

ENLOYD HUNGARY

ENLOYD RESEARCH

Salary Guide

2024



enloyd | THE VALUE OF
SPECIALIZED TALENTS

ENLOYD RESEARCH

Salary Guide

2024

5. kiadvány

Tartalom

Előszó	5
Bevezető és munkerőpiaci trendek	9
Hogyan értelmezze a bérfelmérést	14
Bértrendek iparáganként	16
IT bértrendek	17
Pénzügy	25
Mérnöki terület, logisztika és gyártás	31
HR, marketing és sales	41
Szolgáltatói központok	49
Módszertan	55
Az Enloyd-ról	59

ELŐSZÓ

Artur Skiba

“Az elmúlt évben szerény fizetésemeléseket tapasztalhattunk, főként az inflációnak és a piaci trendek stabilizálódásának köszönhetően.”

in ARTUR SKIBA

ANTAL & ENLOYD

Előszó

Örömmel mutatjuk be az Enloyd Salary Guide ötödik kiadványát, amely a munkaerőpiac és a bérek jelenlegi helyzetét tükrözi átfogó adatokkal és elemzésekkel, értékes szakértői véleményekkel kiegészítve.

Az elmúlt évben szerény fizetésemeléseket tapasztalhattunk, főként az inflációnak és a piaci trendek stabilizálódásának köszönhetően.

Ezek a növekedések különösen a megélhetési költségek emelkedésének tudhatók be, ami a munkavállalók és a jelöltek magasabb elvárásait eredményezi.

A fizetésemelések elsősorban a pályakezdők esetében tapasztalhatóak. Őket érintik leginkább az áremelkedések, és emiatt igyekeznek magasabb fizetésekről tárgyalni. Mindemellett a vezetők és igazgatók fizetése enyhén emelkedik.

A munkáltatók az előző évhez képest sokkal óvatosabban kezelik kiadásait, tekintettel a nagyobb fenntartási költségekre és a dinamikus piaci helyzetre.

Jellemzően arra összpontosítanak, hogy versenyképességüket vonzó juttatásokkal növeljék, és hogy a tehetségeket magukhoz vonzzák és megtartsák őket.

ARTUR SKIBA

CEO - ANTAL & ENLOYD

A versenyképes bérek mellett egyre nagyobb hangsúly kerül a munkamagánélet egyensúly biztosítására, a rugalmas munkaidőre és a szakmai fejlődési lehetőségekre.

A digitalizáció, az automatizálás és a mesterséges intelligencia (AI) egyre jelentősebb szerepet kapnak, így a vállalatoknak gyorsan kell alkalmazkodniuk az új munkakörnyezethez.

Az AI integrálása nemcsak hatékonyságnövelést, hanem új képzési és fejlesztési igényeket is jelent, amelyre a munkáltatóknak reagálniuk kell.

Remélem, hogy ez a jelentés jó kiindulópontként szolgál majd a jelenlegi piaci helyzetben való kiigazodásban.

Ugyanakkor továbbra is kiemelten fontos a munkáltatói márka építése és a hatékony employer branding, mind a belső, mind a külső kommunikációban.

A munkáltatóknak többletértéket kell kínálniuk a dolgozóiknak, hogy a pénzügyi tényezőnek, bármennyire is fontos, ne legyen döntő szerepe.

A photograph of three business professionals in a modern office setting. A man in a blue suit and glasses stands in the center, holding a tablet and pointing at it. He is looking down at the device. To his left, a man in a light blue shirt is seated, looking up at the standing man. To his right, a woman in a dark sleeveless top is seated, also looking up at the standing man. They are gathered around a table with papers and a glass of water. The background is a blurred office interior with large windows.

BEVEZETŐ ÉS MUNKAERŐPIACI TRENDEK

BEVEZETŐ ÉS MUNKAERŐPIACI TRENDÉK

Buzgó Zsolt

COUNTRY MANAGER, ENLOYD

Újfént egy átlagosnak nem mondható éven vagyunk túl, amely számos kihívás elé állította a vállalatokat, a vállalatvezetőket és a munkavállalókat egyaránt.

A korábbi években látottakhoz képest leginkább az elhúzódó gazdasági és politikai bizonytalanság érzete nyomta rá bélyegét a vállalatok beruházási, növekedési kedvére és potenciáljára.

A bizonytalanság több szektorban is óvatosabb és körültekintőbb kiválasztási folyamatokat, nem ritkán létszámstoppokat, sőt, akár elbocsátásokat eredményezett.

Bizonyos szakmákban szemmel láthatóan nőtt az álláskereső létszáma, amely fordítottan arányos volt a nyitott pozíciók számának alakulásával.

Magyarország helyzete ráadásul ebben a rendhagyó időszakban is sajátos volt, hiszen a mindenhol tapasztalható infláció itt az Európai Unió tagállamaihoz képest is jóval magasabb volt 2023-ban, ami a lakossági fogyasztás jelentős csökkenéséhez vezetett.

Ugyanakkor egyre jelentősebb hatása van a munkaerőpiac alakulására a mesterséges intelligencia, a digitalizáció, robotika, az automatizálásra törekvés erősebb térnyerésének. Ez pedig egyszerre jelent ma új lehetőségeket, illetve új kihívásokat is, az egyre szélesebb munkavállalói kör számára.

Mindezen események és tényezők eredményeképpen új tendenciák mutatkoznak meg a bérek alakulásának tekintetében.

Amíg egyes, a korábbi években évről évre kiugróan magas jövedelemnövekedést elérő szakmák bérsáv emelkedése jelentősen lecsökkent, vagy akár meg is torpant, más korábban kisebb bérnövekedést produkáló munkakörök esetében még nőtt is az emelkedés üteme.

Az Enloyd-nál továbbra is gondos és kitartó munkával igyekszünk valós adatokkal bemutatni a hazai munkaerőpiaci trendeket, szokásunkhoz híven figyelembe véve a régiók közötti esetleges eltéréseket is.

Bízunk benne, hogy 2024-ben is ezrek fogják iránytűként használni az Enloyd Salary Guide-ot mind munkáltatói, mind pedig munkavállalói oldalról.

“Bízunk benne, hogy 2024-ben is ezrek fogják iránytűként használni az Enloyd Salary Guide-ot mind munkáltatói, mind pedig munkavállalói oldalról.”



