate Business Analyst (1-3 év)	550 000	700 000	600 000
Real Estate Business Analyst (3-5 év)	750 000	1 100 000	950 000
Real Estate Business Analyst (5-8 év)	1 100 000	1 400 000	1 250 000
Valuer (1-3 év)	650 000	900 000	800 000
Valuer (3-5 év)	850 000	1 100 000	1 000 000
Valuer (5-8 év)	1 000 000	1 300 000	1 150 000

*Aktív felelős műszaki vezető (FMV) és műszaki ellenőri (ME) jogosultság függvényében

INGATLANIPAR			
Real Estate Development	Min	Max	Átlag
Junior Project Manager (0-2 év)	600 000	850 000	725 000
Medior Project Manager (5-8 év)	1 100 000	1 500 000	1 300 000
Senior Project Manager (8+ év)	1 400 000	1 900 000	1 650 000
Fit-out Project Manager	1 200 000	1 500 000	1 350 000
Technical Inspector*	1 100 000	1 500 000	1 300 000

MÉRNÖKI ÉS GYÁRTÁSI TERÜLET



Az ellentmondások jellemezték 2023-ban a mérnöki és gyártási szektort. Továbbra is áramlanak be a befektetések, annak ellenére, hogy kérdéses a gigagyárak munkaerőigényeinek feltölthetősége. Kiemelt téma lett a külföldi munkavállalók behozatala és integrálása, miközben egyes lokációkban továbbra is a magyar tartalék átképzésében látják a vállalatok a jövő kulcsát. Az automatizáció vagy az AI nem fejlődik olyan ütemben, hogy pár éven belül megoldja a hazai munkaerőpiac kihívásait.

IPARÁGI TRENDEK

Változás a gyártómérnökségen

Az elmúlt években nagy bérkülönbségeket figyelhattunk meg az általános és speciális technológiákkal foglalkozó gyártómérnököknél, 2023-ban ezek a különbségek majdnem megszűntek. Míg az általános területeken gyorsabban nőttek a bérek, a speciális technológiákban szinte nem változtak. Ez gondot okoz azoknak a vállalatoknak, amelyek költség szempontjából egy szerelési, megmunkálási, elektronikai területen alacsonyabb bérköltséggel állították össze a büdzsét, hiszen év közben akár többször is újra kellett tervezniük azt.

Megtöbbszöröződött az igény EHS-jelöltek iránt

Új gyárak, új környezetvédelmi, munkavédelmi és tűzvédelmi (EHS) kihívások. A gyárbővítésekkel is nő a nyomás a csapaton, így oda is kell extra kapacitás. Mérnöki területen főleg a komplex EHS-szakértelemre volt szükség, ritkább esetben speciális környezetvédelmi, munkavédelmi tudásra. Vezetők terén

a people- és projektmenedzsment-tapasztalat volt kiemelten keresett, illetve több cégnél próbálják a külsős szolgáltatókat belső kollégákkal helyettesíteni. Akinek van már ilyen területen tapasztalata, előnnyel indul.

Vidéki irodák a fővárosiak helyett

Újabb területeken nyitnak irodákat klasszikusan fővárosi fejlesztő központok, hogy az ott kimerített erőforrásokkal ellentétben friss piacon vehessenek fel a szakmában tapasztalt fejlesztőket. Az eddigi tapasztalatok alapján így vidéki városokban akár fővárosi szintű bért lehet megkeresni ilyen pozíciókban. Ez a helyi szereplőket nehezen érintheti, viszont jelöltoldalon kapnak a lehetőségért. Ehhez elengedhetetlen, hogy a rugalmas munkavégzés ne csak egy eszköz, hanem a vállalati kultúra része legyen.

POZÍCIÓK

Bár nehéz letaszítani a minőségügyi területet a legkeresettebb pozíciók trónjáról, leggyorsabban 2023-ban az EHS-mérnökök iránti kereslet nőtt. Amint viszont a beruházások a következő fázisba lépnek, ez visszafordulhat.

A munkaerőhiány elérte, hogy kimeríthetetlen legyen az automatizálási projektek száma. Kezdként még nem, de szakemberként, akár pár éves tapasztalattal már a **legjobb fizető** pozíciókban mozoghatnak a villamosmérnökök.

A folyamatmérnökség területén volt a **leginkább elérhető** jelölt, hiszen őket szerteágazó háttérrel és szakmai szinten el lehet érni, bár folyamatfejlesztési szaktudásban hiány uralkodik a piacon.

Nagy számban technikusokkal bővülni volt a legnagyobb kihívás 2023-ban. És mivel ők a **legkevésbé elérhető**, nem csoda, hogy egyes szakágakban ezek a jelöltek mérnöki bért vihetnek haza.

TOP 3 TREND 2024-BEN

1. Belső átképzésekkel és kiterjedt karriertervezéssel kell rendelkeznie annak a cégnek, amelyik a folyamatos toborzás mellett a megtartásra is fókuszálni szeretne. A piacról egyre nehezebb kész tudást venni, így házon belülre kell hozni ennek átadását, főleg a kezdők esetében.
2. A bérek és bérigények közötti szakadék tovább fog nőni, és a kiválasztási folyamatok során a bér és a szakértelem ugyanazon prioritáson fog mozogni a vállalatok életében. Számítunk munkakörök összevonására.
3. A külföldi munkaerő száma rohamosan nő, és a gyártócégeknek el kell dönteniük, hogy szeretnének-e beszállni ebbe a foglalkoztatásba. Lesznek olyan hazai munkavállalók, leginkább képgalléros területen, akik azért válnak elérhetővé, mert nem akarnak ilyen környezetben dolgozni. Erre a kisebb cégek könnyen építhetnek toborzási stratégiát.



Az újratervezésekről fog szólni 2024. A gazdasági helyzet és a megrendelések függvényében változni fog, hogy hol beszélhetünk toborzásról, hol munkaerő-optimalizálásról.



Seres Tamás
Senior Team Leader
Engineering & Manufacturing

MÉRNÖKI ÉS GYÁRTÁSI TERÜLET BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül

FRISS DIPLOMÁS (0-1 ÉV TAPASZTALAT)

Pozíció	Min	Max	Átlag
Production Engineering	600 000	750 000	650 000
Quality Engineering	600 000	700 000	650 000
Test Engineering	600 000	750 000	650 000
Maintenance Engineering	600 000	750 000	650 000
Mechanical R&D	600 000	750 000	650 000
Electrical R&D	600 000	750 000	650 000
EHS Engineering	500 000	650 000	550 000
MES & MOM Engineering	500 000	650 000	600 000
Instrumentation & Controls Engineering	600 000	800 000	650 000
Automation Engineering	550 000	700 000	600 000
Project Engineering	600 000	750 000	650 000
Service Engineering	600 000	750 000	650 000
Expert in specific technology (e.g. welding, molding, soldering)	600 000	800 000	650 000
Shift Leader	450 000	550 000	530 000
Mechanical Technician	400 000	550 000	450 000
Electrical Technician	400 000	600 000	500 000

JUNIOR MÉRNÖK (1-3 ÉV TAPASZTALAT)

Pozíció	Min	Max	Átlag
Production Engineering	650 000	800 000	750 000
Quality Engineering	650 000	850 000	800 000
Test Engineering	600 000	800 000	750 000
Maintenance Engineering	650 000	850 000	750 000
Mechanical R&D	650 000	850 000	750 000
Electrical R&D	650 000	850 000	750 000
EHS Engineering	600 000	850 000	700 000
MES & MOM Engineering	650 000	900 000	750 000
Instrumentation & Controls Engineering	700 000	1 000 000	850 000
Automation Engineering	700 000	1 000 000	800 000
Project Engineering	650 000	850 000	750 000
Service Engineering	650 000	800 000	700 000
Expert in specific technology (e.g. welding, molding, soldering)	650 000	850 000	750 000
Shift Leader	500 000	650 000	600 000
Mechanical Technician	450 000	550 000	500 000
Electrical Technician	450 000	650 000	550 000

MÉRNÖKI ÉS GYÁRTÁSI TERÜLET BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül

MEDIOR MÉRNÖK (3-5 ÉV TAPASZTALAT)

Pozíció	Min	Max	Átlag
Production Engineering	750 000	1 000 000	900 000
Quality Engineering	850 000	950 000	900 000
Test Engineering	850 000	1 000 000	900 000
Maintenance Engineering	750 000	1 050 000	900 000
Mechanical R&D	900 000	1 200 000	1 000 000
Electrical R&D	950 000	1 300 000	1 100 000
EHS Engineering	750 000	1 050 000	900 000
MES & MOM Engineering	750 000	1 100 000	900 000
Instrumentation & Controls Engineering	900 000	1 400 000	1 100 000
Automation Engineering	850 000	1 250 000	1 000 000
Project Engineering	850 000	1 200 000	1 000 000
Service Engineering	800 000	950 000	900 000
Expert in specific technology (e.g. welding, molding, soldering)	750 000	1 100 000	950 000
Shift Leader	550 000	650 000	600 000
Mechanical Technician	450 000	600 000	550 000
Electrical Technician	550 000	850 000	700 000

SZENIOR MÉRNÖK (5+ ÉV TAPASZTALAT)

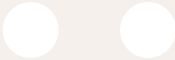
Pozíció	Min	Max	Átlag
Production Engineering	950 000	1 200 000	1 000 000
Quality Engineering	950 000	1 200 000	1 100 000
Test Engineering	950 000	1 200 000	1 100 000
Maintenance Engineering	950 000	1 200 000	1 000 000
Mechanical R&D	950 000	1 500 000	1 100 000
Electrical R&D	950 000	1 600 000	1 200 000
EHS Engineering	900 000	1 300 000	1 100 000
MES & MOM Engineering	900 000	1 200 000	1 050 000
Instrumentation & Controls Engineering	1 300 000	1 800 000	1 500 000
Automation Engineering	1 100 000	1 500 000	1 300 000
Project Engineering	1 000 000	1 200 000	1 100 000
Service Engineering	800 000	1 000 000	950 000
Expert in specific technology (e.g. welding, molding, soldering)	950 000	1 300 000	1 200 000
Shift Leader	600 000	750 000	650 000
Mechanical Technician	500 000	650 000	600 000
Electrical Technician	550 000	900 000	700 000

MÉRNÖKI ÉS GYÁRTÁSI TERÜLET BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül

MENEDZSERI POZÍCIÓK

Pozíció	Min	Max	Átlag
Plant Management / Operations Management	2 500 000	5 000 000	3 500 000
Engineering / Production Manager	1 500 000	2 200 000	1 800 000
Quality Team Leader	1 000 000	1 500 000	1 200 000
Quality Manager	1 500 000	2 200 000	1 700 000
Test Manager	1 300 000	1 550 000	1 450 000
Maintenance Manager	1 200 000	1 700 000	1 600 000
Mechanical R&D	1 500 000	2 000 000	1 750 000
Electrical R&D	1 500 000	2 000 000	1 850 000
EHS Manager	1 400 000	1 900 000	1 600 000
EHS Director	1 800 000	3 000 000	2 200 000
MES Manager	1 300 000	2 000 000	1 500 000
Instrumentation & Controls Manager	1 500 000	2 500 000	2 000 000
Automation Manager	1 600 000	2 600 000	2 000 000
Project Engineering Team Leader	1 300 000	1 800 000	1 500 000
Project Manager	1 500 000	2 200 000	1 800 000
Service Manager	1 000 000	1 500 000	1 300 000



HUMÁN ERŐFORRÁS



A technológia fejlődése és a munkaerőpiaci igények dinamikus alakulása 2023-ban is tovább formálta a HR-trendeket. A toborzási és kiválasztási folyamatokban az automatizáció és az AI egyre növekvő szerepet játszik, ami hatékonyabb és objektívebb döntéshozatalt segít elő. A cégek fokozottabban figyelnek a munkavállalók fizikai és mentális egészségére is, és a munka-magánélet egyensúlyt támogató programokat, juttatásokat vezetnek be. Az olyan lehetőségek, mint a rugalmas munkaidő, a távmunka vagy a különböző képzések, a munkavállalók elkötelezettségének és jóllétének növelésében is meghatározóak.

IPARÁGI TRENDÉK

Bővülő képzési és fejlesztési programok

Egyre több cég helyezi előtérbe a „Learning and Development” (tanulás és fejlesztés) területét, és ismeri fel annak stratégiai jelentőségét is. Ezek a programok támogatják a munkavállalók szakmai fejlődését, és hogy lépést tarthassanak a gyorsan változó iparági igényekkel, valamint a technológiával. Ugyanakkor hozzájárulnak a munkavállalói elkötelezettség és a teljesítmény növeléséhez, a tehetségek megtartásához, a szervezeti hatékonysághoz, illetve előmozdítják a vállalati kultúrát és innovációt is. A vállalatok ezért várhatóan egyre több erőforrást fordítanak majd az oktatási és fejlesztési programokra.

Home office: vonz és megtart

Az otthoni munkavégzés lehetősége a HR területén is növekszik. Ennek oka részben a technológia fejlődése, amely lehetővé teszi a hatékony virtuális együttműködést és munkavégzést. Emellett a cégek szembesültek vele, hogy a home office lehetősége

vonzerővel bír a tehetségek megszerzése és megtartása szempontjából, illetve növeli a munkavállalói elégedettséget is. A jelöltek számára fontos a munka-magánélet egyensúly, és keresik az olyan munkahelyeket, ahol rugalmas munkavégzési lehetőségek vannak. Ez a trend várhatóan továbbra is meghatározó marad.

Iparágfüggetlen HR

A HR-szakemberek egyre nyitottabbak az iparágak közötti váltásra. Sőt, a jelöltek is keresik a lehetőséget, hogy kipróbálják magukat más iparágakban. Ez valószínűleg 2024-ben sem lesz másképp, mivel rengeteg előnye is van. Ha a HR-szakemberek nem csak a szűkebb szakterületükön, hanem a vállalat egészének működésében jártasak, átfogó szakmai ismeretekkel, készségekkel rendelkeznek, jobban megérthetik az üzleti stratégiákat is. A HR-terület rugalmassága és átfogó jellege pedig lehetővé teszi, hogy a szakemberek sikeresen alkalmazkodjanak különböző iparágak specifikus körülményeihez. Azok a HR-szakemberek, akik sikeresen váltanak az iparágak között, versenyelőnyre tehetnek szert, és hozzájárulhatnak a vállalati innovációhoz és fejlődéshez is.

