

HAYS HUNGARY **SALARY GUIDE 2025**

TARTALOMJEGYZÉK

TARTALOMJEGYZÉK ▶

Előszó ▶

A kiadványról ▶

Munkaerőpiac 2025 ▶

A felmérésben részt vevők ▶

Munkaerőpiaci körkép ▶

HR-stratégiák és toborzás ▶

Kitekintés: soft skilllek
(munkáltatói elvárások
vs. munkavállalói tervek) ▶

Munkavállalói elégedettség ▶

Karrierépítés ▶

Kitekintés: szerződéses
alvállalkozók, szabadúszók,
egyéni vállalkozók ▶

Bérek ▶

Munkaerő-megtartás ▶

Átláthatóság ▶

Juttatások ▶

Munka-magánélet egyensúly ▶

Rugalmas munkavégzés ▶

Mesterséges intelligencia
(AI) a munka világában ▶

IPARÁGAK ÉS BÉREK ▶

Pénzügy-számvitel ▶

Bank és biztosítás ▶

Üzleti szolgáltató központok (SSC) ▶

Építő- és ingatlanipar ▶

Mérnöki és gyártási terület ▶

HR ▶

IT Contracting ▶

Technológia ▶

Jog és compliance ▶

Élettudományok ▶

Marketing ▶

Kiskereskedelem ▶

Értékesítés ▶

Logisztika és ellátási lánc ▶

Munkaerő-kölcsönzés ▶

Toborzási folyamatok kiszervezése (RPO) ▶

HR-szolgáltatások ▶

Rólunk ▶

Kapcsolat ▶

ELŐSZÓ



Kedves Olvasó!

Tudatossággal, kijózanító tanulságok levonásával és reálisabb várakozásokkal készült fel 2025-re a munkaerőpiac. A munkáltatók egy újabb kihívásokkal teli évet zártak, mégis történt valami, amitől az összkép megváltozott.

A gazdasági és geopolitikai környezet alakulása egyelőre csak tetézte a gondokat. Változatlanul kevés a képzett jelölt a munkaerőpiacon, és elvárásaiknak egyre nehezebb megfelelni a növekvő terhek mellett. A megtartás van a fókuszban továbbra is, de 2024 rámutatott: ez önmagában már nem elég.

A vállalatok ezért – fél szemüket ugyan az aktualitásokon tartva – mintha „elvonultak volna” megoldásokat keresni gondjaikra. Kedvező globális fordulatok híján házon belül térképezték fel a lehetőségeiket. A költségek növekedésére fenntarthatósági, technológiai optimalizálásokkal válaszoltak. A munkaerő-problémáikat erőforrások átcsoportosításával, új megközelítésekkel igyekeztek orvosolni. A mesterséges intelligenciában rejlő lehetőségeiket is inkább praktikusán, mint szorongva igyekeztek mérlegelni. Ez a folyamat pedig közel sem zárult le: 2025-ben – kezdetben legalábbis biztosan – ezen az úton fog haladni többségük. Pesszimista jövőkép, ugyanakkor lehengerlő agilitás látszik most leginkább a munkáltatókon.

A Hays Hungary Salary Guide 2025 című kiadvány első részében legfrissebb munkaerőpiaci felmérésünk eredményeit mutatjuk be. Részvételi rekordot döntve, összesen 3088 munkáltató és munkavállaló válaszolt kérdéseinkre. Ezúton is köszönjük, hogy értékes véleményeikkel, tapasztalataik megosztásával hozzájárultak, hogy betekintést kapjunk az elmúlt év munkaerőpiaci folyamataiba.

A második rész a Hays toborzási szaktanácsadóinak iparági elemzéseit tartalmazza, valamint az adott szektor aktuális fizetési adatait. Részletesen megismerheted az egyes szektorok 2025-ben várható jellemző trendjeit, miközben átfogó képet kaphatsz az elmúlt év szakági tapasztalatairól is.