BUZGÓ ZSOLT

Ne engedje el a tehetségeket

VESSZEN VÉGET A FLUKTUÁCIÓNAK



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

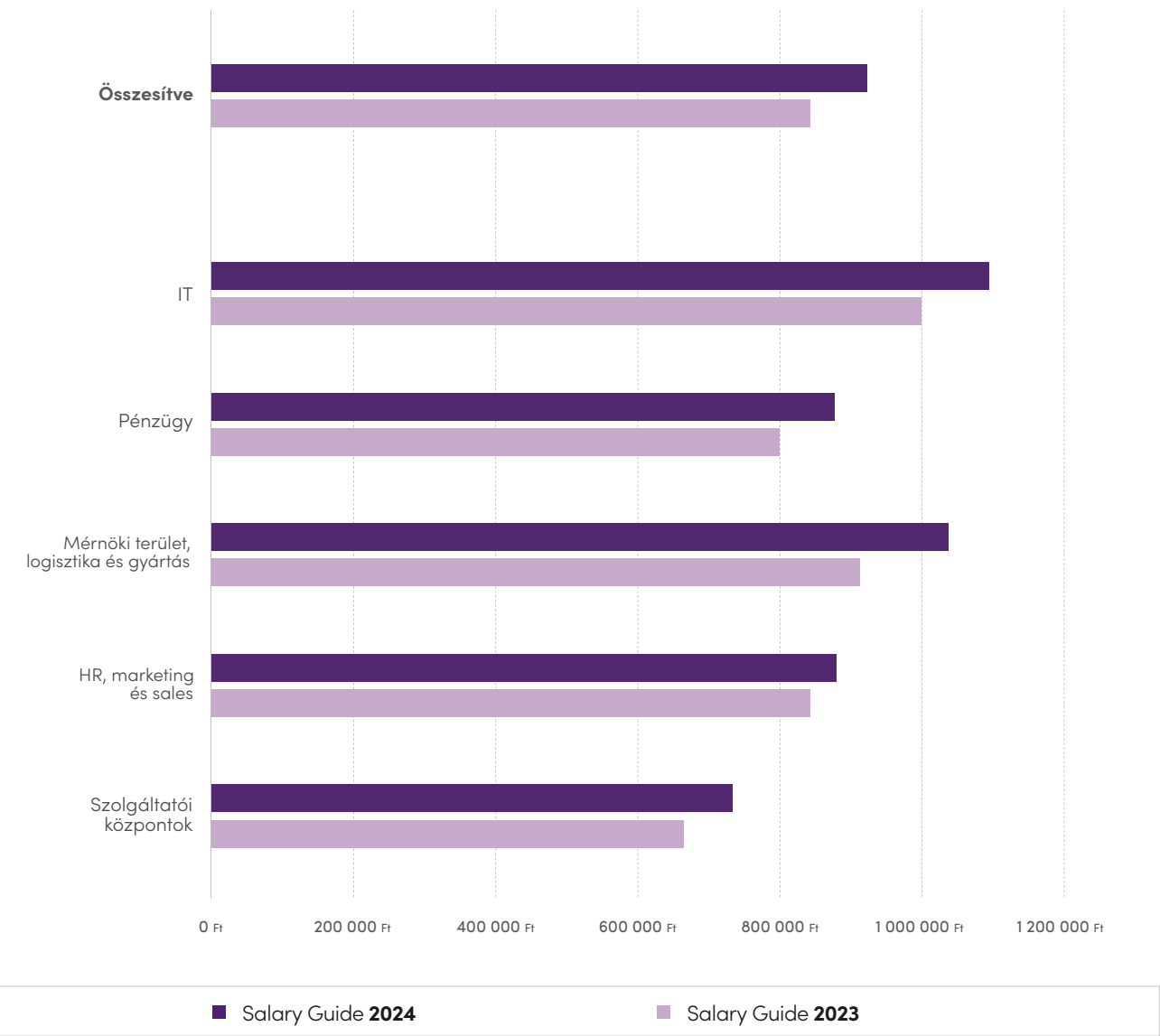
Átlagbérek áttekintése iparáganként

A Salary Guide tavalyi kiadványa alapján a szakemberek és vezetők bruttó átlagfizetése havi szinten 845 842 Ft volt, szemben az idei évben mért 927 048 Ft-tal, ami 8%-os növekedést jelent a 2023-as bérfelméréshez képest.

↑ 8%

A szakemberek és vezetők bruttó átlagfizetésének éves növekedése.

Fizetési tartományok átlagának éves növekedése szakterületenként



Hogyan értelmezze a bérfelmérést

Az Enloyd Bérfelmérése azért készült, hogy átfogó képet nyújtson különböző iparágakban, ágazatokban és pozíciókban kínált fizetésekre vonatkozóan. Fontos azonban megjegyezni, hogy a tényleges fizetés számos tényezőtől is függhet.

Ahhoz, hogy a saját vagy a munkáltató által felajánlott fizetését a feltüntetett adatokhoz viszonyítsa érdemes figyelembe venni a következőket:

A jelöltek részéről:

- **a jelölt tapasztalata években,**
- **tapasztalati profil** (kisebb cégnél vagy multinál szerzett tapasztalatok),
- **felelősségi kör** (az azonos elnevezésű munkakörökben a feladatkör gyakran jelentősen eltérhet),
- **idegennyelv-tudás, megszerzett bizonyítványok,**
- **elért sikerek** (ugyanazt a munkát megannyian el tudják végezni, de kevesen büszkélkedhetnek kiemelkedő teljesítménnyel – például egy új ötlet bevezetése a vállalatba – az ilyen tulajdonságokat a munkaadók nagyra értékelik),
- **interperszonális készségek.**

A munkáltatók részéről:

- **az ország régiója** (bizonyos esetekben az ország különböző régióin eltérő fizetéseket tapasztalhatunk),
- **a cég mérete,**
- **magyar vagy külföldi tőke** (a magyar tulajdonú cégeknél a bérek általában alacsonyabbak, mint a külföldi tőkével rendelkező cégeknél),
- **bónusz rendszerek** (a bónuszok mértéke és feltételei cégenként eltérőek lehetnek, általában teljesítmény alapú, vagy fix bónusz, de további típusok is léteznek),
- **egyéb** (ezenkívül figyelembe kell venni a munkakörnyezettel, a munkakörülményekkel, a karrierlehetőségekkel és a munkavállalói juttatásokkal kapcsolatos tényezőket is).