POZÍCIÓK

A legkeresettebb pozíciók közül 2023-ban kiemelkedett a junior HR-generalista, és a trendek azt sugallják, hogy ez 2024-ben is így lesz. Ennek oka, hogy a vállalatok egyre jobban felismerik a HR-feladatok fontosságát a munkaerőpiaci versenyképesség és a munkavállalói elkötelezettség szempontjából.

A HR-menedzser pozíciók kiemelkedően **a legjobban fizetők** voltak, és itt a bérek jelentős százalékos növekedést is mutattak az előző évhez képest. A cégek a magasabb szintű szaktudással és vezetői készségekkel rendelkező HR-szakembereket keresték.

A **leginkább elérhető** szaktudás a junior HR-specialista. Továbbra is sokan végeznek a HR-szakon, és nagyon sok junior toborzó, payrollos egy specializációból szeretne HR-specialista pozícióba kerülni.

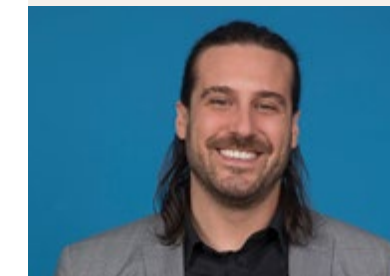
A **legkevésbé elérhető** az angoltudással rendelkező payroll menedzser. Kifejezetten ritka országosan a vezetői skillekkel, 5+ év payroll tapasztalattal és angol nyelvtudással rendelkező szakember.

TOP 3 TREND 2024-BEN

1. A kkv-knál egyre elterjedtebb az ún. „egyfős hadsereg” HR, amikor egy szakember látja el szinte az összes HR-feladatot. Az ilyen „mindenes” HR-esek egyedülálló betekintést nyerhetnek a teljes HR-folyamatba, és a kkv-knál szerzett tapasztalatuk rendkívül értékes. Különösen, ha később multinacionális környezetben is helyt akarnak állni.
2. A home office lehetősége továbbra is kulcsfontosságú marad a szektorban. Már a tehetséges jelöltekért folytatott versenyben előnyt jelent, mert a munkavállalók értékelik, sőt elvárják már ezt a rugalmasságot, ugyanakkor a megtartásban is nagy szerepe van.
3. A tanulás és fejlesztés (L&D) növekvő szerepet kap a HR-gyakorlatokban, mivel kulcsfontosságú a versenyképesség, az innováció és a tehetségmegtartás szempontjából. Erősíti a munkáltatói márka vonzerejét is, hiszen a munkavállalók egyre inkább értékelik, ha a munkáltató lehetőséget biztosít szakmai fejlődésükre.



Azok a vállalatok, amelyek a munkavállalók fejlődésére fektetik a hangsúlyt, nemcsak tehetségeiket erősítik, hanem növelik versenyképességüket is a dinamikus HR-piacon.



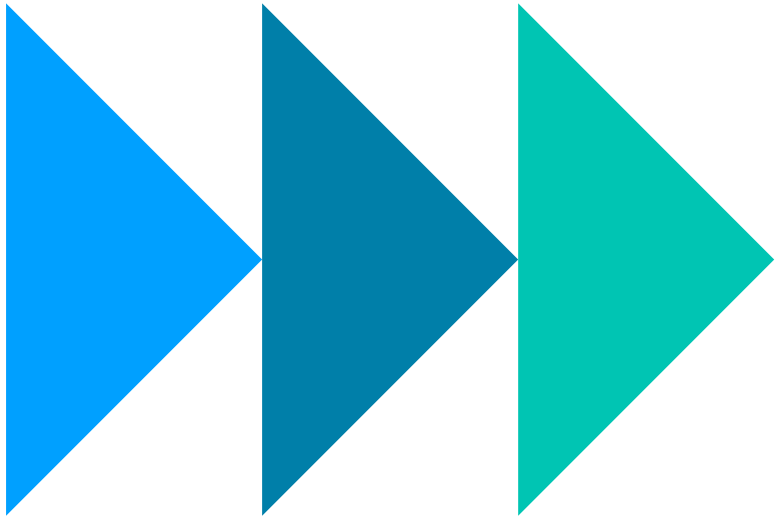
Moldován Krisztián
Senior Team Leader
Sales & Marketing & HR,
Procurement and Supply Chain

HUMÁN ERŐFORRÁS BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül

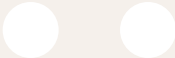
OFFICE SUPPORT

Pozíció	Min	Max	Átlag
Receptionist (English speaking)	450 000	580 000	530 000
Administrative Assistant / Office Assistant (English speaking)	500 000	680 000	580 000
Office Manager (1-3 év)	550 000	680 000	650 000
Office Manager (3+ év)	600 000	850 000	700 000
Executive Assistant (1-3 év)	600 000	800 000	680 000
Executive Assistant (3+ év)	650 000	950 000	780 000



HUMÁN ERŐFORRÁS

Pozíció	Min	Max	Átlag
Reigonal HR Director	2 100 000	3 600 000	2 750 000
HR Director	1 600 000	2 800 000	2 000 000
HR Manager	1 150 000	2 350 000	1 700 000
Regional HR Business Partner	1 100 000	1 800 000	1 420 000
HR Business Partner	720 000	1 400 000	1 050 000
Payroll Team Leader	650 000	1 300 000	900 000
Payroll Specialist	500 000	900 000	690 000
Recruitment Manager	820 000	1 500 000	1 200 000
Recruitment Partner	690 000	1 350 000	1 100 000
IT Recruitment Specialist	820 000	1 400 000	1 200 000
Recruitment Specialist	490 000	1 000 000	840 000
Learning & Developement Specialist	450 000	900 000	670 000
Mobility Specialist	460 000	780 000	620 000
HR Generalist	620 000	1 300 000	870 000
HR Specialist	470 000	780 000	670 000
HR Coordinator	400 000	750 000	620 000
HR Assistant	310 000	490 000	390 000
HR Administrator	300 000	450 000	350 000





A covidot követő toborzáscunami után 2023 óriási hullámvölgyet hozott a teljes munkaidős munkavállalók felvételében az IT területén. A kulcsszavak a stabilitás, kivárás és megtartás voltak, és egyelőre nem látni, hogy ez 2024-ben drasztikusan változna. A toborzás lassulása mellett alábbhagyott a bérek évek óta tartó dinamikus emelkedése is. Sok esetben nem nőttek a bérek, de volt szakterület, ahol némileg csökkentek is. Mindez főként a munkaerőigény csökkenésének tudható be, és hogy a leépítések nyomán felszabadult jelöltek nem találtak állást, illetve akik váltani akartak, kevés lehetőség közül válogathattak. Az évek óta jelöltvezérelt piac hirtelen pozícióvezéreltté alakult.

IPARÁGI TRENDDEK

A csapból is az AI folyt

Kétségtelen, hogy a mesterséges intelligencia témája meghatározta a 2023-as évet. Az egyre magasabb szintű technológiát tömegesen kezdték el használni a vállalatok, a szakemberek és a lakosság is. Habár a mesterséges intelligencia a mindennapokban eddig is velünk volt, illetve számos ilyen jellegű fejlesztés zajlott folyamatosan, mégis idén történt meg a nagy áttörés. Ma már a legtöbb szakmai fórumon legalább említés szintjén biztosan szóba kerül az AI, és ez várhatóan 2024-ben is így lesz.

Fókuszban a felhő és a DevOps-mérnökök

A vállalatok életében továbbra is meghatározó a cloud technológia és annak elterjedése. Ez a trend évek óta velünk van és velünk is marad, mert előbb-utóbb minden vállalat felhőalapú technológiákat fog használni. Azonban mivel ez a szakterület még mindig nagyon új, a jelöltek száma továbbra is limitált. Változatlanul nagyon keresettek a valamely cloud technológiában tapasztalt DevOps-mérnökök, akik átlagosan 70%-ban fejlesztéssel és 30%-ban üzemeltetéssel foglalkoznak.

A szoftverfejlesztőknél a fullstack az aduász

A vállalatok nagyon sok mindent megadnak ma az igazán jó fullstackes szakemberekért, akik minden bizonnyal a közeljövőben is nélkülözhetetlenek lesznek. A széles körű programozói kompetenciák mindig is versenyképesek voltak, de ezen a szakterületen még a többihez képest is kiemelten fontos a rutin. Az igazán értékes fullstackes – egyszerre backend és frontend oldali szoftverfejlesztői – tudáshoz legalább 5 éves szakmai tapasztalat szükséges a jelölt oldaláról.

POZÍCIÓK

2023-ban, és az iparági trendeket figyelembe véve várhatóan 2024-ben is **a legkeresettebb** pozíciók a Fullstack Developer és DevOps Engineer lesznek a szektorban.

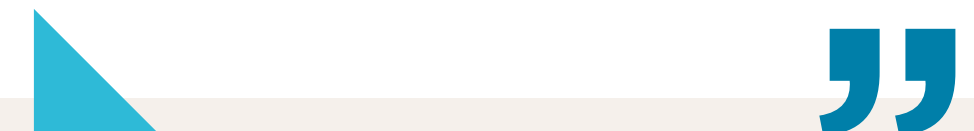
A legjobban fizető pozíciók a szoftverfejlesztői szakterületen vannak, azon belül is a frontend, a Python és a Java technológiákkal dolgozó szakemberek keresnek a legjobban.

A leginkább elérhető szakemberek jelenleg a tesztelési, infrastruktúra és projektmenedzsment szakterületen vannak.

A legkevésbé elérhető a tapasztalt DevOps-mérnökök, Salesforce-szakemberek, datával foglalkozó szakemberek, Python-fejlesztők és Node.js-fejlesztők.

TOP 3 TREND 2024-BEN

1. Minden bizonnyal több IT-fejlesztési projekt lesz 2024-ben, mint az előző évben, de mérsékelt lesz a növekedés. Ha 2022 az IT-toborzás éve volt, akkor 2023 annak az ellentéte. Valahol a kettő között lesz a megoldás, de közelebb a 2023-as évhez.
2. A bérek várakozásaink szerint infláció alatti mértékben fognak növekedni 2024-ben is, annak ellenére, hogy a jelöltek nagy vágya, hogy inflációkövető fizetésemelést kapjanak évről évre.
3. A vállalati oldalon a megtartás várhatóan továbbra is prioritás lesz. A kulcspozícióban lévő és igazán jó jelölteknek jobb tárgyalási alapjuk lesz, és ezáltal az ellenajánlatok nem csak velünk maradnak, még többre számítnak.



A pandémia után, 2021-ben és 2022-ben azelőtt példátlan beruházási volumen jellemezte a magyar IT-piacot – mind a megbízások számában, mind a fizetések emelkedésében soha nem látott pozitív trendeket indítva. A 2023-as év azonban egy jelentős megtorpanást hozott minden tekintetben. 2024 a konszolidációról szólhat majd.



Vizkeleti László
Team Manager /
Expert Perm Director
IT Perm

TECHNOLÓGIA BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül

SOFTWARE DEVELOPMENT

Pozíció	Junior SW Engineer (0-3 év)			Medior SW Engineer (3-5 év)			Senior SW Engineer (5+ év)			Architect / Team Lead / Management		
	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag
Embedded Developer	650 000	950 000	750 000	950 000	1 200 000	1 050 000	1 200 000	1 800 000	1 500 000	1 800 000	2 200 000	1 950 000
C/C++ Developer	650 000	950 000	750 000	950 000	1 200 000	1 050 000	1 200 000	1 800 000	1 500 000	1 800 000	2 200 000	1 950 000
Java Developer	750 000	1 150 000	950 000	1 150 000	1 500 000	1 400 000	1 500 000	2 100 000	1 800 000	1 900 000	2 500 000	2 300 000
C#/.NET Developer	750 000	1 000 000	850 000	1 100 000	1 400 000	1 300 000	1 500 000	2 000 000	1 700 000	2 000 000	2 500 000	2 300 000
PHP Developer	650 000	850 000	750 000	850 000	1 250 000	1 100 000	1 250 000	1 700 000	1 500 000	1 700 000	2 200 000	2 000 000
Python Developer	750 000	1 150 000	950 000	1 300 000	1 600 000	1 400 000	1 600 000	2 000 000	1 800 000	1 900 000	2 500 000	2 300 000
Database Developer	650 000	1 000 000	850 000	900 000	1 300 000	1 100 000	1 300 000	1 700 000	1 600 000	1 700 000	1 900 000	1 800 000
Frontend Developer	650 000	1 000 000	850 000	1 000 000	1 450 000	1 300 000	1 300 000	1 800 000	1 700 000	1 800 000	2 400 000	2 000 000
Android Developer	650 000	950 000	850 000	1 000 000	1 400 000	1 250 000	1 500 000	1 800 000	1 700 000	2 000 000	2 300 000	2 100 000
iOS Developer	650 000	1 000 000	850 000	1 000 000	1 500 000	1 350 000	1 500 000	2 000 000	1 800 000	2 000 000	2 500 000	2 250 000
Manual Tester	600 000	850 000	700 000	850 000	1 150 000	950 000	1 100 000	1 400 000	1 300 000	1 400 000	1 800 000	1 600 000
Automation Tester	650 000	1 000 000	850 000	1 000 000	1 400 000	1 200 000	1 400 000	1 800 000	1 550 000	1 800 000	2 200 000	1 950 000
UX/UI Designer	600 000	950 000	750 000	900 000	1 300 000	1 100 000	1 300 000	1 700 000	1 600 000	1 600 000	2 400 000	2 000 000