Regionális eltérések

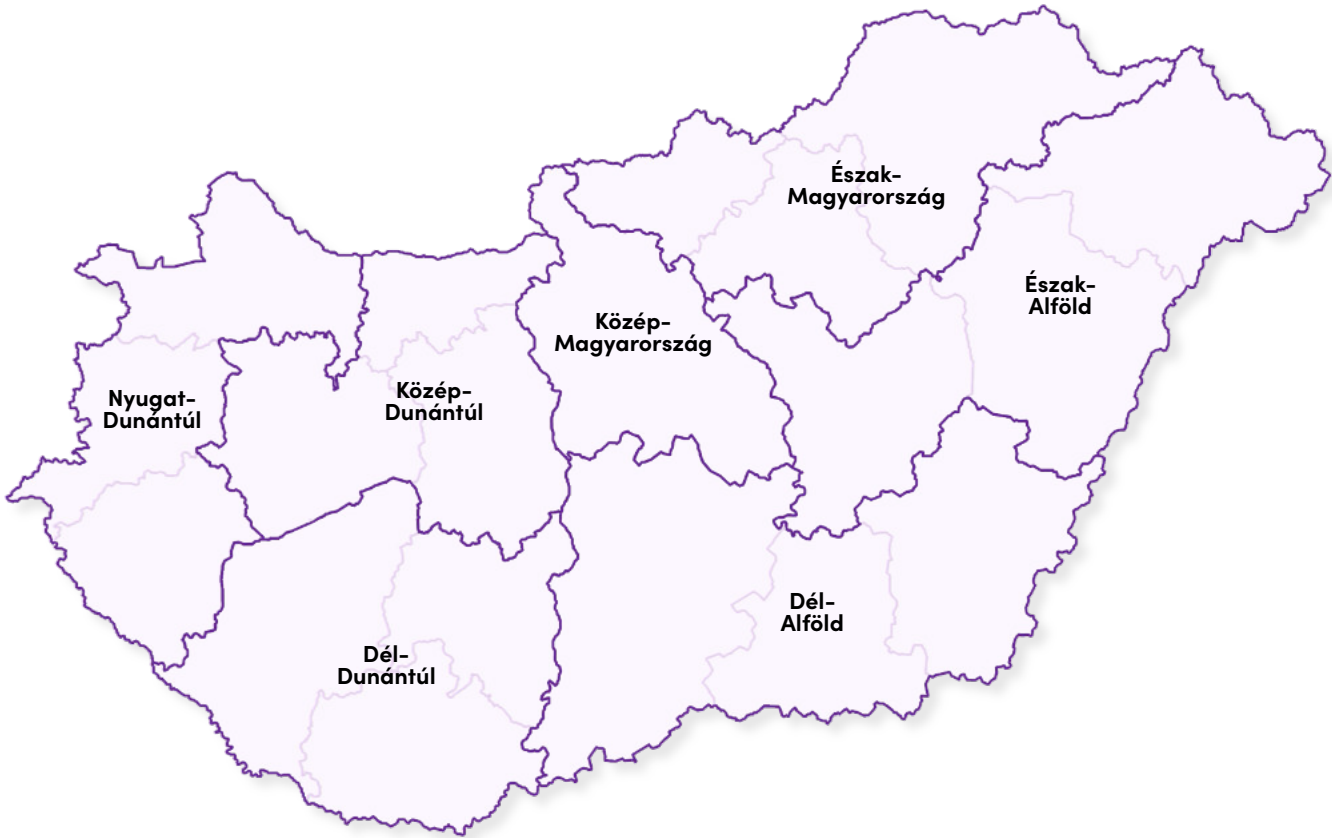
Magyarország régiói

Bérfelmérésünk egyes munkakörökben kitér az országban tapasztalható regionális eltérésekre is a bérek tekintetében.

Fontos megjegyezni azonban, hogy számos cég országos bérezési politikát alkalmaz. Ez különösen igaz a távmunkában végezhető munkakörökre.

Ezekben az esetekben a bérek kevésbé szórnak regionálisan, és inkább a munkavállaló készségei, tapasztalatai és teljesítménye alapján határozzák meg őket.

A legmagasabb bérszínvonal Pest megyében, főként Budapesten és agglomerációjában található, míg alacsonyabb fizetések jellemzően Magyarország északkeleti részén, azon belül Szabolcs-Szatmár-Bereg és Nógrád megyében tapasztalhatók.





IT BÉRTRENDEK

IT BÉRTRENDEK

Galambos Ádám és Galgóczi Balázs

IT RECRUITMENT

Az IT hosszú évek óta húzóágazatnak számít, a tavalyi év végétől azonban itt is érezhető volt egy megtorpanás: olyan multinacionális nagyvállalatok jelentettek be leépítéseket, mint a Google, a Microsoft vagy a Meta.

A nagy érdeklődésnek és hírnévnek örvendő fintech startupnál, a Duolingo-nál ugyancsak leépítésekre került sor; de több magyar programozóiskola is bezárta kapuit az elmúlt hónapokban.

Mindez akár korszakváltást is jelenthet az IT eddig folyamatosan bővülő piaca terén: a korábbi projekt-terhelés visszaesett, a Mesterséges Intelligencia (MI) pedig egyre elterjedtebbé vált a területen.

Az IT cégek többsége tavaly a bővülés helyett inkább a szakképzett kollégák megtartására fókuszált, ez pedig várhatóan idén is így lesz. Mindehhez szükség van a bérek emelkedésére is, emellett pedig a folyamatosan változó energiaárak kigazdálkodása is komoly kihívás elé állíthatja a vállalatokat.

Épp ezért a piaci szereplők várhatóan idén is inkább a munkerő megtartására helyezik a hangsúlyt, sok cégnél további leépítések és hiring freeze várható majd.

Az alapbérek fejlesztése helyett sokan igyekeznek a bér csomag kiegészítő elemeit, a bónuszokat, a biztosításokat, a képzéseket és a cafeteria-keretet növelni.

Habár tavaly kevesebb nyitott IT-pozíció volt jellemző, mint 2022-ben, alapvetően a bérek még mindig emelkedő tendenciát mutatnak, csak épp az emelkedés mértéke lassult.

Immár sokkal több a jelentkező egy-egy álláshirdetésre, a kevesebb új lehetőség miatt a jó szakemberek is hajlamosabbak kompromisszumot kötni.

Több munkahely ezt kihasználva teljesen megszüntette a remote lehetőségeket, esetleg igyekezett hibrid modellre áttérni – azonban még mindig előnyt élveznek azok a munkaadók, akik szélesebb juttatási csomagot és home office lehetőséget tudnak nyújtani.

A megfelelő tapasztalatokkal és szakmai ismeretekkel, magabiztos angol nyelvtudással rendelkező medior és senior munkavállalók helyzete továbbra is stabilnak mondható. Még mindig nagy a kereslet az SAP területen dolgozókra, akikért a piacon nagy verseny folyik; leginkább a bizonyos modulok területére szakosodott tanácsadókat és a fejlesztőket keresik.

“Az IT cégek többsége tavaly a bővülés helyett inkább a szakképzett kollégák megtartására fókuszált, ez pedig várhatóan idén is így lesz.”



GALAMBOS ÁDÁM

“Habár tavaly kevesebb nyitott IT-pozíció volt jellemző, mint 2022-ben, alapvetően a bérek még mindig emelkedő tendenciát mutatnak, csak épp az emelkedés mértéke lassult.”

IT BÉRTRENDEK

DEVELOPMENT

Pozíció

C/C++ Developer

Embedded Software Engineer

Java Developer

.Net Developer

Frontend Developer

JUNIOR
0-2 év [Ft]

700 000 - 900 000

MEDIOR
3-5 év [Ft]

900 000 - 1 350 000

SENIOR
5+ év [Ft]

1 350 000 - 1 700 000

650 000 - 900 000

900 000 - 1 350 000

1 350 000 - 1 700 000

750 000 - 950 000

1 000 000 - 1 400 000

1 450 000 - 2 000 000

750 000 - 950 000

1 000 000 - 1 450 000

1 500 000 - 1 900 000

750 000 - 950 000

1 000 000 - 1 200 000

1 300 000 - 1 900 000

MOBILE

Pozíció

iOS Developer

Android Developer

JUNIOR
0-2 év [Ft]

1 100 000 - 1 300 000

MEDIOR
3-5 év [Ft]

1 300 000 - 1 600 000

SENIOR
5+ év [Ft]

1 600 000 - 2 000 000

800 000 - 900 000

900 000 - 1 300 000

1 400 000 - 1 900 000

TESTER

Pozíció

Manual Tester

Automation Tester

JUNIOR
0-2 év [Ft]

650 000 - 800 000

MEDIOR
3-5 év [Ft]

800 000 - 1 100 000

SENIOR
5+ év [Ft]