INFRASTRUCTURE & CLOUD

Pozíció	Junior Engineer (0-3 év)			Medior Engineer (3-5 év)			Senior Engineer (5+ év)			Architect / Team Lead / Management		
	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag
System/Network Administrator	600 000	800 000	700 000	800 000	1 050 000	950 000	1 050 000	1 300 000	1 200 000	1 400 000	1 600 000	1 500 000
Database Administrator	600 000	900 000	750 000	900 000	1 250 000	1 150 000	1 250 000	1 600 000	1 400 000	1 550 000	1 800 000	1 700 000
System Engineer	600 000	900 000	750 000	900 000	1 250 000	1 100 000	1 250 000	1 500 000	1 350 000	1 450 000	1 750 000	1 600 000
Network Engineer	650 000	900 000	700 000	900 000	1 400 000	1 200 000	1 400 000	1 800 000	1 550 000	1 550 000	2 000 000	1 850 000
Cloud Network Engineer	700 000	900 000	800 000	900 000	1 500 000	1 300 000	1 500 000	1 800 000	1 650 000	2 000 000	2 500 000	2 250 000
DevOps/Cloud Engineer	750 000	1 200 000	900 000	1 200 000	1 650 000	1 450 000	1 650 000	2 000 000	1 800 000	2 000 000	2 700 000	2 450 000
Site Reliability Engineer	700 000	1 000 000	850 000	1 000 000	1 500 000	1 250 000	1 500 000	1 800 000	1 750 000	1 800 000	2 100 000	1 950 000

TECHNOLÓGIA BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül

KIBERBIZTONSÁG

Pozíció	Junior Engineer (0-3 év)			Medior Engineer (3-5 év)			Senior Engineer (5+ év)			Architect / Team Lead / Management		
	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag
Security Engineer	800 000	1 100 000	900 000	1 100 000	1 400 000	1 250 000	1 4000 000	2 000 000	1 600 000	2 000 000	2 500 000	2 300 000
Cyber Security Consultant	800 000	1 100 000	900 000	1 100 000	1 400 000	1 250 000	1 4000 000	2 000 000	1 600 000	2 000 000	2 500 000	2 300 000
SOC Analyst	750 000	1 000 000	850 000	900 000	1 200 000	1 100 000	1 200 000	1 500 000	1 300 000	1 500 000	1 800 000	1 600 000
Penetration Tester	1 000 000	1 400 000	1 200 000	1 300 000	1 600 000	1 500 000	1 500 000	2 000 000	1 800 000	2 000 000	2 500 000	2 200 000
IAM Engineer	700 000	900 000	800 000	900 000	1 200 000	1 100 000	1 200 000	1 500 000	1 300 000	1 500 000	1 800 000	1 600 000
Vulnerability Specialist	700 000	900 000	800 000	900 000	1 400 000	1 200 000	1 400 000	1 800 000	1 500 000	1 500 000	1 800 000	1 600 000

VÁLTOZÁS- ÉS PROJEKTMENEDZSMENT

Pozíció	Junior Engineer (0-3 év)			Medior Engineer (3-5 év)			Senior Engineer (5+ év)			Architect / Team Lead / Management		
	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag
Product Owner/Manager	700 000	1 000 000	850 000	1 000 000	1 500 000	1 250 000	1 500 000	2 000 000	1 750 000	2 000 000	2 500 000	2 250 000
Project Manager	700 000	1 000 000	850 000	1 000 000	1 500 000	1 250 000	1 500 000	2 000 000	1 750 000	2 000 000	2 500 000	2 250 000
Engineering Manager	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 000 000	2 500 000	2 250 000
Delivery Manager	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 000 000	2 500 000	2 250 000
Scrum Master	800 000	1 000 000	900 000	1 000 000	1 500 000	1 250 000	1 500 000	2 000 000	1 750 000	-	-	-
Agile Coach	800 000	1 000 000	900 000	1 000 000	1 500 000	1 250 000	1 500 000	2 000 000	1 750 000	-	-	-

TECHNOLÓGIA BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül

ERP ÉS CRM	Junior Engineer (0-3 év)			Medior Engineer (3-5 év)			Senior Engineer (5+ év)			Architect / Team Lead / Management		
	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag
SAP Consultant	600 000	800 000	700 000	800 000	1 300 000	1 100 000	1 300 000	1 700 000	1 500 000	1 700 000	2 600 000	2 300 000
SAP Developer	700 000	850 000	750 000	800 000	1 300 000	1 200 000	1 300 000	1 800 000	1 600 000	1 800 000	2 700 000	2 400 000
SAP Basis Administrator	600 000	800 000	700 000	800 000	1 300 000	1 100 000	1 300 000	1 800 000	1 500 000	1 800 000	2 700 000	2 400 000
Salesforce Consultant	600 000	900 000	800 000	900 000	1 400 000	1 100 000	1 500 000	1 900 000	1 700 000	1 800 000	2 700 000	2 500 000
Salesforce Developer	700 000	900 000	800 000	900 000	1 500 000	1 200 000	1 500 000	2 100 000	1 800 000	1 800 000	2 700 000	2 500 000
Salesforce Administrator	600 000	900 000	800 000	900 000	1 500 000	1 200 000	1 500 000	2 100 000	1 800 000	1 800 000	2 700 000	2 500 000

DATA & ADVANCED ANALYTICS	Junior Engineer (0-3 év)			Medior Engineer (3-5 év)			Senior Engineer (5+ év)			Architect / Team Lead / Management		
	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag
Data Scientist	850 000	1 400 000	1 100 000	1 300 000	1 700 000	1 500 000	1 500 000	2 200 000	1 800 000	2 000 000	2 600 000	2 400 000
Data Engineer	850 000	1 500 000	1 200 000	1 200 000	1 700 000	1 500 000	1 500 000	2 400 000	2 000 000	2 000 000	2 700 000	2 400 000
Machine Learning / Deep Learning Engineer	900 000	1 400 000	1 200 000	1 400 000	2 200 000	1 700 000	1 700 000	2 600 000	2 000 000	2 000 000	2 700 000	2 500 000
Computer Vision Engineer	900 000	1 300 000	1 100 000	1 300 000	1 600 000	1 450 000	1 600 000	1 900 000	1 700 000	1 800 000	2 400 000	2 100 000
BI Developer	900 000	1 300 000	1 100 000	1 300 000	1 700 000	1 500 000	1 500 000	1 900 000	1 700 000	1 800 000	2 500 000	2 200 000
BI Analyst	750 000	1 100 000	850 000	1 300 000	1 700 000	1 400 000	1 600 000	2 000 000	1 800 000	1 900 000	2 500 000	2 200 000
Business / System Analyst	800 000	1 300 000	1 100 000	1 200 000	1 600 000	1 400 000	1 500 000	1 800 000	1 600 000	1 900 000	2 400 000	2 100 000
RPA Developer	800 000	1 200 000	1 000 000	1 000 000	1 600 000	1 300 000	1 400 000	1 800 000	1 600 000	1 600 000	2 000 000	1 800 000

IT CONTRACTING



A contracting foglalkoztatási formát a legtöbb piaci szereplő már ismeri. Születtek szabályozások, amelyek hatással voltak a vállalkozókra és partnereikre is, a vállalkozói kedv azonban ennek ellenére sem csökkent. Míg az elmúlt években a vállalkozók aránya az IT-munkaerőpiacon 5-10% között mozoghatott, ma 5 jelölből 1 volt már alvállalkozó, vagy nyitott lenne rá. A munkavállalói bérek alakulását számos tényező befolyásolja, ezzel együtt az alvállalkozói óradíjak alakulását is, a contracting mégis egyre népszerűbb: 2021 és 2023 között megötszöröződött az igény arra, hogy alvállalkozókat közvetítsünk a partnereink projektjeire! 2024-ben az alvállalkozói projektek és az alvállalkozók száma várhatóan még tovább fog nőni.

IPARÁGI TRENDK

Recruitment trendek az alvállalkozói területen

Sok cég ragaszkodik még az alkalmazotti jogviszonyhoz, mert házon belül szeretnék tartani a kompetenciákat. Képesek akár hónapokig betöltetlenül hagyni egy pozíciót, mintsem rövidebb távon alvállalkozóval megoldani az erőforráshiányt – azonban a nyitottság javul. A szakmai vezetők kezdik felismerni az alvállalkozók nyújtotta előnyöket, átlátni az együttműködési forma feltételeit, és így megoldani egy-egy projekt erőforrás-problémáit. Az IT-szakemberhiány miatt egyre több cég nyit a contracting irányába. Bízunk benne, hogy az alvállalkozónak sikeres együttműködés esetén akár 1 éven belül megpróbálhatnak nyitni egy alkalmazotti pozíciót, és átvehetik állományba.

Bizonytalanság és hosszú távú projektek

A contracting lehetővé teszi, hogy egy szabadúszó egyszerre több projekten dolgozzon, vagy rendszeresen váltson a projektek között. A bizonytalan gazdasági helyzet miatt most azonban a hosszú távú megbízás melletti elköteleződés a jellemző. Az alvállalkozó, akire stabilan számítanak és megteheti, inkább kivár a jelenlegi projektjén, és bíz benne, hogy 2024-ben talál jobb projektet kedvezőbb óradíjért. Aki viszont lépéskényszerben van, hajlandó most akár alacsonyabb díjért is új projektet elvállalni, csak hogy elkerülje a hónapokig tartó keresgélést és bevételkiesést. Emiatt az új lehetőséget kereső IT-szakemberek most még nyitottabbak az alvállalkozói munkavállalásra, még akkor is, ha korábban alkalmazottak voltak.

Banki területre és a kkv-k beeső munkáira kell főleg alvállalkozó

A fejlesztők iránti kereslet megcsappant, 2023-ban a fejlesztési projektek egy része megállt vagy lelassult. Előtérbe került azonban a meglévő rendszerek karbantartása, automatizálása, optimalizálása. A banki, biztosítói és telekommunikációs szektorok továbbra is húzó szereplők az IT-piacon. Banki területen a nagyszabású projektek továbbra is dühörognak, és a hazai banki piacon történő változások még jobban növelik az igényt a szabadúszó munkaerőre. A kkv-k egyre inkább ad hoc projektekre számítanak, éppen ezért náluk a legnagyobb a kereslet az alvállalkozókra. Amikor beesik egy megbízás, gyorsan munkába kell állnia egy-egy nagyon képzett szakembernek, minimális onboarding idővel.

POZÍCIÓK

A legkeresettebb munkavállalók 2023-ban az SAP-szakemberek voltak, de a rendszer-üzemeltetésekhez a helpdesk- és DevOps-szakemberekre is nagy volt az igény. Népszerű keresés még a business analyst és a fullstack fejlesztő, utóbbi 2024-ben várhatóan még keresettebb lesz.

A legjobban fizető lehetőségek továbbra is az SAP-területen vannak, legyen szó fejlesztőről vagy tanácsadóról. Emellett fejlesztési területen az architect pozíciókban, valamint mobilfejlesztési területen is találkozhatunk magas óradíjakkal.

A leginkább elérhető szakemberek a projektmenedzserek, a scrum mesterek vagy az SAP-szakemberek.

A legkevésbé elérhető a műszaki informatikai szakemberek (pl. beágyazott szoftverfejlesztők), és nehezebb a ritka technológiát igénylő pozíciók betöltése is. Limitált a piac tapasztalt Data Engineerekből, valamint a Cyber Security, Safety Engineer területeken. Az alvállalkozók között a német nyelvtudás különösen ritka.

TOP 3 TREND 2024-BEN

1. A cégek várhatóan könnyebben tudnak büdzsét, projekteket tervezni a következő évre, azonban a legtöbb helyen az első negyedévben nem valószínű nagy bővülés. Az új projekteket, illetve a felfüggesztettek folytatását inkább a második félévre tervezik.
2. Az eddig passzív jelöltek egy része háttérbe szoríthatja a szakmai szempontokat a biztos megélhetésért cserébe. A várhatóan megnövekedő munkaerőigény azonban felébresztheti a vágyat új kihívások keresésére. 2024 munkaerőpiaca nem lesz annyira pörgős, mint 2021–22, de jóval kedvezőbb lesz a jelöltek és a cégek szempontjából is, mint 2023 volt.
3. A projektek 2024-es újraindításával több és anyagilag akár kedvezőbb fejlesztői lehetőségre számíthatnak a szakemberek. Azonban az alvállalkozói munkavállalásban továbbra is erős irányvonal marad az üzemeltetés (DevOps), az adatbázisok migrálása, frissítése (Data Engineer) vagy az ERP-rendszerek hatékony kihasználása (SAP-tanácsadó).



A contracting foglalkoztatási forma már nem új keletű. A kérdés, hogy a megfelelő üzleti célok, feltételek és árak mellett használják-e a cégek. Sosem volt ilyen fontos a dinamikus, agilis, gyors, de átgondolt döntéshozatal a projektek kapcsán. A jelen gazdasági környezetben ezért lehet és kell is alvállalkozói erőforrásokkal kalkulálni.