1 100 000 - 1 350 000

750 000 - 950 000

950 000 - 1 300 000

1 300 000 - 1 650 000

A SALARY GUIDE TAVALYI KIADVÁNYÁHOZ VISZONYÍTOTT
ELTÉRÉSEK SZÁZALÉKOS ÁTLAGA

Development

↑5,9%

eltérés a 2023-as átlagbérhez képest

Mobile

↑13,8%

eltérés a 2023-as átlagbérhez képest

Tester

↑9,4%

eltérés a 2023-as átlagbérhez képest

Infrastructure

↑7,9%

eltérés a 2023-as átlagbérhez képest

Management

↑10,9%

eltérés a 2023-as átlagbérhez képest

IT BÉRTRENDEK

INFRASTRUCTURE

Pozíció

System Engineer

JUNIOR
0-2 év [Ft]

750 000 - 900 000

MEDIOR
3-5 év [Ft]

900 000 - 1 200 000

SENIOR
5+ év [Ft]

1 200 000 - 1 600 000

Network Engineer

800 000 - 950 000

950 000 - 1 200 000

1 200 000 - 1 600 000

Security Engineer

800 000 - 1 150 000

1 150 000 - 1 400 000

1 400 000 - 1 950 000

Devops Engineer

750 000 - 1 000 000

1 050 000 - 1 500 000

1 500 000 - 2 100 000

Active Directory Engineer

1 000 000 - 1 500 000

IT Operations Engineer

1 300 000 - 1 500 000

Azure Migration Engineer

1 700 000 - 2 000 000

MANAGEMENT &
OTHER

Pozíció

Project Manager

JUNIOR
0-2 év [Ft]

800 000 - 950 000

MEDIOR
3-5 év [Ft]

950 000 - 1 100 000

SENIOR
5+ év [Ft]

1 100 000 - 1 600 000

IT Engineering Manager

2 000 000 - 2 500 000

Data Scientist

800 000 - 1 200 000

1 200 000 - 1 600 000

1 600 000 - 2 000 000

Business/System Analyst

800 000 - 1 000 000

1 000 000 - 1 400 000

1 400 000 - 2 000 000

SAP Consultant

900 000 - 1 100 000

1 100 000 - 1 450 000

1 500 000 - 1 800 000

PÉNZÜGY

PÉNZÜGY

Tóth Szilvia

FINANCE & SSC TEAM LEADER

A pénzügyi területre a legnagyobb hatást az elmúlt időszakban a gazdasági életben történt változások (pl. infláció), valamint a technológiai innovációk tették.

Az elsősorban az IT-t érintő mesterséges intelligencia immár a pénzügyi pozíciókat is érinti, térnyerése a következő években pedig várhatóan még hangsúlyosabbá válik.

Épp ezért számos pénzügyes pozícióban megjelent már az IT-s tudás és tapasztalat iránti elvárás.

Ezzel párhuzamosan egyre nagyobb teret hódítanak a digitális fizetések, a kriptovaluták, a kiberbiztonság és az adatvédelem.

Utóbbi kettőben lényeges segítséget jelenthetnek az MI-t és a gépi tanulást (Machine Learning) használó megoldások – ezeket immár nem csak a közvetlen banki területen, de akár az ügyfélszolgálati munkában is jó, ha ismeri valaki.

A technológiai fejlődés és a gyorsuló folyamatok újabb programok és trendek megjelenését vetítik előre.

A várható változások alapjaiban átalakíthatják a munkavállalók felé támasztott elvárásokat: a gyakorlati tudás helyett a rugalmasság, a tanulási készség, az IT-tudás és az angol nyelvtudás kerül előtérbe.

A befektetéseket tekintve tovább erősödik az ESG (környezeti, szociális és vállalat vezetési felelősségvállalás), a fenntarthatóság és a zöld megoldások jelentősége.

Fontos, hogy gazdasági szempontból a cégek gyorsan tudjanak alkalmazkodni a környezeti változásokhoz, ezzel új utakat, lehetőségeket találva a befektetésekhöz.

Toborzási szempontból az elmúlt évben megnövekedett a pénzügyi pozíciók betöltésének ideje.

Hiába növekszik az igény például a megfelelő szakmai tudással rendelkező könyvelők iránt, nehéz ilyet találni. Kiváltképp bonyolult a helyzet, ha angol nyelvtudásra, vagy speciális szaktudásra is szükségük van a cégeknek.

Kevés a frissen képzett szakember, a könyvelői és bérszámfejtői szakmában is előregedés jellemző itthon, hiszen ezek a pozíciók kevésbé vonzóak a fiatalok számára.

Az IT-megoldások megjelenése azonban, ami az idősebbeket jelenleg inkább taszítja, a jövőben vonzónak számíthat a frissen végzeteknek.

“A gyakorlati tudás helyett a rugalmasság, a tanulási készség, az IT-tudás és az angol nyelvtudás kerül előtérbe.”



TÓTH SZILVIA

— A SALARY GUIDE TAVALYI KIADVÁNYÁHOZ VISZONYÍTOTT —
ELTÉRÉSEK **SZÁZALÉKOS ÁTLAGA**

Pénzügy

↑**10,1%**

eltérés a 2023-as átlagbérhez képest

PÉNZÜGY

PÉNZÜGY Pozíció	Közép- Magyarország	Közép- Dunántúl	Nyugat- Dunántúl	Dél- Dunántúl	Észak- Magyarország	Észak- Alföld	Dél- Alföld
Könyvelő	580 000 - 1 500 000	400 000 - 780 000	430 000 - 800 000	400 000 - 780 000	400 000 - 800 000	400 000 - 900 000	380 000 - 750 000
Főkönyvelő	900 000 - 1 450 000	800 000 - 1 150 000	700 000 - 1 100 000	700 000 - 1 000 000	650 000 - 1 100 000	630 000 - 1 000 000	700 000 - 1 150 000
Kontroller	550 000 - 1 400 000	500 000 - 1 150 000	500 000 - 1 100 000	480 000 - 1 000 000	600 000 - 1 000 000	750 000 - 1 000 000	550 000 - 1 100 000
CFO	1 400 000 - 2 800 000	1 100 000 - 1 900 000	950 000 - 2 200 000	850 000 - 1 600 000	900 000 - 1 500 000	900 000 - 1 400 000	800 000 - 1 300 000
Bérszámfejtő	480 000 - 850 000	430 000 - 780 000	400 000 - 800 000	400 000 - 650 000	380 000 - 800 000	420 000 - 750 000	400 000 - 730 000
Könyvvizsgáló	530 000 - 1 500 000	500 000 - 1 200 000	530 000 - 1 250 000	500 000 - 1 100 000	450 000 - 1 000 000	450 000 - 1 200 000	450 000 - 1 000 000
Kockázat- elemző	480 000 - 1 350 000	450 000 - 950 000	450 000 - 1 000 000	400 000 - 950 000	400 000 - 900 000	450 000 - 1 000 000	430 000 - 900 000
Treasury specialista	450 000 - 1 100 000	430 000 - 850 000	430 000 - 900 000	400 000 - 800 000	400 000 - 800 000	400 000 - 750 000	400 000 - 800 000

A photograph of two industrial engineers, a man and a woman, in a factory setting. They are both wearing white hard hats and business attire. The man, who has a beard, is pointing his right index finger towards the upper right. The woman is smiling and looking in the same direction. They are holding a large set of blueprints. The background shows the complex structure of a factory with various pipes and beams.

MÉRNÖKI TERÜLET, LOGISZTIKA ÉS GYÁRTÁS

MÉRNÖKI TERÜLET, LOGISZTIKA ÉS GYÁRTÁS

Farszki Éva

RECRUITMENT CONSULTANT

A tavalyi évet jellemző bizonytalanság, az infláció és a gazdasági nehézségek ezen a területen is érezhetően nyomot hagytak.

Több vállalat is a munkaerő-felvétel befagyasztásával reagált a helyzetre, és inkább a jelenlegi munkaerő megtartására koncentráltak a munka-magánélet egyensúlyt segítő rugalmas munkavégzési lehetőségekkel, pozitív munkahelyi légkör megteremtésével, a nyílt és őszinte kommunikáció szorgalmazásával, valamint bónuszokkal, kiegészítő juttatásokkal – és 10-15%-os béremeléssel is.

Utóbbit jellemzően az újonnan érkező munkaerő bérébe is belekalkulálják a cégek.

Ahogy az elmúlt években, úgy tavaly is nagy kihívást jelentett a megfelelő képzettséggel és tapasztalattal rendelkező szakemberek megtalálása.

Épp ezért egyre több munkaadó nyitott a juniorok felé, akik már tanulmányaik során munkába álltak – a további fejlődésüket pedig a vállalatok tanfolyamokkal és képzésekkel biztosítják.

Mérnöki területen továbbra is a villamos-mérnökök iránt a legnagyobb a kereslet; ha rendelkeznek specifikus szaktudással, és még a programozás-szoftverfejlesztés felé is affinitást

mutatnak, nemcsak könnyen állást kaphatnak, de magasabb, összetettebb pozíciókra is van lehetőségük, így a bérigényüket is növelhetik. Ugyancsak keresettek voltak a gépészmérnökök, akik általában nyitottabbak a váltásra.

A terület toborzását illetően a legnagyobb nehézséget a sikeres elhelyezésekre fordított idő növekedése, valamint a bérigények jelentik.

Az inflációt követő áremelkedések miatt ugyanis növekedtek a bérigények, ám ez sokszor bérfeszültséghez vezetett, amely a belső fizetési struktúra átgondolására szorgalmazta a vállalatokat.

Logisztika terén a hosszú távú versenyképességet az automatizálás jelenti, amely elsősorban a raktárlogisztikában jelenik meg. Egy ilyen projekt azonban óriási beruházást jelent, amelynek megtérülése évtizedekbe is kerülhet.

A hasonló, nagy projektek miatt tavaly még nem volt tapasztalható leépítés, ha azonban a munkavállalók lépést akarnak tartani a pozícióik jelentette követelményekkel, mindenképpen továbbképzésre lesz szükségük, elsősorban a digitalizációt, valamint a WMS-raktármenedzser rendszereket illetően.

“Több vállalat is a munkaerő-felvétel befagyasztásával reagált a helyzetre, és inkább a jelenlegi munkaerő megtartására koncentráltak.”

 FARSZKI ÉVA

— A SALARY GUIDE TAVALYI KIADVÁNYÁHOZ VISZONYÍTOTT —
ELTÉRÉSEK SZÁZALÉKOS ÁTLAGA

Mérnöki

↑ 14,4%
eltérés a 2023-as átlagbérhez képest

Vezetőség

↑ 13,5%
eltérés a 2023-as átlagbérhez képest

MÉRNÖKI TERÜLET, LOGISZTIKA ÉS GYÁRTÁS

MÉRNÖKI Pozíció	Közép- Magyarország	Közép- Dunántúl	Nyugat- Dunántúl	Dél- Dunántúl	Észak- Magyarország	Észak- Alföld	Dél- Alföld
Karbantartó mérnök	900 000 - 1 500 000	800 000 - 1 450 000	850 000 - 1 450 000	850 000 - 1 450 000	750 000 - 1 250 000	750 000 - 1 350 000	750 000 - 1 450 000
Gépészmérnök	850 000 - 1 450 000	850 000 - 1 450 000	800 000 - 1 350 000	750 000 - 1 200 000	850 000 - 1 350 000	700 000 - 1 250 000	700 000 - 1 300 000
Villamosmérnök	970 000 - 1 650 000	950 000 - 1 500 000	950 000 - 1 500 000	950 000 - 1 450 000	850 000 - 1 350 000	850 000 - 1 200 000	850 000 - 1 250 000
Automatizálási mérnök	970 000 - 1 500 000	950 000 - 1 450 000	950 000 - 1 450 000	900 000 - 1 450 000	900 000 - 1 250 000	850 000 - 1 250 000	850 000 - 1 250 000
Építészmérnök	950 000 - 1 550 000	970 000 - 1 550 000	850 000 - 1 400 000	820 000 - 1 350 000	950 000 - 1 350 000	750 000 - 1 250 000	800 000 - 1 300 000
Építőmérnök	950 000 - 1 550 000	850 000 - 1 500 000	800 000 - 1 500 000	850 000 - 1 500 000	900 000 - 1 350 000	750 000 - 1 250 000	800 000 - 1 300 000
Tesztmérnök	850 000 - 1 200 000	800 000 - 1 150 000	850 000 - 1 200 000	800 000 - 1 150 000	700 000 - 1 100 000	700 000 - 1 100 000	700 000 - 1 150 000
Szoftvermérnök	1 100 000 - 1 650 000	950 000 - 1 500 000	950 000 - 1 500 000	950 000 - 1 450 000	950 000 - 1 450 000	900 000 - 1 400 000	950 000 - 1 450 000
Folyamatmérnök	970 000 - 1 550 000	900 000 - 1 350 000	850 000 - 1 450 000	800 000 - 1 250 000	970 000 - 1 100 000	750 000 - 1 000 000	750 000 - 1 000 000
Minőségügyi mérnök	950 000 - 1 300 000	900 000 - 1 250 000	900 000 - 1 250 000	820 000 - 1 200 000	700 000 - 1 150 000	700 000 - 1 050 000	700 000 - 1 050 000
Munkavédelmi mérnök	950 000 - 1 300 000	850 000 - 1 200 000	750 000 - 1 200 000	750 000 - 1 150 000	700 000 - 1 000 000	700 000 - 950 000	650 000 - 950 000
Kutató-fejlesztő mérnök	850 000 - 1 600 000	800 000 - 1 300 000	820 000 - 1 300 000	750 000 - 1 250 000	700 000 - 1 150 000	700 000 - 1 150 000	700 000 - 1 150 000

Találja meg az optimális bérsávot!

MONDJON NEMET A BÉRNYOMÁSNAK



Kerülje el a fluktuációt versenyképes fizetések biztosításával! Végezzen teljes körű piaci elemzést, hogy megtudja, mennyit kell fizetnie a tehetséges dolgozók meg tartásához. Cégünk szakértő csapata segít a versenyképes fizetési skála kialakításában, amely összhangban van a piaci trendekkel és a versenytársak ajánlataival. Forduljon hozzánk bizalommal és tudjon meg többet piackutatási szolgáltatásainkról!