Kővári Botond
Team Manager
IT Contracting

IT CONTRACTING BÉREK

SOFTWARE AND APPLICATION DEVELOPMENT

Backend		Min Ft/óra*	Max Ft/óra*	Tipikus Ft/óra*
Java	Junior Developer (1-3 év)	7 000	9 500	8 500
	Developer (3-5 év)	9 500	14 000	12 000
	Senior Developer (5+ év)	12 000	21 000	15 000
.NET/C#	Junior Developer (1-3 év)	7 000	9 500	8 500
	Developer (3-5 év)	9 000	14 000	12 000
	Senior Developer (5+ év)	12 000	21 000	15 000
Python	Junior Developer (1-3 év)	7 000	9 500	8 500
	Developer (3-5 év)	10 000	14 500	13 000
	Senior Developer (5+ év)	12 500	21 000	15 000
C/C++	Junior Developer (1-3 év)	7 000	9 500	8 500
	Developer (3-5 év)	9 500	13 500	12 000
	Senior Developer (5+ év)	12 000	20 000	15 000
Embedded Software Engineer	Junior Developer (1-3 év)	7 500	9 500	8 500
	Developer (3-5 év)	10 000	14 000	12 500
	Senior Developer (5+ év)	13 000	20 000	15 500
Software Architect		14 000	25 000	18 500

Backend		Min Ft/óra*	Max Ft/óra*	Tipikus Ft/óra*
Frontend	Junior Developer (1-3 év)	6 000	9 500	8 500
	Developer (3-5 év)	9 500	12 500	11 000
	Senior Developer (5+ év)	11 500	19 000	14 500

Fullstack		Min Ft/óra*	Max Ft/óra*	Tipikus Ft/óra*
Fullstack	Junior Developer (1-3 év)	7 500	10 500	9 500
	Developer (3-5 év)	10 000	14 000	12 000
	Senior Developer (5+ év)	13 000	23 000	15 500

*Az óradíjak nem tartalmazzák a Hays díjait

Mobile		Min Ft/óra*	Max Ft/óra*	Tipikus Ft/óra*
Android/iOS	Junior Developer (1-3 év)	6 500	9 500	7 500
	Developer (3-5 év)	9 000	14 000	12 000
	Senior Developer (5+ év)	11 000	19 000	15 500

OPERATIONS

Quality Assurance		Min Ft/óra*	Max Ft/óra*	Tipikus Ft/óra*
Test Automation Engineer	Junior (1-3 év)	7 000	10 000	8 500
	Medior (3-5 év)	9 000	12 500	11 500
	Senior (5+ év)	11 000	16 000	13 000
Manual Tester	Junior (1-3 év)	5 000	7 500	6 000
	Medior (3-5 év)	6 000	8 500	7 000
	Senior (5+ év)	7 000	10 000	8 500
QA Engineer	Junior (1-3 év)	7 500	10 500	9 000
	Medior (3-5 év)	10 000	13 500	12 500
	Senior (5+ év)	12 500	17 000	14 000
QA Manager		13 000	20 000	16 500
Test Manager		11 500	17 500	14 500

Deployment and Maintenance		Min Ft/óra*	Max Ft/óra*	Tipikus Ft/óra*
DevOps Engineer	Junior (1-3 év)	8 000	10 500	9 500
	Medior (3-5 év)	11 500	15 000	13 000
	Senior (5+ év)	14 000	20 000	17 000
System/Network Administrator	Junior (1-3 év)	6 000	8 000	7 000
	Medior (3-5 év)	7 500	10 500	8 500
	Senior (5+ év)	8 500	11 500	10 000

IT CONTRACTING BÉREK

OPERATIONS

Cloud		Min Ft/óra*	Max Ft/óra*	Tipikus Ft/óra*
Cloud Engineer	Junior (1-3 év)	8 500	11 000	10 000
	Medior (3-5 év)	10 000	14 500	12 500
	Senior (5+ év)	12 000	20 000	16 000
Cloud Architect		13 000	23 000	17 500
Security		Min Ft/óra*	Max Ft/óra*	Tipikus Ft/óra*
DevSecOps Engineer	Junior (1-3 év)	9 000	11 500	10 500
	Medior (3-5 év)	11 000	15 000	13 000
	Senior (5+ év)	14 000	21 000	17 000
Security Engineer	Junior (1-3 év)	8 500	11 000	10 000
	Medior (3-5 év)	10 500	14 500	12 500
	Senior (5+ év)	13 500	20 000	16 500
Cyber Security Consultant		13 000	22 000	16 500
Security Manager		14 500	22 000	17 500
Security Architect		15 000	22 000	18 000
Technical Assistance		Min Ft/óra*	Max Ft/óra*	Tipikus Ft/óra*
Help Desk	Junior (1-3 év)	4 000	6 000	5 000
	Medior (3-5 év)	5000	7 500	6 500
	Senior (5+ év)	6 000	9 500	7 500

DATA

Big Data & Machine Learning		Min Ft/óra*	Max Ft/óra*	Tipikus Ft/óra*
Data Engineer	Junior (1-3 év)	8 500	11 000	10 000
	Medior (3-5 év)	10 000	14 500	12 500
	Senior (5+ év)	12 000	18 000	15 000
Data Scientist	Junior (1-3 év)	9 500	12 000	10 500
	Medior (3-5 év)	10 500	15 000	12 500
	Senior (5+ év)	13 000	20 000	16 000
Data Architect		14 500	22 000	17 500
Database Administrator		8 000	11 500	10 000
Data Analyst		10 000	15 000	12 500

Business Intelligence	Min Ft/óra*	Max Ft/óra*	Tipikus Ft/óra*
BI Developer	10 000	16 000	12 500
BI Consultant	11 000	16 500	13 500

SAP

SAP		Min Ft/óra*	Max Ft/óra*	Tipikus Ft/óra*
SAP Consultant	Junior (1-3 év)	10 000	14 000	12 000
	Medior (3-5 év)	12 000	18 000	14 500
	Senior (5+ év)	16 000	23 000	19 500
SAP Developer	Junior (1-3 év)	10 000	13 500	12 000
	Medior (3-5 év)	11 500	17 000	14 500
	Senior (5+ év)	15 000	25 000	20 500

*Az óradíjak nem tartalmazzák a Hays díjait

IT CONTRACTING BÉREK

PROJECT AND PEOPLE MANAGEMENT

Business Analyst		Min Ft/óra*	Max Ft/óra*	Tipikus Ft/óra*
Business Analyst	Junior (1-3 év)	8 000	12 000	10 500
	Medior (3-5 év)	10 500	15 500	13 000
	Senior (5+ év)	14 000	21 000	17 000

Project Management		Min Ft/óra*	Max Ft/óra*	Tipikus Ft/óra*
Project Manager	Junior (1-3 év)	8 000	12 000	10 000
	Medior (3-5 év)	11 000	16 500	13 000
	Senior (5+ év)	14 000	21 000	17 500
Programme Manager		15 000	23 000	18 500
Product Owner	Junior (1-3 év)	8 500	10 500	9 500
	Medior (3-5 év)	10 000	14 000	12 000
	Senior (5+ év)	12 500	17 500	14 500
Solution Architect		15 000	21 000	18 000
Enterprise Architect		16 000	23 000	19 500

People Manager		Min Ft/óra*	Max Ft/óra*	Tipikus Ft/óra*
Scrum Master	Junior (1-3 év)	8 500	10 500	9 500
	Medior (3-5 év)	10 000	14 000	12 000
	Senior (5+ év)	12 500	17 500	14 500
Agile Coach		11 500	21 000	15 000

*Az óradíjak nem tartalmazzák a Hays díjait





Jogi területen a korábbi évtől eltérő kimagasló változást nem hozott 2023. Továbbra is számos nyitott pozíció állt a jogászejeltek rendelkezésére. A jogi piac tovább fejlődött a technológia integrálásával és az automatizáció növekedésével. A mesterséges intelligencia alkalmazása mellett a távmunka és a rugalmas munkakörülmények térnyerése is jellemző volt a szektorban, ami átalakította az iparág munkakultúráját.

IPARÁGI TRENDEK

Szárnyal a technológia, de az AI problémát is okoz a jogászoknak

A jogi szektorban tovább nőtt a digitális technológiák, az automatizáció és a mesterséges intelligencia alkalmazása. Felkapott téma, és a jogi közösséget különösen érinti a Chat GPT. Kiváló minőségű tartalmat képes létrehozni jól feltett kérdésekre, és mivel a jogászok munkája nagyrészt szövegek létrehozásából áll, ez sok területen fenyegető lehet a szakmára. Az ügyvédi irodák és jogi szolgáltatók ugyanúgy használhatnak adatelemzést, mesterséges intelligenciát és automatizált jogi rendszereket az ügyfélkezelés, dokumentumfeldolgozás és jogi kutatás terén. Ezért a jogásztársadalomban a mesterséges intelligencia kétélű fegyverként van jelen.

Slágertéma az adatvédelem és az adatbiztonság

Az ügyvédi irodáknak és vállalkozásoknak folyamatosan figyelniük kellett az adatvédelmi és -biztonsági előírásokat. Ezek a kérdések továbbra is fontosak voltak a jogi szektorban – különösen az adatvédelmi jogszabályok, mint az európai GDPR, illetve

más országokban bevezetett hasonló törvények kapcsán. Az adatvédelmi jogszabályok megszegése miatt egyre gyakrabban kiszabott bírságok miatt a kereslet egyre nagyobb lesz a szakértő jogászokra, ami további béremelkedést fog eredményezni.

Távmunka és rugalmas munkakörülmények

A covid hatására a jogi szektorban is tovább erősödött a távmunka és a rugalmas munkavégzési lehetőségek igénye. Az ügyvédi irodák és jogi szakemberek sok esetben kialakították vagy megerősítették a távmunka lehetőségét, ami változást hozott az iparág munkakultúrájában. A jogi munka terén különösen nehéz, hogy a hivatás bizalmas jellege miatt a munkáltató hogyan tud eleget tenni a munkavállaló távmunkaigényének.

POZÍCIÓK

Az adatvédelmi előírások és a GDPR miatt az adatvédelmi jog területén tapasztalt szakemberek **a legkeresettebbek**, de nő az igény olyan jogászokra is, akik értenek a kiberbiztonsági, szoftverlicenclési és szellemi tulajdonjogi kérdésekhez.

A legjobban fizető lehetőségek a nagy ügyvédi irodák vagy vállalatok felső vezetői pozíciói. Az intellektuális tulajdon védelme és kezelése miatt az IP-jogászoknak is magasabb fizetése lett – hozzávetőleg 5-10%-kal magasabb bért érhetnek el az ebben tapasztalt jelöltek.

Az alapvető jogi adminisztratív feladatokat ellátó szakemberek **a leginkább elérhetőek**, és a jogi irodák vagy cégek életében fontos szerepet töltenek be. Kezdő jogászok számára gyakran elérhetőek a bevezető szintű állások.

A speciális területek, mint az energia-, médiajog, bányajog, vagy akár a nemzetközi emberi jogok szűkebb szakmai területeinek szakértői **a legkevésbé elérhetőek**. Az ilyen megnyíló pozíciók esetén mélyen a zsebébe kell nyúlnia egy cégnek, ha a ritka tudást meg akarja szerezni és a versenytárstól átcsábítani.

TOP 3 TREND 2024-BEN

1. További fejlődés várható a technológia használatában AI, adatelemzés és automatizáció témakörében. Az új technológiákhoz való alkalmazkodás és a versenyképesség fenntartása érdekében pedig a továbbképzés és a munkavállalók fejlesztése is kiemelt szerepet kaphat a szektorban.
2. Az adatvédelem, munkajogi szabályozások és más területek változásai által újabb kihívásokkal kell majd szembenézniük a szakembereknek.
3. A home office és a rugalmas munkaidő várhatóan a jövőben is fontos marad az iparágban. A cégeknek érdemes alkalmazkodniuk ehhez, és támogatniuk a munkavállalók távoli munkavégzését.



A jogi szektor legkeresettebb területei jelenleg az adatvédelem, a kiberbiztonság és a technológiai jog. Az egyre gyakoribb bírságok miatt a kereslet növekszik, és béremelkedést fog eredményezni az említett szakértőknél.



dr. Csippa Dániel
Recruitment Consultant
Pénzügy és számvitel

JOG ÉS COMPLIANCE

BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül

JOGTANÁCSOS

Pozíció	Min	Max	Átlag
Junior Lawyer (0-3 év)	550 000	850 000	700 000
In-House Lawyer (3-5 év)	900 000	1 400 000	1 100 000
Senior In-House Lawyer (5-10 év)	1 200 000	2 000 000	1 600 000
Head of Legal (10-15 év)	1 800 000	2 500 000	2 000 000
Regional Legal Director (15+ év)	2 200 000	3 600 000	2 700 000

KYC

Pozíció	Min	Max	Átlag
KYC Analyst (0-3 év)	550 000	750 000	650 000
KYC Specialist (3-5 év)	650 000	950 000	800 000
KYC Lead (5+ év)	850 000	1 200 000	1 000 000

EDD

Pozíció	Min	Max	Átlag
EDD Analyst (0-3 év)	550 000	800 000	700 000
EDD Specialist (3-5 év)	750 000	1 000 000	950 000
EDD Lead (5+ év)	1 000 000	1 300 000	1 200 000

AML

Pozíció	Min	Max	Átlag
AML Analyst (0-3 év)	550 000	800 000	700 000
AML Specialist (3-5 év)	750 000	1 150 000	950 000
AML Lead (5+ év)	1 000 000	1 300 000	1 200 000

COMPLIANCE

Pozíció	Min	Max	Átlag
Junior Compliance Specialist (1-3 év)	550 000	800 000	700 000
Compliance Expert (3-5 év)	750 000	1 100 000	900 000
Compliance Manager	1 000 000	1 800 000	1 400 000
Chief Compliance Officer	2 100 000	3 600 000	2 700 000

ÜGYVÉD (ÜGYVÉDI IRODA)

Pozíció	Min	Max	Átlag
Junior Lawyer without BAR exam (0-3 év)	600 000	800 000	700 000
Junior Legal Counsel with BAR exam (3-5 év)	900 000	1 300 000	1 100 000
Senior Legal Counsel (5-10 év)	1 400 000	2 000 000	1 800 000
Legal Counsel Manager (10+ év)	2 500 000	3 600 000	2 800 000



A munkavállalók megtartása, további juttatási csomagok bevezetése vagy átstrukturálása és a szakmai továbbképzések még nagyobb hangsúlyt kaptak a 2023-as évben a munkaerőpiacon. Kifejezetten igaz ez az élettudományok területén működő vállalatok esetében is, ahol az év végének közeledtével a munkáltatók a módosított állami kötelezettségekkel vagy a csökkenő inflációs környezettel kalkulálva tervezhették meg az új naptári évet.

IPARÁGI TRENDK

Mondhatnánk, varázsszavak: AI és digitalizáció

Az élettudományok területén is kiemelkedő trend a digitális transzformáció és az adatelemzés, a big data rohamosan fokozódó szerepe a kutatásokban és a gyógyszerfejlesztésben. Nő a kereslet a bioinformatikusok, adatanalitikusok és a mesterséges intelligencia szakértői iránt. Azok a vállalatok, amelyek ilyen területen is szerepet vállálnak, vagy jóval modernebb, innovatív, cutting edge orvostechikai eszközökkel dolgoznak, kiemelkedően vonzóak a szakemberek körében – bár egyelőre kevés ilyen cég van Magyarországon.

Orvoshiány – körforgás a munkaerőpiacon

Az orvos- és szakorvoshiány továbbra is nagy nehézséget jelent annak ellenére, hogy a béreket többször emelték az elmúlt években, és egyre több orvos kezdett el ismét praktizálni. A szakorvosi praxisok sok helyen továbbra is betöltetlenek, a vidéki területeken pedig különösen nehéz orvost találni.

Kérdéseket vet fel a túlterheltség, a külföldre vándorlás vagy a magánszektor térnyerése is, ahol az orvosok szívesebben vállalnak munkát. Ha szeretnénk betölteni egy pozíciót, a toborzásban az adatbázisok átkutatása nem jelent megoldást, egy már kiépített kapcsolati háló, referenciák, direkt megkeresés segíthet inkább.

Munkavégzés és elvárások

A pandémia lassan már egy éve nincs velünk, viszont a hatásait a mai napig érezhetjük. Azokban a pozíciókban, ahol teljes home office lehetséges volt, a legtöbb álláskereső manapság is hasonló elvárást támaszt. Versenyképességüket tartani és a legjobb szakembereket felvenni azok a vállalatok tudták, amelyek legalább heti egy vagy két otthoni munkavégzést tudnak biztosítani. A rugalmasság igényét felismerve egyre több munkáltató körében jelent meg a törzsmunkaidős munkavégzés fogalma is.

POZÍCIÓK

A legkeresettebb pozíciók a gyógyszerész, a minőségbiztosításban vagy -ellenőrzésben jártas szakember, a mikrobiológus, illetve az orvoslátogató.

A legjobban fizető pozíciók a Marketing Business Unit Head, a Medical Director, a Medical Device Sales Director, illetve a Head of QA.

A leginkább elérhető szaktudás az élettudományok közül a biológus, a vegyész, az orvoslátogató és a junior marketinges.

A legkevésbé elérhető szaktudás (niche) a meghatalmazott személy/felelős személy, az orvostechikai területen jártas villamosmérnök és a szoftverfejlesztői tapasztalattal rendelkező élettudományos szakember.

TOP 3 TREND 2024-BEN

1. Mivel a felsőoktatási képzések még nem feltétlenül tudják követni a szektor technológiai fejlődését, többségük kevésbé gyakorlatorientált, a minőségellenőrzési, klinikai kutatási stb. szoftverek alkalmazása nem része a legtöbb tantervnek, ezért az ipari szereplők vonakodva vesznek fel friss diplomásokat egy gyógyszeripari, vegyész vagy biológus pozícióra is. Kivéve, ahol van komplex belső képzési rendszer egy akár több hónapos betanuláshoz.
2. Egyre több munkáltató építi be a juttatási csomagjai közé a magánegészségügyi ellátást vagy egészségbiztosítást, ami a magánegészségügyi szolgáltatások és szolgáltatók felértékelődéséhez vezethet. Néhány éven belül még erősebb fellendülést tapasztalhatunk ezen a területen, viszont kérdés, ezt mennyire fogják segíteni vagy éppen hátráltatni a jövőbeli jogszabályok.
3. Költségek csökkentése vagy kontrollálása miatt az értékesítői, KAM és orvoslátogatói pozícióknál 2023-ban a magáncélú céges autó használata egyre több helyen került ki a juttatási csomagból, vagy lett limitálva az előző évhez képest.



Tovább erősödik egy már kiépített toborzási kapcsolatrendszer értéke.



Zagy Norbert
Team Leader
Life Sciences

ÉLETTUDOMÁNYOK - GYÓGYSZERIPAR

BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül

ÉRTÉKESÍTÉS

Pozíció	Min	Max	Átlag
Medical Representative OTC	650 000	850 000	750 000
Medical Representative RX - junior level (1-3 év)	600 000	850 000	800 000
Medical Representative RX - senior level (3+ év)	750 000	1 050 000	850 000
Key Account Manager (kórházi terület)	950 000	1 450 000	1 200 000
Area Sales Manager	1 100 000	1 500 000	1 350 000

MARKETING

Pozíció	Min	Max	Átlag
Product Manager RX	1 200 000	1 650 000	1 450 000
Product Manager OTC	900 000	1 400 000	1 050 000
Digital Marketing Expert	1 000 000	1 400 000	1 100 000
Marketing Director	1 450 000	2 000 000	1 800 000
Business Unit Head	1 800 000	2 400 000	2 200 000

MEDICAL

Pozíció	Min	Max	Átlag
Market Access Manager	1 200 000	1 800 000	1 550 000
Medical Science Liaison	1 000 000	1 350 000	1 150 000
Medical Advisor	1 300 000	1 650 000	1 500 000
Medical Director	1 500 000	2 300 000	1 950 000

TÖRZSKÖNYVEZÉS

Pozíció	Min	Max	Átlag
Regulatory Affairs Specialist	550 000	900 000	700 000
Regulatory Affairs Team Lead	900 000	1 350 000	1 150 000
Director of Regulatory Affairs	1 100 000	1 700 000	1 400 000

FARMAKOVIGILANCIA

Pozíció	Min	Max	Átlag
Case Processor	500 000	600 000	550 000
PV / Drug Safety Specialist (gyógyszeripari cég)	500 000	750 000	650 000
Drug Safety Manager / QPPV	900 000	1 450 000	1 250 000

MINŐSÉGÜGY

Pozíció	Min	Max	Átlag
Quality Control Analyst	500 000	650 000	600 000
QA Pharmacist	550 000	900 000	800 000
Responsible Person	700 000	1 300 000	1 000 000
Qualified Person	750 000	1 400 000	1 000 000
Head of QA	1 100 000	1 800 000	1 600 000
Head of Analytical Laboratory	1 100 000	1 550 000	1 400 000

ÉLETTUDOMÁNYOK - ORVOSTECHNIKAI ESZKÖZÖK BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül

KERESKEDELEM

Pozíció	Min	Max	Átlag
Sales Representative - junior level (1-3 év)	650 000	750 000	700 000
Sales Representative - senior level (3+ év)	750 000	1 050 000	850 000
Key Account Manager	750 000	1 100 000	900 000
Sales Manager	1 200 000	1 700 000	1 400 000
Service Technician	650 000	850 000	750 000
Service Engineer	750 000	1 000 000	850 000
(Field) Application Specialist	650 000	900 000	750 000
International Distribution Manager	900 000	1 400 000	1 200 000
Product Manager	700 000	950 000	850 000

GYÁRTÁS

Pozíció	Min	Max	Átlag
Quality Engineer (1-3 év)	600 000	750 000	700 000
Quality Engineer (3+ év)	750 000	950 000	850 000
Quality System Engineer	750 000	950 000	850 000
Quality Manager	1 250 000	1 800 000	1 500 000
Clean Room / Microbiology Specialist	600 000	850 000	750 000

ÁLLATEGÉSZSÉGÜGY

Pozíció	Min	Max	Átlag
Sales Representative (PET)	600 000	1 100 000	850 000
Sales Representative (FARM)	700 000	1 200 000	900 000
Product Manager	800 000	1 200 000	1 000 000
Sales Manager	1 250 000	1 600 000	1 450 000



A 2023-as marketingtrendeket a digitális marketing, a személyre szabott, élményalapú marketing, a fenntarthatóság témája és az AI határozta meg leginkább. Az a szakember, aki mindezekhez ért, keresett a munkaerőpiacon. Hogy szükséges-e specializálódni, vagy a polihisztoroké a jövő, attól függ, hogy ki milyen vállalati környezetben képzelel magát. Egy kkv-nál, ahol sokszor csak egy fő látja el a teljes marketingfunkciót ügynökségi bevonással, jó, ha minden témakörre van rálátása. Ha valaki egy területnek szeretne a szakértője lenni, az inkább egy multinál fogja megtalálni a helyét, ahol javarészt házon belül látnak el minden funkciót, vagy csak kevés feladatot szerveznek ki.

IPARÁGI TRENDEK

A digitális marketing további térhódítása

2023-ban a legmeghatározóbb trend az iparágban a digitális marketing térhódítása volt. A hirdetési költségek összességében 10%-kal nőttek, és ennek a növekedésnek a nagy része a digitális csatornákra esett. A Facebook és az Instagram továbbra is a két legnépszerűbb közösségi platform, de a TikTok és a Snapchat is egyre nagyobb teret hódít. Az a vállalat, amelyik B2C-célpiaconra összpontosít, már nem mehet el szó nélkül az utóbbi felületek mellett sem. A B2B-szegmensben a LinkedIn a megkérdőjelezhetetlen platform.

Személyes élmény és fenntarthatóság

A fogyasztók egyre inkább értékelik, ha a márkák személyre szabott tartalmat és szolgáltatást nyújtanak nekik. A marketingesek ezért gyakrabban használnak

olyan technológiákat, mint a mesterséges intelligencia és a gépi tanulás, hogy a fogyasztók igényeihez jobban igazodó kampányokat építsenek. Emellett egyre több figyelmet kap a fenntarthatósági értékek kommunikációja is, hiszen a fogyasztók egyre inkább elvárják, hogy a márkák felelősségteljesen járjanak el a környezetvédelmi kérdésekben. Ezek a megközelítések segítenek kitűnni a versenytársak közül, és a fogyasztói hűség kialakításában is nagy szerepük van.

Az AI szerepe a marketingben

A mesterséges intelligenciát a szektorban használják többek között ügyfeladatok elemzésére, marketingfeladatok automatizálására és marketingüzenetek személyre szabására. Ezekkel hatékonyabbá, eredményesebbé tehető a marketing. Azonban felmerült a kérdés, hogy elveszi-e a szakemberek munkáját. Ma már tudjuk, hogy az AI nem tudja helyettesíteni az emberi tényezőt, az viszont elengedhetetlen, hogy egy marketingszakember az eszköz adta lehetőségeket tudja használni.

POZÍCIÓK

Jelenleg a **legkeresettebbek** és egyúttal a **leginkább elérhető** is a szektorban a social media munkatársak. Ezzel főként a junior kollégákat bízzák meg egy-egy vállalatban belül, ha dedikáltan egy fő foglalkozik vele. Azonban fontos, hogy a hirdetéskezelés világában is jártas legyen a közösségi médiáért felelős munkatárs.

Továbbra is a vezető pozíciók (marketing director, head of marketing) a **legjobb fizetők**, azonban egy digitális területtel foglalkozó munkatárs bére is kiemelkedő (mint például PPC, SEO).

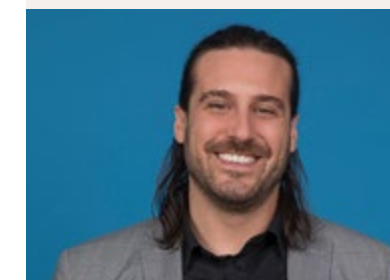
A marketing egy kreatív világ, így aki ezt a területet választja, általában szeretné megélni kreativitását. Ez lehet az oka, hogy a **legkevésbé elérhető** szakember a piacon, aki adatelemzéssel, piacelemzéssel foglalkozik.

TOP 3 TREND 2024-BEN

1. Egyre inkább használják az AI-t és a gépi tanulást a célközönség jobb megértéséhez, a hatékonyabb hirdetésekhez és a marketingfeladatok automatizálásához. A hangalapú keresés és a virtuális asszisztensek is egyre népszerűbbek az automatizáció, személyre szabás, elemzés, tartalomgyártás és a fogyasztó megismerése szempontjából. Ezek a technológiák fókuszban lesznek a kampányok tervezésekor.
2. A közösségi média továbbra is fontos marketingcsatorna marad, és elengedhetetlen, hogy hiteles szakember maradjon valaki a piacon. A B2B és B2C marketingeseknek is jól kell ismernie minden platformot. Melyikkel lehet a Z vagy az alfa generációt megszólítani, kik azok, akiket továbbra is az Instagramon lehet megtalálni stb.
3. A munkaerő iránti keresletben is megmutatkozik majd várhatóan, hogy az a marketingszakember fog a jövőben előnyt élvezni, aki ezeket az új technológiai eszközöket megfelelően és hatékonyan tudja alkalmazni. Ennek a tudásnak a fontossága tovább fokozódik a következő évben.



A marketing az egyik leggyorsabban változó iparág, hiszen a fogyasztói szokásokhoz, igényekhez gyorsan kell igazodni. Ezt az online tér egyre csak fokozza. Az alkalmazkodóképesség mindig fontos lesz. Specializálódni nagyvállalati szegmensben érdemes, polihisztoroként kiteljesedni ott lehet, ahol több kiszervezett funkció koordinálható.



Moldován Krisztián
Senior Team Leader
Sales & Marketing & HR,
Procurement and Supply Chain

MARKETING

BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül

MARKETING

Pozíció	Min	Max	Átlag
Marketing Director/ PR Director	1 900 000	3 200 000	2 200 000
Marketing Manager	1 050 000	1 900 000	1 500 000
E-commerce Manager	1 000 000	2 200 000	1 600 000
Communication Manager	790 000	1 550 000	1 100 000
Online Marketing Manager	790 000	1 150 000	950 000
Trade Marketing Manager	820 000	1 400 000	1 000 000
Brand Manager	680 000	1 300 000	940 000
Product Manager	800 000	1 700 000	1 000 000
E-Commerce Specialist	690 000	1 200 000	1 000 000
PPC/SEO/SEA Manager	580 000	1 100 000	900 000
Web Content Manager	580 000	1 000 000	790 000
Social Media Manager	750 000	1 100 000	880 000
Market Research Analyst	580 000	880 000	725 000
Online Marketing Specialist	580 000	1 050 000	825 000
Trade Marketing Specialist	580 000	1 100 000	825 000
Brand Specialist	630 000	1 050 000	755 000
Product Specialist	630 000	1 000 000	750 000
Marketing Coordinator	580 000	920 000	750 000
Marketing Assistant	480 000	690 000	600 000





A gazdaság 2023 első felében recesszióban maradt, a reál-GDP növekedése pedig az előző évi 4,6%-ról 0,5%-ra esett vissza. Ez a gazdasági lassulás a magasabb árakkal, a szigorúbb finanszírozási feltételekkel és a költségvetési konszolidációval párosulva visszaszorította a fogyasztói kiadásokat, ami hatással van a kereskedelmi forgalomra. A bérek ebben az iparágban nehezen tudják lekövetni az inflációt, a dolgozók alulfizetettek, nagyon kevés munkavállaló van, aki hosszú távon a kereskedelemben képzei el a jövőjét. A munkavállalók évről évre egyre magasabb követelményeket támasztanak a munkáltatók felé.