MÉRNÖKI TERÜLET, LOGISZTIKA ÉS GYÁRTÁS

VEZETŐSÉG Pozíció	Közép- Magyarország	Közép- Dunántúl	Nyugat- Dunántúl	Dél- Dunántúl	Észak- Magyarország	Észak- Alföld	Dél- Alföld
Gyárigazgató	1 800 000 - 3 650 000	1 450 000 - 2 750 000	1 350 000 - 2 550 000	1 450 000 - 2 600 000	1 450 000 - 2 650 000	1 300 000 - 2 550 000	1 300 000 - 2 550 000
Projekt- igazgató	1 050 000 - 2 500 000	1 050 000 - 1 750 000	1 000 000 - 1 550 000	1 000 000 - 1 500 000	1 000 000 - 1 350 000	1 000 000 - 1 350 000	1 000 000 - 1 350 000
Műszaki igazgató	1 150 000 - 2 000 000	1 150 000 - 1 600 000	1 100 000 - 1 550 000	1 000 000 - 1 500 000	1 150 000 - 1 350 000	1 000 000 - 1 350 000	1 000 000 - 1 350 000
Termelési igazgató	1 250 000 - 2 300 000	1 250 000 - 1 950 000	1 250 000 - 1 800 000	1 150 000 - 1 800 000	1 000 000 - 1 650 000	1 100 000 - 1 550 000	1 100 000 - 1 550 000
Karbantartási részlegvezető	1 150 000 - 1 550 000	1 100 000 - 1 500 000	1 050 000 - 1 500 000	1 050 000 - 1 500 000	950 000 - 1 450 000	950 000 - 1 450 000	950 000 - 1 350 000
Villamossági részlegvezető	1 250 000 - 1 650 000	1 200 000 - 1 600 000	1 150 000 - 1 600 000	1 150 000 - 1 550 000	1 100 000 - 1 500 000	1 100 000 - 1 450 000	1 100 000 - 1 500 000
Üzemeltetési vezető	1 100 000 - 1 550 000	1 000 000 - 1 450 000	1 000 000 - 1 450 000	1 100 000 - 1 400 000	1 000 000 - 1 350 000	1 000 000 - 1 350 000	1 000 000 - 1 450 000
Minőségbizton- sági vezető	1 150 000 - 1 900 000	1 000 000 - 1 650 000	1 100 000 - 1 650 000	950 000 - 1 600 000	1 000 000 - 1 500 000	950 000 - 1 350 000	950 000 - 1 550 000

— A SALARY GUIDE TAVALYI KIADVÁNYÁHOZ VISZONYÍTOTT —
ELTÉRÉSEK SZÁZALÉKOS ÁTLAGA

Logisztika és beszerzés

↑12,3%

eltérés a 2023-as átlagbérhez képest

MÉRNÖKI TERÜLET, LOGISZTIKA ÉS GYÁRTÁS

LOGISZTIKA, BESZERZÉS Pozíció	Közép- Magyarország	Közép- Dunántúl	Nyugat- Dunántúl	Dél- Dunántúl	Észak- Magyarország	Észak- Alföld	Dél- Alföld
Ellátási lánc vezető	1 350 000 - 2 500 000	1 000 000 - 1 750 000	1 100 000 - 2 100 000	1 000 000 - 1 800 000	950 000 - 1 850 000	1 20 000 - 2 300 000	1 050 000 - 1 900 000
Logisztikai vezető	1 000 000 - 2 200 000	950 000 - 1 600 000	750 000 - 1 500 000	800 000 - 1 500 000	800 000 - 1 600 000	900 000 - 1 500 000	900 000 - 1 700 000
Beszerzési vezető	900 000 - 1 500 000	900 000 - 1 500 000	900 000 - 1 500 000	900 000 - 1 050 000	850 000 - 1 800 000	800 000 - 1 450 000	850 000 - 1 650 000
Logisztikai szakember	550 000 - 1 000 000	450 000 - 850 000	500 000 - 900 000	450 000 - 800 000	450 000 - 800 000	450 000 - 750 000	400 000 - 900 000
Stratégiai beszerző	850 000 - 1 450 000	700 000 - 1 300 000	600 000 - 1 200 000	750 000 - 1 200 000	600 000 - 1 100 000	800 000 - 1 200 000	750 000 - 1 100 000
Beszerző	600 000 - 1 100 000	570 000 - 900 000	450 000 - 800 000	500 000 - 850 000	500 000 - 950 000	600 000 - 1 000 000	450 000 - 850 000



HR, MARKETING ÉS SALES

HR, MARKETING ÉS SALES

Tolnai Beáta

SENIOR RECRUITMENT CONSULTANT

Az utóbbi években szélsőséges időszakokat éltünk meg, ahol a piaci visszaesés és stagnálás váltakozott jelentős munkaerő-felvételi hullámokkal. Ebben a turbulenciában nemcsak a toborzók szerepe vált kulcsfontosságúvá, hanem a rugalmas munkavégzési helyek és a távmunka is.

A helyzet azonban megváltozott: az otthoni munkavégzést immár inkább csak a munkavállalók preferálják, a cégek többsége visszatért a hagyományos, vagy hibrid munkavégzéshez, így ismét fontos szemponttá vált a jelentkezők lakóhelye.

Míg a vállalatok tavaly főleg a költségoptimalizálásra, a béremelésekre, a versenyképesség erősítésére koncentráltak, az idei a stabilitás éve lesz: csak megfontolt, átgondolt bővülési projektek lesznek, azok is csak a szükséges mértékben.

A béreket tekintve stagnálás, alig látható visszaesés lehet jellemző. Mindez a toborzók számára is kihívást jelenthet majd.

Azoknál a cégeknél, ahol a HR csapatokban is leépítés zajlott, a meglévő kollégákra több feladat várhat és változatos területeken kell majd bizonyítaniuk.

A marketing területen továbbra is az online marketingen van a hangsúly, hiszen az értékesítők számára nélkülözhetetlen a potenciális vevők és ügyfelek célzott megkeresése a hatékony értékesítés érdekében.

A vállalatoknál konverzió mérése vált a fő KPI-mérőeszközzé, ami ugyanakkor nem

mindig mérhető egyértelműen, ezért nagy a nyomás ezeken a szakembereken.

Brand szempontjából ugyancsak a márkák digitális arculata kerülhet a fókuszba, amihez a szakértők ismereteinek és skilljeinek bővítésére lehet szükség.

Sales területen az igazi értéket teremtő szakemberek megtalálása komoly kihívást jelent, de a kiváló értékesítőket a cégek kiemelten nagyra értékelik.

Érzékelhető annak a 2023-as trendnek a folytatása, miszerint a jutalékos rendszerben dolgozók is egy olyan kiszámíthatóbb, stabilabb alaphétre szeretnének, amire egy motiváló, racionálisabban elérhető bónuszrendszer épül.

Az egyik kulcskérdés a céges autó lehet: ez mindenhol plusz juttatásnak számít, használatát azonban sok helyen elkezdtek keretek közé szorítani (pl. magánhasználat korlátozása, pool autó igénybevétele).

Azok a munkavállalók, akiknek az előző helyen járt céges autó, a következőnél is elvárják azt – ha azonban nem kapnak, ennek költsége a bérigényekben is megjelenik.