IPARÁGI TRENDK

Több munkavállaló, változatlan fluktuáció

A kereskedelmi szektorban dolgozó munkavállalók létszáma 2023-ban növekedett az előző évhez képest. Az iparági trendek tekintetében azonban jelentős elmozdulás nem tapasztalható. Továbbra is magas fluktuáció várható, a munkavállalók körében a mobilitás és az állandó váltogatás változatlanul fontos szerepet játszik. A vállalatoknak kiemelt figyelmet kell fordítaniuk a tehetségeik megtartására és fejlesztésére, valamint az olyan motivációs tényezők kialakítására, amelyek csökkentik a fluktuációt és erősítik a munkaerő hűségét.

Előnyben a magasabb fix alaplér a bónuszokkal szemben

A covid óta a kereskedelmi szektorban dolgozó munkavállalóknak is egyre fontosabb a biztonság és a munka-magánélet egyensúly. A 2023-as évben tapasztalt gazdasági lassulás hatására

a magasabb bónusszal járó bérek helyett jobban preferálják a magasabb, ám fix alaplér kínáló munkáltatókat. A belépő bruttó alaplér a kereskedelmi szektorban 2023-ban elérte a 350 000 forintot, ám a munkáltatók által kínált bónuszokkal a bruttó 450 000 forintos jövedelem is elérhető volt a piacon.

Angolul tudni kell

Annak ellenére, hogy a megtartás a kereskedelmi szektorban működő vállalatoknak különösen nagy kihívás, illetve a munkavállalók itt is egyre magasabb követelményeket támasztanak munkáltatóik felé, a nyelvtudás tekintetében változatlanul meg kell felelni az elvárásoknak. Az elvárt képesítés területén a munkáltatók lazítottak ugyan a munkavállalókkal szemben támasztott követelményeiken, azonban az angol nyelvtudás ebben az iparágban is kritikus fontosságú maradt.

POZÍCIÓK

A legkeresettebb pozíciók a kereskedelemben a bolti eladó és boltvezető, mivel a gazdasági lassulás hatására ezeket a pozíciókat érintette leginkább a válság. A csökkenő követelmények és az alacsonyan tartott bérek egy egyre jobban felhígult piac képét mutatják.

A bolti eladók bruttó átlagbére 450 000 forint, míg **a legjobban fizető** üzletvezetői bruttó átlagbér meghaladhatja a 650 000 forintot is.

A leginkább elérhető és azonnal kezdő pozíciók a bolti eladók, mert itt történik a legnagyobb fluktuáció. Folyamatosan találkozhatunk nyitott pozíciókkal.

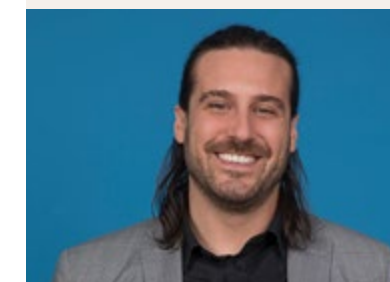
A legkevésbé elérhető pozíciók a szenior szintű boltvezetők. Sok junior vagy medior szinten lévő, pár éves tapasztalattal rendelkező boltvezető hagyja ott a kereskedelmet, és vált irodai munkára. Így nehéz olyan boltvezetőt találni, aki tapasztaltabb, és idősebb korára is a kereskedelem világát választja.

TOP 3 TREND 2024-BEN

1. Az infláció következtében tovább folytatódhat a bérek emelkedése az iparágban. A munkavállalók így várhatóan jobb életszínvonalat érhetnek el, és egyre fontosabbá válik számukra a bérek reálértékének megőrzése.
2. A biztonság irányába mozdul a munkaerőpiac. A munkavállalók az olyan munkahelyeket keresik, ahol stabil a foglalkoztatás, nem fenyegeti őket a váratlan elbocsátás vagy egyéb bizonytalanság. Ennek következtében versenyelőnyhöz juthatnak azok a vállalatok, amelyek tudják biztosítani dolgozóik számára a stabilitást.
3. Az alaplér és a bónuszok arányának változása érdekes dinamikákat eredményez. A munkavállalók hajlamosabbak lehetnek elfogadni olyan pozíciókat, ahol magasabb az alaplér, még akkor is, ha a bónuszok kisebbek. Ez a változás a munkavállalók stabilitási igényével függ össze, hiszen az alaplér a biztos jövedelemforrást jelenti, míg a bónuszok inkább teljesítményfüggőek.



2024-ben egy olyan gazdasági visszaesés várható, ahol a munkaerőt nem csak a bér, de a stabilitás is mozgatja. A vállalatoknak most kell kitalálniuk, hogyan tartsák meg a tehetségeiket. A jelszó a szép alaplér és a fluktuáció kezelése!



Moldován Krisztián
Senior Team Leader
Sales & Marketing & HR,
Procurement and Supply Chain

KISKERESKEDELEM

BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül

RETAIL – NON-FASHION AND FASHION RETAIL

Pozíció	Min	Max	Átlag
Country Manager	1 200 000	2 000 000	1 600 000
Area Manager	1 000 000	1 850 000	1 425 000
District Manager	700 000	1 100 000	900 000
Store Manager	600 000	750 000	675 000
Assistant Store Manager	450 000	650 000	550 000
Department Manager	420 000	650 000	535 000
Sales Assistant	350 000	450 000	400 000

LUXURY FASHION RETAIL

Pozíció	Min	Max	Átlag
Area/District Manager	1 850 000	3 650 000	2 750 000
Store Manager	950 000	1 600 000	1 275 000
Assistant Store Manager	620 000	1 100 000	860 000
Sales Associate	420 000	700 000	560 000



ÉRTÉKESÍTÉS



Az előző években visszaszorult az értékesítés, de mára újra beindult az üzlet. Egyre gyakoribbak a személyes találkozók, ahogy a konzultatív sales is „end-to-end” folyamatokkal. (Központosított elérhetőség hozzáértő szakemberrel párosítva.) Az infláció növekedését a legtöbb helyen az értékesítők bére is leköveti, hiszen ők hozzák be az üzletet és a profitot. A cégek tudják, hogy nem veszíthetnek el jó szakembereket, mert nagyon sok pénzbe és időbe fog telni az új kolléga betanítása, mire sikereket ér el. A vezető pozíciókra nagyon sok a jelentkező, hiszen mindenki szeretne feljebb lépni a meglévő szintjéről. Így már iparágváltásra is sokkal nyitottabbak a jelöltek.

IPARÁGI TRENDOK

Sok non-technical jelölt

Nem iparág-specifikus munkákra rengeteg jelölt van. Sok fiatal választja a kereskedelmi végzettséget, ezért a junior pozíciókban a cégek válogathatnak a jelentkezők közül. Ezek a jelöltek nem ismerik mélyen az általuk értékesített termékeket, szolgáltatásokat, ehelyett a karizmára, meggyőzésre és a kapcsolatteremtő készségekre hagyatkoznak. Bár ezek mind szükségesek, a technikai tudás hiánya kihívást jelent. A legjobb értékesítési csapatokban ezért kulcsfontosságúak a támogatók, akik a technikai szakértelmet biztosítják. A támogató csapatok áthidalják a szakadékokat, és lehetővé teszik, hogy az értékesítők arra összpontosíthassanak, amihez a legjobban értenek: az értékesítésre.

Üzemanyag és kényelem

A megemelkedett üzemanyagárak miatt a céges autó tankolókártyával már elvárás az értékesítők részéről. Ha nem tartalmazza a csomag, az alapbérbe kalkulálják bele a jelentkezők, amivel ők és a cégek is rosszabbul jönnek ki. A home office hasonlóan elvárás még mindig, de egyre nagyobb az igény a kollégákkal való találkozásra is. Ha többet kell utazni, a home office mértéke kisebb, hiszen az értékesítő főleg az ügyfélnél tartózkodik. Ha kisebb az utazási igény, 4-5 napot nem nyitottak az irodában tölteni az értékesítők, hiszen hívást otthonról is indíthatnak. Ez egy bizalmi kérdés is a cégek részéről, de a bevétel és KPI-ok segítségével követhető és hamar felismerhető, ha a kolléga nem megfelelően végzi el a munkáját.

Mérnöki szektor az IT felett

Az IT-szektor fokozatosan háttérbe szorul. A gyors technológiai változások a szoftvermegoldások telítődéséhez vezettek, így az IT-iparnak újra fel kell találnia önmagát, hogy visszanyerje kiemelkedő szerepét. A technológiai fejlesztések növelik a hatékonyságot, de az alapelvek megmaradnak. A mérnöki szakma viszont állhatatos marad, sikere a kézzelfogható eredmények iránti elkötelezettségében rejlik. A mérnöki tudományok adják az infrastruktúra, a gyártás és a szállítás gerincét. A tervezésen belül a HVAC (fűtés, szellőztetés és légkondicionálás) és az energiaszektor szárnyal. Növekszik a fenntartható megoldások iránti kereslet, népszerűek az intelligens hálózatok, a megújuló energia és a hatékony HVAC-rendszerek.

POZÍCIÓK

Az értékesítési vezetők (Sales Manager) és a kiemelt partnerkapcsolattartók (Key Account Manager) **a legkeresettebbek**. Ezek a pozíciók stabilitást adnak, előrelépés a területi képviselő állásokhoz képest, és magasabb az alapfizetés is. A gyártási területeken magas az igény a profi mérnök értékesítőkre, de a megfelelő tudást sokszor nem tudják megfizetni. A növekedés az energia és épületgépészet iparágban a legérzékenyebb, itt a bérek is kezdik követni a piac alakulását.

A legjobban fizető pozíciók az előző évhez hasonlóan a sales director és a head of sales. Százalékban is itt a legmagasabb a növekedés tavalyhoz képest. Ez a trend várhatóan nőni fog, mivel elengedhetetlen egy sikeres cégnél a kiemelkedő salescsapat kiépítése és vezetése.

A legtöbb végzettség kiemelkedően a kereskedelem és a marketing, így ezek a **leginkább elérhető** szaktudások jelenleg, de nagyon sok technikai értékesítő pozícióra nem feltétlenül elegendők háttértámogatás nélkül.

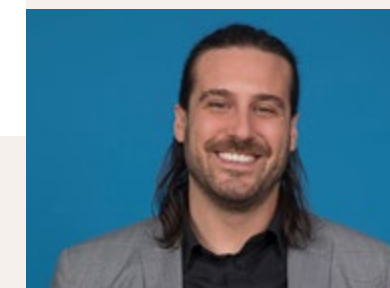
Az energetikai és gépészmérnök szakirányú jelöltek azonban nagyon hamar találhatnak maguknak értékesítő állást, amennyiben nyitottak rá, mert ez **a legkevésbé elérhető** szaktudás jelenleg.

TOP 3 TREND 2024-BEN

1. Az IT-szektor hatalmas növekedése most megállt, fókuszba került az energia, gáz és egyéb nyersanyag fogyasztásának csökkentése.
2. A kényelem továbbra is fókuszban marad az értékesítői szegmensben. A home office, illetve a céges autó plusz benzinkártya fontossága továbbra is kiemelkedő. Sokszor akik kapnak céges autót, alapbérben is rugalmasabbak tudnak lenni.
3. Az AI már sokban segíti az értékesítők munkáját, de csak az alapszinten. A piackutatás még mindig az értékesítő szaktudását és manuális keresését igényli, szövegírásban és kliensek keresésében tud csak segíteni.



Az értékesítő adja el a terméket, nem a cég. Az AI segíthet megírni a marketingszöveget, de csak bejövő leadekből nem tud megélni a cég. Lehet automatizálni és szabványosítani a folyamatokat, ajánlatokat, de egy egyénre és igényre szabott ajánlat mindig is nagyobb sikerrátát eredményez. Ehhez kell egy jó szakember, aki ezt felméri.