“A jutalékos rendszerben dolgozók is egy olyan kiszámíthatóbb, stabil alaphétre szeretnének, amire egy motiváló, racionálisabban elérhető bónuszrendszer épül.”



TOLNAI BEÁTA

— A SALARY GUIDE TAVALYI KIADVÁNYÁHOZ VISZONYÍTOTT —
ELTÉRÉSEK SZÁZALÉKOS ÁTLAGA

HR menedzser

↑7,2%

eltérés a 2023-as átlagbérhez képest

HR specialista

↑3,9%

eltérés a 2023-as átlagbérhez képest

HR, MARKETING
ÉS SALES

HR Pozíció	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld
HR igazgató	1 500 000 - 2 700 000	1 350 000 - 1 800 000	1 000 000 - 1 300 000	1 200 000 - 1 500 000	1 500 000 - 1 400 000	1 250 000 - 2 300 000	1 200 000 - 1 700 000
HR menedzser	900 000 - 1 650 000	900 000 - 1 500 000	700 000 - 1 050 000	800 000 - 1 200 000	850 000 - 1 100 000	900 000 - 1 200 000	900 000 - 1 350 000
HRBP	800 000 - 1 150 000	750 000 - 1 150 000	700 000 - 1 350 000	700 000 - 950 000	650 000 - 1 050 000	750 000 - 1 050 000	750 000 - 1 200 000
HR generalista	600 000 - 900 000	650 000 - 1 000 000	600 000 - 1 000 000	600 000 - 950 000	600 000 - 1 000 000	530 000 - 850 000	550 000 - 900 000
Toborzó	550 000 - 950 000	550 000 - 900 000	550 000 - 800 000	450 000 - 700 000	500 000 - 900 000	400 000 - 750 000	500 000 - 850 000
Képzési és fejlesztési specialista	700 000 - 800 000	550 000 - 900 000	600 000 - 1 000 000	550 000 - 750 000	500 000 - 850 000	550 000 - 900 000	550 000 - 800 000

— A SALARY GUIDE TAVALYI KIADVÁNYÁHOZ VISZONYÍTOTT —
ELTÉRÉSEK SZÁZALÉKOS ÁTLAGA

Marketing

↓0,9%

eltérés a 2023-as átlagbérhez képest

Sales

↑7,3%

eltérés a 2023-as átlagbérhez képest

HR, MARKETING
ÉS SALES

MARKETING Pozíció	Közép- Magyarország	Közép- Dunántúl	Nyugat- Dunántúl	Dél- Dunántúl	Észak- Magyarország	Észak- Alföld	Dél- Alföld
Marketing menedzser	900 000 - 1 300 000	700 000 - 1 000 000	750 000 - 1 200 000	750 000 - 1 050 000	850 000 - 1 050 000	700 000 - 1 050 000	750 000 - 1 150 000
Brand menedzser	700 000 - 1 150 000	700 000 - 1 050 000	600 000 - 850 000	570 000 - 850 000	550 000 - 900 000	550 000 - 900 000	600 000 - 900 000

SALES Pozíció	Közép- Magyarország	Közép- Dunántúl	Nyugat- Dunántúl	Dél- Dunántúl	Észak- Magyarország	Észak- Alföld	Dél- Alföld
Területi képviselő	550 000 - 900 000	450 000 - 750 000	520 000 - 750 000	500 000 - 850 000	450 000 - 800 000	600 000 - 900 000	500 000 - 1 050 000
Értékesítési vezető	900 000 - 1 50 000	700 000 - 1 300 000	750 000 - 1 200 000	750 000 - 1 200 000	700 000 - 1 150 000	750 000 - 1 200 000	850 000 - 1 500 000
Key Account Manager	750 000 - 1 300 000	700 000 - 1 150 000	700 000 - 1 200 000	500 000 - 900 000	750 000 - 1 100 000	700 000 - 1 150 000	700 000 - 1 250 000

SZOLGÁLTATÓI KÖZPONTOK

SSC/BSC

“Míg a jelöltek többsége back office (pl. adminisztratív munkatárs, pénzügyi asszisztens) ajánlatok iránt érdeklődik, front office jellegű pozíviókra (ügyfélszolgálat) egyre nehezebb jelentkezőt találni.”

 TÓTH SZILVIA

SZOLGÁLTATÓI KÖZPONTOK

Tóth Szilvia

FINANCE & SSC TEAM LEADER

Magyarország immár évek óta a szolgáltatói központokat (Shared Service Center, Business Service Center) üzemeltető multinacionális vállalatok egyik kedvelt célpontja.

A szektor az egyik legnagyobb iparággá vált itthon, amely immár a magyar gazdaság egyik fontos összetevője.

Ez vélhetően a jövőben is így marad: a megfizethető munkaerő és a kedvező adózás miatt továbbra is számos SSC választhatja majd hazánkat.

A kérdés inkább az, elegendő szakember van-e itthon ezek kiszolgálására. Egyre nagyobb ugyanis az igény az angol mellett több nyelven (német, francia, olasz) is felsőfokon beszélő jelöltek iránt, a nyelvtudás ugyanis ezekben a pozíciókban a végzettségnél és a tapasztalatnál is fontosabb.

Míg a jelöltek többsége back office (pl. adminisztratív munkatárs, pénzügyi asszisztens) ajánlatok iránt érdeklődik, front office jellegű pozíciókra (ügyfélszolgálat) egyre nehezebb jelentkezőt találni, ezen a

területen ráadásul a fluktuáció is magas, a munkavégzők jellemzően hamar kiégnek.

Az SSC-ket a pandémia sem érintette érzékenyen, sőt, ezek a központok képesek voltak tovább növekedni.

Egyre több munkaadó nyit a vidéki jelöltek és a távoli munkavégzés felé, amikor csak havi egy-két alkalommal kell a dolgozóknak bejárniuk az irodába; a tapasztalat szerint a jelöltek többsége is a home office munkavégzést preferálja.

Hasonlóan fontos számukra a jó munkaközösség, a felettesekkel való gördülékeny kommunikáció, az előrelépési lehetőségek és a munkamagánélet egyensúlya.

Ami azonban ennél is lényegesebb, az a fizetés: a bérigények folyamatosan növekednek, és immár az alapbéren kívüli juttatások (cafeteria, bónusz, egészségbiztosítás, bejárási és home office támogatás) is alapvetőnek számítanak.

— A BÉRFELMÉRÉS TAVALYI KIADVÁNYÁHOZ VISZONYÍTOTT —
ELTÉRÉSEK **SZÁZALÉKOS ÁTLAGA**

Szolgáltatói központok

↑ **10,1%**

eltérés a 2023-as átlagbérhez képest

SZOLGÁLTATÓI KÖZPONTOK

SSC/BSC Pozíció	Havi bruttó fizetés [Ft]
Francia nyelven beszélő ügyfélszolgálati munkatárs	620 000 - 800 000
Német nyelven beszélő ügyfélszolgálati munkatárs	620 000 - 800 000
Holland nyelven beszélő ügyfélszolgálati munkatárs	630 000 - 830 000
Olasz nyelven beszélő ügyfélszolgálati munkatárs	600 000 - 780 000
Team Leader	750 000 - 950 000
Service Operations Menedzser	780 000 - 950 000
AP/AR Könyvelő	550 000 - 850 000
Főkönyvi Könyvelő	580 000 - 950 000
Beszerezési Szakértő	550 000 - 800 000
HR Üzemeltetési Szakértő	500 000 - 700 000

ADATGYŰJTÉS

Módszertan

ADATGYŰJTÉS

Módszertan

A 2024-es Enloyd Salary Guide olyan szakemberek és vezetők fizetési adatainak elemzése alapján készült, akik 2023 második felétől 2024 első feléig részt vettek az Enloyd toborzási folyamataiban.

Ezeket az adatokat az Enloyd tanácsadói által végzett toborzási folyamatokból származó információkkal, valamint munkaadókkal és jelöltekkel folytatott telefonos interjúk során szerzett adatokkal egészítettük ki és támasztottuk alá.

A felmérés a szakértői és vezetői pozíciók toborzási folyamataiban kínált juttatásokat vizsgálja, és olyan személyeket foglal magában, akik legalább 2 éves tapasztalattal rendelkeznek, és közép- vagy nagyvállalatoknál dolgoznak, legyenek azok magyar vagy nemzetközi cégek.

A jelentésben feltüntetett bérek teljes, átlagos, bruttó havi juttatásokat jelölnek, azonban a konkrét munkakörökre vonatkozó tényleges fizetések számos tényezőtől függhetnek (lásd a "Hogyan értelmezze a bérfelmérést" részben).

A jelentésben néhány munkakör neve angolul szerepel, mivel nem létezik pontos magyar megfelelője.

Enloyd piackutatás



Bérfelmérés

A munkabérek területén végzett felmérések pontos képet adnak az egyes iparágakban jellemző fizetési feltételekről. Minden projektet az ügyfél igényei szerint tervezünk meg és hajtunk végre, egyedi módszertant alkalmazva. Szakértő tanácsadónk révén ügyfeink megismerhetik a piaci trendeket, hozzáférhetnek a legfrissebb béradatokhoz, és megalapozott üzleti döntéseket hozhatnak.



Versenytárs elemzés

Az alapos versenytárs elemzés segíti ügyfeinket a versenyképesség fenntartásában, a piaci trendek nyomonkövetésében, a stratégiai döntéshozatalban és a versenyelőny megszerzésében. Felméréseink és elemzéseink révén részletes képet nyújtunk a versenytársak erősségeiről, gyengeségeiről és lehetőségeiről. Ezen információk birtokában ügyfeink hatékonyabban reagálhatnak a piaci kihívásokra és optimalizálhatják stratégiáikat.



Munkáltatói márka kutatás

Az Employer Branding fontos eszköz a jelöltpiac befolyásolására. A kutatás segít megérteni, hogyan látják a potenciális munkavállalók a vállalatot, feltárva annak erősségeit és gyengeségeit. A kutatást gondosan meghatározott lépésekben végezzük el, hogy az így nyert adatok megbízható következtetésekkel szolgáljanak, és ügyfelünknek olyan jelentést tudjunk átadni, amelyre megalapozottan építheti jövőbeli stratégiáját.



Munkavállalói elégedettségi felmérés

A munkavállalók elégedettsége alapvető a munkahelyi teljesítmény szempontjából. Az elégedett dolgozók motiváltak és hatékonyak, míg az elégedetlenség teljesítménycsökkenést, betegszabadságok számának növekedését és fluktuációt okoz, valamint rontja a cég hírnevét. Felméréseink segítenek megelőzni ezt. Bizalmas és anonim módon gyűjtünk információkat a munkavállalóktól, melyeket értékelve riportot készítünk ügyfeink számára a munkaerő megtartása érdekében.



Egyéb kutatások

Igény szerint egyedi felméréseket is végzünk, melyek testre szabott megoldásokat kínálnak ügyfeink speciális igényeihez és céljaihoz igazodva.

Ismerje meg az Enloyd riportjait



Enloyd Salary Guide

ÉVES BÉRFELMÉRÉS

Éves riport, amely betekintést nyújt az aktuális bértrendekbe, illetve a jellemző gazdasági és technológiai változásokba, melyek hatással lehetnek a magyar munkaerőpiacra.



Munkaerőpiaci trendek

KIHÍVÁSOK ÉS LEHETŐSÉGEK

Riportok, melyek bemutatják a munkaerőpiac aktuális kihívásait, trendjeit és alakulását, mint például a legújabb toborzási trendek, vagy különböző munkáltatói és munkavállalói best practice-ek.



Üzleti környezetfelmérő tanulmány

A MAGYAR VÁROSOK BEFEKTETÉSI LEHETŐSÉGEI

Az Enloyd legújabb projektje, melynek első száma várhatóan idén jelenik meg. A reportsorozat részletes áttekintést nyújt majd a magyar nagyvárosok befektetési lehetőségeiről. A beszámolók a munkáltatók szemszögéből mutatják be a magyar piacot, és elemzik a vállalatok gazdasági fejlődésének főbb tendenciáit.

[NÉZZE MEG AZ ELÉRHETŐ RIPORTJAINKAT →](#)

MUNKAERŐ-KÖZVETÍTŐ ÜGYNÖKSÉG

Az Enloyd-ról

Az Enloyd kifejezetten szellemi munkaerő, szakértők és vezetők kiválasztására szakosodott fejvadász és személyzeti tanácsadó cég.

Magas színvonalú toborzási, munkaerő-kiválasztási és HR tanácsadási szolgáltatásainkkal a bizalmi partnerkapcsolatok kiépítését célozzuk meg, megbízóinkkal és jelöltjeinkkel egyaránt.

Szolgáltatásaink:



Toborzás



HR tanácsadás



Recruitment
Process
Outsourcing



Piackutatás



Employer
Branding



Elégedettségi és
elhivatottsági
felmérés

Projektjeink során gondosan összeállított szakértői csapatokban dolgozunk. Ez biztosítja, hogy a szolgáltatásunk a legmagasabb szinten működjön, garantálja a kitűzött célok sikeres elérését és ügyfeleink elégedettségét.

Az Enloyd több, mint toborzás

MEGOLDÁSOK, TANÁCSADÁS, PIACKUTATÁS



Az Enloyd több, mint pusztán toborzás. Szolgáltatásaink teljeskörű HR megoldásokat nyújtanak: specializált toborzási divíziók, RPO, piackutatás, HR tanácsadás és Employer Branding. Nincs két egyforma projekt, ezért minden ügyfelünk céljait egyénileg közelítjük meg. Tudásunk és tapasztalataink felhasználásával egy dedikált megoldási csomagot állítunk össze, amely figyelembe veszi az adott iparág sajátosságait, valamint az Ön szervezetének kihívásait és igényeit. Örömmel adunk bővebb tájékoztatást szolgáltatásainkról.

Kapcsolat

AMENNYIBEN TOVÁBBI INFORMÁCIÓRA LENNE SZÜKSÉGE
KÉRJÜK, VEGYE FEL VELÜNK A KAPCSOLATOT

Buzgó Zsolt

COUNTRY MANAGER, ENLOYD

zsolt.buzgo@enloyd.hu

Borovszky Réka

MARKETING SPECIALIST, ENLOYD

reka.borovszky@enloyd.hu

www.enloyd.hu