Moldován Krisztián
Senior Team Leader
Sales & Marketing & HR,
Procurement and Supply Chain

ÉRTÉKESÍTÉS

BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül

HOSPITALITY SALES

Pozíció	Min	Max	Átlag
Sales Assistant	340 000	490 000	415 000
Sales Coordinator	400 000	545 000	470 000
Sales Executive	500 000	835 000	690 000
Sales Manager	685 000	1 650 000	910 000
Sales Director	1 000 000	2 000 000	1 450 000

SALES SUPPORT - IT

Pozíció	Min	Max	Átlag
Product Support Specialist	577 500	950 000	770 000
Sales Support Engineer	577 500	950 000	770 000
Pre-Sales Specialist	577 500	950 000	770 000
Pre-Sales Engineer	865 000	2 000 000	1 200 000

DIRECT SALES - IT

Pozíció	Min	Max	Átlag
Sales Representative	630 000	1 100 000	825 000
Sales Engineer	680 000	1 450 000	910 000
Key Account Manager	630 000	1 500 000	850 000
Business Development Manager	945 000	1 500 000	1 075 000
Channel Sales Manager	860 000	1 500 000	1 050 000
Sales Manager	1 150 000	2 300 000	1 650 000
Sales Director	1 575 000	2 650 000	2 000 000
Regional Sales Manager	1 700 000	2 900 000	2 200 000

SALES SUPPORT - TECHNICAL

Pozíció	Min	Max	Átlag
Sales Assistant	500 000	745 000	600 000
Sales Support Engineer	500 000	900 000	715 000
Pre-Sales Engineer	525 000	1 050 000	825 000

DIRECT SALES - TECHNICAL

Pozíció	Min	Max	Átlag
Sales Representative	575 000	1 150 000	830 000
Sales Engineer	630 000	1 610 000	1 000 000
Key Account Manager	575 000	1 650 000	900 000
Business Development Manager	790 000	1 610 000	1 200 000
Sales Manager	1 050 000	1 725 000	1 550 000
Sales Director	1 400 000	2 300 000	1 750 000
Regional Sales Manager	1 680 000	2 500 000	2 250 000

ÉRTÉKESÍTÉS

BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül

NON-TECHNICAL SALES SUPPORT - FMCG, CONSUMER ELECTRONICS, ENTERTAINMENT, MEDIA

Pozíció	Min	Max	Átlag
Key Account/Sales Assistant	445 000	632 500	550 000
Sales Coordinator	475 000	690 000	580 000
Sales Analyst	447 500	750 000	600 000
Sales Support Specialist	475 000	695 000	578 000
Sales Support Manager	580 000	1 035 000	825 000

NON-TECHNICAL DIRECT SALES - FMCG, CONSUMER ELECTRONICS, ENTERTAINMENT, MEDIA

Pozíció	Min	Max	Átlag
Sales Representative	450 000	635 000	525 000
Area Manager	525 000	950 000	745 000
Field Sales Manager	845 000	1 400 000	1 045 000
Junior Key Account Manager	550 000	750 000	615 000
Key Account Manager	680 000	1 035 000	880 000
Senior Key Account Manager	895 000	1 320 000	1 050 000
National Account Manager	1 050 000	1 725 000	1 320 000
Sales Manager	1 050 000	1 725 000	1 330 000
Sales Director	1 260 000	2 500 000	1 775 000
Regional Sales Director	1 675 000	2 900 000	2 000 000
Junior Export Key Account Manager	530 000	895 000	745 000
Export Key Account Manager	735 000	1 175 000	880 000
Senior Export Key Account Manager	995 000	1 500 000	1 210 000
Export Sales Manager	1 150 000	1 725 000	1 375 000
Export Sales Director	1 475 000	2 875 000	2 000 000



LOGISZTIKA ÉS ELLÁTÁSI LÁNC



2023-ban a logisztikai szegmens az ezt megelőző évhez képest lassabban, de növekedett és bővült. Az ellátási láncon belüli tervező funkciók Magyarországra hozása megtörtént, és ez a trend folytatódni fog 2024-ben is. Zöld- és barnamezős beruházások jellemzőek voltak idén a komolyabb ipari régiókra, ahol szintén igény van a megfelelő tapasztalatra. A munkaerőhiány nem csökkent, sőt növekedett, és ezzel párhuzamosan megbízói és megbízotti oldalon is az érzékenység lett a kulcskérdés a magas inflációs környezetben.

IPARÁGI TRENDOK

Beszerezési versenyhelyzet és stabilizálódó alapanyaghiány

A vállalatok között egyre nagyobb verseny alakult ki az áruért és a gyártáshoz szükséges alapanyagokért. A cégek stratégiaibb gondolkodású kollégákat keresnek, akik az árut a legolcsóbban és a legjobb minőségben tudják beszerezni. Emiatt az elérhető, váltásra nyitott szenior stratégiai beszerzők száma lecsökkent, és várhatóan tovább csökken a 2024-es bővülések miatt. Alapanyaghiánnyal is küszködik időről időre sok gyártócég, de ez stabilizálódni látszik. Az ellátási lánc fehérgalléros kollégái nagyban támogatják a gyártáshoz való készletszerzést. Ez a trend várhatóan folytatódik 2024-ben, és további tervező funkciókat hoznak Magyarországra. Fellendülést tapasztaltunk a talpraesett, analitikus és idegen nyelven jól beszélő kollégákból, akik kreatív gondolkodásukkal óriási értéket képviselnek leendő vállalatuk számára alapanyaghiány esetén.

Gyártószektor-anyahajó

2023-ban a gyártószektor ráfordult az egyenesre padlógázzal a covid időszak után – és talán itt volt a legkedvezőtlenebb a helyzet. Mára úgy látjuk, hogy egy lassabb, de egyenletesebb fejlődés vált meghatározóvá ebben az iparágban. Több régióban is elindultak nagyszabású zöldmezős beruházások, és a már meglévő gyártócégeknél sok esetben hozzák be a termelést külföldről, ezzel bővítve a dolgozói állományt is, és fejlesztve az itthoni technológiát és hozzáértést.

Rendszerfejlesztések

A cégeknél égető problémává vált a vállalatirányítási rendszerek modernizálása. Rengeteg olyan konzulens típusú és szemszögű pozíció jelent meg a piacon, amihez szükséges a logisztikai tudás és a technikai affinitás a folyamatok rendszerszintű kezeléséhez, megalkotásához és fejlesztéséhez. Ez olyan új, nyitott, hibrid pozíciókat teremtett, amelyek a logisztika legaktuálisabb kérdéseit hivatottak megoldani. Ezen a területen az Ipar 4.0-s fejlesztések egyre nagyobb hangsúlyt kapnak.

POZÍCIÓK

A legkeresettebbek a korábbi évekhez hasonlóan a beszerzés területén dolgozó szakemberek. 2023-ban és 2024-ben továbbra is a stratégiai területen számítanak a versenyző kollégákra a partnerek.

A legjobban fizető állások szintén változatlanul a beszerzés területén elérhetőek. A logisztikai rendszerfejlesztő és konzulensi munkakörök jöttek fel a második helyre, majd ezeket követik az operatív beszerzői, valamint logisztikai és ellátási lánc munkakörök.

2023-ban junior szinten a logisztikai koordinátorok és specialisták, akik egy vagy több idegen nyelvet beszélnek **a legelérhetőbbek**, szenior szinten stratégiai beszerzésben van bőséges jelöltek közül, és itt is leginkább indirekt területen. 2024-ben ugyanezt a trendet látjuk megvalósulni.

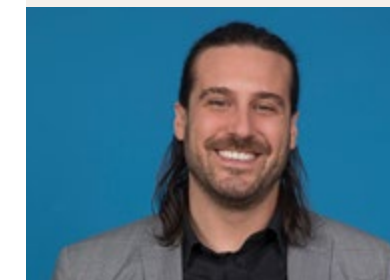
A rendszerfejlesztés területén voltak **legkevésbé elérhető** kollégák, és mivel úgy tűnik, 2024-ben már fontosabb lesz a modernizálás, a jelöltelérhetőségben itt is hiány várható. Junior utánpótlásból visszaesést várunk, az ellátási menedzsmenttel foglalkozó szakok kevesebb friss diplomást fognak biztosítani.

TOP 3 TREND 2024-BEN

1. A piac egyre érzékenyebb lesz a bérigényekre, valamint az interjúztatási folyamat hatékonyságára és gyorsaságára.
2. A cégek közötti verseny a jelöltekért egyre kiélezettebb lesz, a jelöltek pedig a legtöbb esetben több ajánlat közül választhatnak majd.
3. A munkaerőhiány tovább fog nőni a további beruházásoknak és fejlesztéseknek köszönhetően, illetve a stratégiai funkciók Magyarországra érkezése miatt.



A magyarországi logisztika a kihívásokkal szembeni kreativitást és az innovációra való igényt eddig nem látott magasságokba repítette.



Moldován Krisztián
Senior Team Leader
Sales & Marketing & HR,
Procurement and Supply Chain



LOGISZTIKA ÉS ELLÁTÁSI LÁNC

BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül

BESZERZÉS

Pozíció	Min	Max	Átlag
Operational Buyer	525 000	800 000	680 000
Technical/Project Buyer	575 000	900 000	770 000
Indirect Buyer	650 000	1 150 000	880 000
Indirect Strategic Buyer	720 000	1 400 000	1 100 000
Strategic Buyer	750 000	1 400 000	1 200 000
Commodity/Category Manager	950 000	1 600 000	1 400 000
Purchasing Team Leader	900 000	1 700 000	1 400 000
Purchasing Manager	1 000 000	2 600 000	1 850 000
Regional Purchasing Director	1 500 000	3 100 000	2 100 000
Global Purchasing Director	1 500 000	3 500 000	2 400 000

ELLÁTÁSI LÁNC ÉS LOGISZTIKA

Pozíció	Min	Max	Átlag
Customs Broker	500 000	680 000	620 000
Freight Forwarder	500 000	700 000	600 000
Transportation Designer/Analyst	750 000	1 100 000	920 000
Logistics Specialist/Coordinator	500 000	750 000	650 000
Logistics Engineer	750 000	1 100 000	900 000
Logistics Team Leader	800 000	1 250 000	1 000 000
Warehouse Administrator	380 000	550 000	420 000
Warehouse Shift Leader	600 000	750 000	650 000
Warehouse Process Specialist	680 000	950 000	750 000
Production Planner	650 000	950 000	825 000
Demand Planner	650 000	950 000	825 000
Material Planner	650 000	950 000	825 000
Supply Planner	650 000	950 000	825 000
Supply Chain Planner	650 000	950 000	825 000
Logistics Customer Service Representative	650 000	850 000	725 000
Customer Planner	650 000	950 000	825 000
Customs Manager	1 000 000	1 250 000	1 100 000
Warehouse Manager	800 000	1 400 000	1 050 000
Freight Forwarding Team Leader	800 000	1 250 000	1 000 000
Transportation Manager	900 000	1 350 000	1 100 000
Material Planning Manager	900 000	1 650 000	1 350 000
Production Planner Manager	900 000	1 650 000	1 350 000
Demand Planning Manager	900 000	1 650 000	1 350 000
Customer Service Manager	900 000	1 650 000	1 350 000
Logistics Manager	1 250 000	2 000 000	1 650 000
Supply Chain Manager	1 350 000	3 500 000	2 300 000

MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS



A jelenlegi gazdasági helyzetben sok cég életében újra megjelentek a takarékoságra intő lépések. A vezetők többször szembesülnek azzal, hogy nincs lehetőség a létszám bővítésére, pótlására az adott pénzügyi évükben – még akkor sem, ha ezzel előzetesen számoltak. Ezért egyre több partnerünk érdeklődik az alternatív megoldások iránt is: ha feltétlenül szükségük van új munkatársra, a legtöbb esetben kölcsönzött munkavállalókkal tudnak bővíteni. Később természetesen ezeket a kollégákat fel is lehet venni a céghez.

A Magyarországon új entitást létesítő cégeknek is vonzó a munkaerő-kölcsönzés, mert HR-csapat hiányában is megkezdhetik a toborzást és az új kolléga alkalmazását kölcsönzésen keresztül, amíg teljessé nem válik a támogató csapat.

Mikor jó megoldás a munkaerő-kölcsönzés?

Munkaerő-kölcsönzéssel ideiglenesen vagy projekt jelleggel pótolhatod a hiányzó munkaerőt. Általában létszámstop, a vállalat belüli magas fluktuáció vagy a megnövekedett munkamennyiség miatt nő meg az igény a kölcsönzött munkavállalókra.

Sokszor jelentkezik extra erőforrásigény pénzügyi év zárásakor, kereskedelemben a kiemelt időszakokban vagy egy nagyobb projekt esetén (pl. új rendszer bevezetése, iroda költöztetése). Partnereink egyre nagyobb figyelmet fordítanak

a mentális egészségre és a munka-magánélet egyensúlyra, így a munkavállalókat nem szeretnék heteken vagy akár hónapokon keresztül kitenni a plusz terhelésnek. Ezekben a szituációkban a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás remek megoldást nyújthat.

Miben tudunk segíteni?

A Haysnél komplex megoldással támogatjuk a partnereinket a munkaerő-kölcsönzésben. A toborzási folyamatok menedzselése mellett átvállaljuk a munkaviszonnyal kapcsolatos adminisztrációs feladatokat, és stratégiai tanácsadással segítjük a munkaerő-felvételt.

Ha szakemberre van szükséged, de a létszámstop miatt nem vehetsz fel több munkavállalót, vagy csak egy adott projektre keresel munkaerőt, a munkaerő-kölcsönzés jó megoldás lehet.



Szeretnél többet megtudni a Hays munkaerő-kölcsönzéséről? Kérj ajánlatot Szabó Zsófia tanácsadónktól a zsafia.szabo@hays.hu e-mail-címen.



Szabó Zsófia
Team Manager
Temporary Staffing

Try&Hire

Bizonyosodj meg róla, hogy az adott szakember passzol a csapatodba és a pozícióra, mielőtt hosszú távon alkalmaznád!

Létszámstop

Az üzleti működés nem állhat meg létszámstop esetén sem. A kölcsönzött munkaerő foglalkoztatásával ezt kiküszöbölheted.

Költséghatékonyság

A munkaerő-kölcsönzés révén alacsonyan tarthatod a kiadásaid és csak a valóban ledolgozott munkaidőért kell fizetned.

Helyettesítés

Ideiglenes utánpótlást alkalmazhatsz a váratlanul kiesett munkaerő helyett.

Top szakemberek

A Hays kiterjedt kapcsolati hálózattal és tehetségbázissal rendelkezik. A legjobb szakembereket alkalmazhatod szezonálisan, egyetlen projektre, de akár évekig is.

Kiszervezett bérszámfejtés

Nem kell a bérszámfejtéssel és a munkáltatói adminisztrációval terhelned a csapataid. A Hays átvállalja a teljes folyamatot.

TOBORZÁSI FOLYAMATOK KISZERVEZÉSE (**RPO** – RECRUITMENT PROCESS OUTSOURCING)



Ahogy azt az elmúlt években megszokhattuk, a piaci trendeket érintő hullámvasút tovább folytatódott 2023-ban is. Míg a covid után, 2022-ben számos vállalat indította útjára a korábban visszatartott befektetéseit, bővüléseit, addig a Közép-Kelet-Európára jellemző kifejezetten magas infláció és éles geopolitikai helyzet ismét visszafogta a befektetői kedvet az országban. Ez inkább a zöldmezős beruházásokat érintette, a már jelenleg Magyarországon tevékenykedő vállalatok barnamezős beruházásai továbbra sem maradtak el.

A globális tech-munkaerőpiacon visszaesett az igény a szakemberekre, ami az előző év adataihoz képest drámainak is nevezhető. Ez a trend 2023 év végére változni látszott, mivel újra felélénkült az IT HUB-ok, kompetenciaközpontok vagy pénzügyi szolgáltató központok iránti érdeklődés.

Számos RPO-partnerünk éppen emiatt a hektikusság miatt hosszabbította meg több alkalommal is az együttműködésünket. A szolgáltatás gyors skálázhatósága nagyon rugalmas megoldásnak bizonyult, amikor az akár egy éven belüli hatalmas volumenű toborzást hirtelen visszaesés, majd az igények újraélénkülése váltotta. Ennek lekövetése számos esetben kifejezetten „business critical” volt, és a belső toborzói csapat bővítése vagy ügynökségi segítség nélkül megoldhatatlan lett volna.

Hogyan működik?

Az RPO-t sokan még mindig egy toborzási tanácsadó ideiglenes kölcsönzésével azonosítják. Viszont ennél sokkal többről van szó. Komplex és valódi megoldást kapnak a partnereink. Szakértői tanácsadással, folyamatmenedzsmenttel, aktív adatbázis-hozzáféréssel és technológiával támogatjuk őket.

A Hays dedikált toborzási szaktanácsadói munkaidejük 100 százalékában a projekteden dolgoznak, és a vállalatod nevében szólítják meg a jelölteket.

Nagy volumenű toborzás esetén fontos a megfelelő jelöltút kialakítása, a jelöltekkel történő kommunikáció nyelve, rendszeressége, üzenete és célja. A toborzás kiszervezése holisztikus megoldást nyújt a munkaerő-felvételi projektek jelentette nehézségekre.

Igény szerint a munkáltatói márkád építésében is segítünk. Személyre szabott akciótervvel és célzott marketingaktivitásokkal támogatunk, hogy minél előnyösebben jelenhess meg a munkaerőpiacon, illetve megfelelő üzenetekkel, a megfelelő csatornákon érj el a szakembereket.

A toborzási folyamatok lépései mérhetők. Kimutatjuk a kiválasztásban esetlegesen felmerülő problémákat, optimalizálásra szoruló pontokat, és előre tudjuk tervezni az eredményeket. Javaslatokat adunk a projekt sikere vagy a kockázatok csökkentése érdekében.

Miért egyedi a piacon?

A Hays RPO-szolgáltatás legnagyobb előnye szaktanácsadóink széles körű tapasztalatában rejlik. A Hays globális elérését helyi szakértelemmel kombináljuk, így célzottan és hozzáértő módon tudjuk megszólítani a releváns jelölteket. A toborzás-kiválasztás menedzselése mellett tanácsot adunk a folyamatokkal, bérszintekkel és piaci viszonyokkal kapcsolatban HR-csapatodnak és szakmai vezetőidnek egyaránt, hogy naprakész és versenyképes HR-stratégiát építhess.

Az RPO-projektek kifutása eltérő. Végeztünk és jelenleg is végzünk három hónaptól négy-öt évet felölelő projekteket. Jellemzően olyan iparágakat szolgálunk ki, ahol a jelöltek felkutatása kihívást jelent. Ilyen például a technológiai szektor, az építőipar vagy mérnöki és gyártási területek.

A Hays RPO-szolgáltatása egyszerre biztosít szakértő toborzói erőforrást, bizonyítottan sikeres toborzási-kiválasztási módszertant és technológiát a projekted sikeréhez.

Az RPO-szolgáltatásunkkal kapcsolatos további információért keresd Katona Tibor kollégánkat a tkatona@hays.hu e-mail-címen.



Katona Tibor
Commercial Director

HR-SZOLGÁLTATÁSOK



Bérfelmérés (Salary Benchmarking)

Mekkora mértékű béremelés volt az elmúlt évben? Miért nem tudok új jelöltet felvenni a piacról?

Ezek voltak a leggyakoribb kérdések, amikkel a partnereink az elmúlt évben megkerestek minket. A probléma nem egyedi, mindenkit érint. Az infláció következtében minden cégnél, minden szektorban emelkedtek a bérek, csak nem feltétlenül ugyanolyan mértékben.

A legtöbb esetben a fenti kérdésekre nem lehet pontos választ kapni, csak a munkaerőpiacon terjedő információkra lehet alapozni. Ha pedig munkáltatóként megbízható forrásból szeretnénk a bérekről tájékozódni, a hiteles lehetőségek limitáltak.

A bérfelméréseinkben aktuális, reális, könnyen értelmezhető bérpiaci információkat nyújtunk partnereinknek. Minden esetben egyedi riportot készítünk, így mindig az adott ügyfél pozícióit, elvárásait és felelősségi köreit elemezve készül a felmérés.

Miért válaszd a Hayst?

A felmérés segítségével nagy pontossággal hasonlíthatók össze a saját és a versenytársak munkáltatói ajánlatai. A riport tartalmazhat egy általános piaci körképet vagy akár egy

részletesebb, mélységi szektorelemzést. A vizsgált béreket szektorra, lokációra, cégméretre vagy egyéb specifikus tényezőkre is tudjuk szűkíteni.

A piacon elérhető hasonló szolgáltatások jellemzően csak adatbázis-hozzáférést biztosítanak, amik nem feltétlenül tartalmaznak aktuális adatokat. Sokszor nehéz értelmezni, hogy az adott pozíció elnevezése mennyire jelenti ugyanazt más cégeknél. Az ilyen elemzések sok esetben csak fejtörést okoznak, és még jobban összezavarják a munkáltatókat.

A Hays az elemzés elkészülte után is biztosít lehetőséget konzultációra. Segítünk a felmérés értelmezésében, az abban található adatokat pedig hasznosítható információvá alakítjuk, így naprakész HR-stratégiát építhetsz.

Gondoskodó elbocsátás (Outplacement)

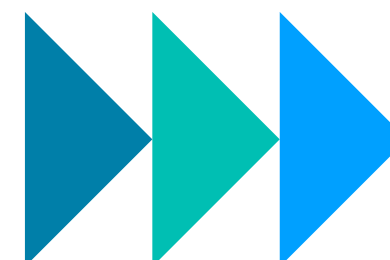
A HR-stratégia tervezésénél elengedhetetlen, hogy a vállalatok figyelembe vegyék az aktuális piaci, gazdasági helyzetet. Az infláció okozta béremelkedések bizonyos szektorokra nagyobb nyomást helyeztek. Minden munkáltató utolsó megoldása a munkavállalók elküldése, de sajnos néha elkerülhetetlen. Segíts nekik megtervezni a következő lépést, és építs pozitív, gondoskodó munkáltatói képet!

A létszámleépítés nem feltétlenül jelenti a munkaviszony pusztá megsemmisítését. Gondoskodhatsz a munkavállalóid karrierjéről akkor is, ha nem tudod őket tovább foglalkoztatni.

A Hays 1, 3 vagy 6 hónapos gondoskodó programmal támogatja az elbocsátott munkavállalókat, hogy minél zökkenőmentesebb legyen a munkaerőpiacra történő visszatérésük. A program keretében minden munkavállalóval egyéni vagy csoportos üléseket szervezünk online vagy személyesen.

Ezek az ülések átfogó képet adunk nekik az aktuális piaci trendekről. Tanácsal látjuk el őket az álláskereséshez az aktuális piaci viszonyok fényében, és felkészítjük őket, hogy mely csatornákon, milyen módon tudnak leghatékonyabban új állást találni és pályázni. Emellett átnézzük, és segítünk az aktuális trendekhez illeszkedően frissíteni a munkavállalók önéletrajzát. Az ülések egy próbainterjúval zárulnak.

Toborzócéggként nagy előnyünk, hogy sok álláskeresőnek tudunk aktuális álláslehetőségeket kínálni, így a program végén akár már azonnal pályázhatnak egy új lehetőségre, és kamatoztathatják a tőlünk megszerzett tudást. Ha nem sikerül egyből érdekes lehetőséget találni a munkavállalónak, a Hays szaktanácsadója a program elvégzése után is rendszeresen tartja vele a kapcsolatot, és újabb nyitott pozíciókat ajánl neki.



Értékelő és fejlesztő központ (Assessment Centre)

A vállalatok egyre speciálisabb tudással rendelkező jelölteket keresnek. Előfordulhat, hogy a munkavégzéshez szükséges egyéb kompetenciák nincsenek (rendesen) felmérve, ami miatt a kiválasztott személy nem tudja teljesíteni a tőle elvártakat. Ez a toborzás újraindítását eredményezheti, ami egy elhúzódó kiválasztási folyamatává válik, és egy komoly kiesést jelent a vállalatnak. Ennek a kiküszöbölésében segít a Hays értékelő és fejlesztő központ szolgáltatása.

Az értékelő központ (Assessment Centre – AC) keretében a partnerünk által megjelölt kompetenciákat vizsgáljuk személyre szabott feladatok segítségével. Az AC lehet egyéni vagy csoportos. Egyéni AC esetén is részt vesznek a jelöltek csoportos feladatokban, de ilyenkor a többi pályázó szerepét egy-egy Hays-tanácsadó veszi át, így a megfigyelés teljes mértékben a jelöltre összpontosul.

A feladatokat kérés esetén különböző nemzetközi szabványok által elfogadott tesztekkel és kérdőívekkel tudjuk támogatni a még pontosabb eredményért. A feladatok teljes mértékben egyedileg készülnek, így valós szituációkban lehet a jelölteket vizsgálni.

Ez a szolgáltatás elsősorban partnereink felső vezetői kiválasztását támogatja, de más területekre, pozíciókra is könnyen adaptálható.

Recruitment Marketing

Soha nem volt fontosabb a munkáltatói márka stratégiai építése. A jelöltek többsége továbbra is akár egyszerre több ajánlat közül választhat, és változatlanul növekszik a verseny a jó munkavállalókért. A döntésüket a kínált juttatási csomagon túl összetett szempontrendszer befolyásolja, így kiemelt jelentőséggel bír a vállalatok munkáltatói márkájának értéke a piacon.

Egy jó ázsiójú cég sokkal könnyebben tud több jelöltet megszólítani a munkaerőpiacon, azonban egy nagy létszámgigényű vagy új projekt indulásakor ennél többre lehet szükség.

Az ilyen kiemelt projektek sikerességében tud segíteni a Hays recruitment marketing szolgáltatása. Ennek keretében lehetőség nyílik személyre szabott kampány kialakítására, ami nemcsak a toborzásban segít, hanem a munkáltatói márkaépítésben is jelentős előrelépést jelenthet.

A kampányokat minden esetben a toborzási célok eléréséhez igazítjuk, ehhez pedig olyan eszközöket vetünk be, mint a Hays közösségimédia-oldalai, adatbázisai vagy más, célzott digitális megoldások. A fókuszban a partner legfőbb értékeinek megfelelő kommunikálása áll, illetve a legfontosabb pozíciók promotálása a releváns jelöltek számára. A pályakezdők elérésében kiemelten fontos a felsőoktatási jelenlét, így campus recruitmentben is segítjük partnereinket: előadásokon, állásbörzéken vehetnek részt, hogy a saját értékeiket bemutatva hamar bekerüljenek a leendő munkavállalók látóterébe. A recruitment marketing szolgáltatást azoknak a partnereknek ajánljuk, akik nagyobb hiring kihívás előtt állnak, a gyors és hatékony toborzás mellett pedig szeretnék tudatosan építeni a munkáltatói márkájukat.

A HR-szolgáltatásainkkal kapcsolatos további információkért fordulj Erős Ferenc kollégánkhoz az eros@hays.hu e-mail-címen.



Erős Ferenc
HR Consultancy Manager

RÓLUNK

Hays Magyarország

A magyar piacon megszerzett 17 éves tapasztalatunkkal büszkék vagyunk arra, hogy az ország vezető munkaerő-közvetítő és -toborzó ügynöksége lehetünk. A Hays Magyarország a Hays Group tagja, amely világelső a szakembertoborzás és egyéb HR-szolgáltatások területén.

Hogyan segíthetünk?

Cégek ezreit támogatjuk személyre szabott állandó, munkaerő-kölcsönzési vagy szerződéses alapon történő toborzási szolgáltatásainkkal, több mint tíz különböző szakterületen. Emellett rugalmas megoldásokat is ajánlunk, mint például a toborzási folyamat kiszervezése (Recruitment Process Outsourcing). Továbbá tanácsadási és HR-szolgáltatásaink lehetővé teszik a vállalatok számára, hogy jövőálló HR-stratégiát építsenek ki.

17

év tapasztalat

14

szakterület

150+

tanácsadó Magyarországon

1 330

jelöltet helyeztünk el állandó munkakörbe 2023-ban

224

jelöltet helyeztünk el munkaerő-kölcsönzés által 2023-ban

44

IT-alvállalkozónak találtunk munkát 2023-ban

A szolgáltatásainkkal kapcsolatos további információért fordulj Katona Tibor kereskedelmi igazgatónkhoz a tkatona@hays.hu e-mail címen.

A fizetésekkel és a toborzási trendekkel kapcsolatos további információkért írj nekünk a hungary@hays.hu e-mail címre.

hays.hu

LÉPJ KAPCSOLATBA VELÜNK

Budapest

Akadémia u. 6.
Academia Offices, 1. emelet
1054

+36 1 501 2492
hungary@hays.hu

Ha további információra van
szükséged arról, hogy hogyan
segíthetjük szolgáltatásainkkal
a toborzási stratégiád, látogass
el a hays.hu oldalra.



Hays



Hays Hungary



hays_hungary