A Hays Hungary Salary Guide 2025 összeállításánál most is arra törekedtünk, hogy hasznos és érdekes információkat, tapasztalatokat, adatokat és előrejelzéseket nyújtsunk át neked. Akár munkáltatóként, akár munkavállalóként böngészed át kiadványunkat, tartalmas és kellemes időtöltést kívánok neked a Salary Guide-hoz!

Tammy Nagy-Stellini
Regional Director
Hays Hungary & Romania

A KIADVÁNYRÓL

A Hays Hungary éves bérkérdőíves riportja a legszélesebb körű áttekintést nyújtja a magyar munkaerőpiacról. A Hays Hungary Salary Guide 2025 című kiadványban toborzási szakértőink elemzéseit összegeztük tizennégy iparág vonatkozásában.

A riportban több mint **600** pozíció bérsávjait vizsgáltuk meg – minimum, maximum és medián kategóriákban – teljes munkaidős pozíciókra vonatkozóan, bónuszok és egyéb juttatások nélkül. A felmérésben junior, medior és szenior szakemberek, valamint menedzserek fizetését egyaránt elemeztük.

A kutatásunkhoz a Hays Hungary több száz toborzási projektjéből származó adatokat használtunk fel, amelyeket a 2024-ben meglévő multinacionális, illetve kis- és középvállalkozó partnereink szolgáltattak. Emellett a riport tartalmazza a legújabb, országos szintű munkaerőpiaci felmérésünk eredményeit, amelyben több mint 3000 munkáltatót és munkavállalót kérdeztünk meg.

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



MUNKAERŐPIAC 2025

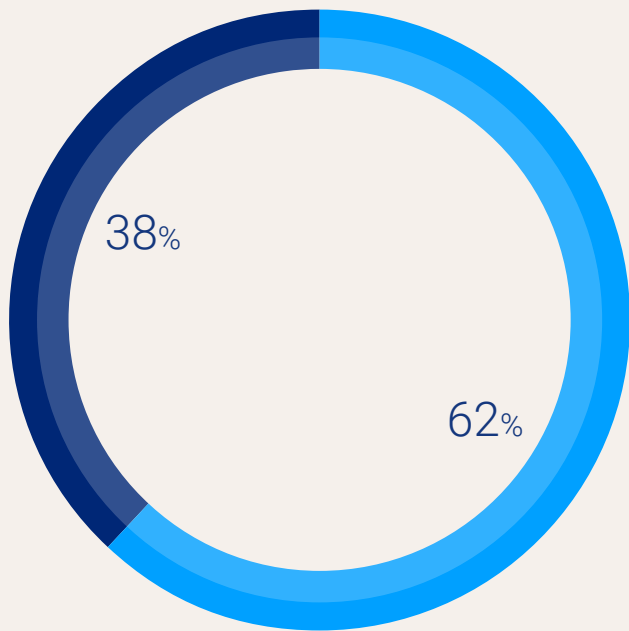


A FELMÉRÉSBEN RÉSZT VEVŐK

A 2025-ös Hays Hungary Salary Guide kiadványhoz tartozó munkaerőpiaci felmérésben 3088-an vettek részt (az előző évi felméréshez képest több mint 18%-kal emelkedett a kitöltők száma). A résztvevők 62%-a munkavállaló (93%-uk teljes munkaidős foglalkoztatásban), 38%-a munkáltató vagy vezető – utóbbiak azok, akik igennel válaszoltak a *Részt veszél új munkaerő toborzásában vagy felvételében?* kérdésre. A legmagasabb arányban a harmincas korosztály válaszolt a kérdésekre (39%), a felmérésben részt vevők mindössze 9%-a ötven év fölötti. A válaszadók több mint fele szakember/specialista, minden negyedik kitöltő menedzseri szinten dolgozik, a válaszadók 11%-a friss diplomás, kezdő vagy junior munkavállaló.

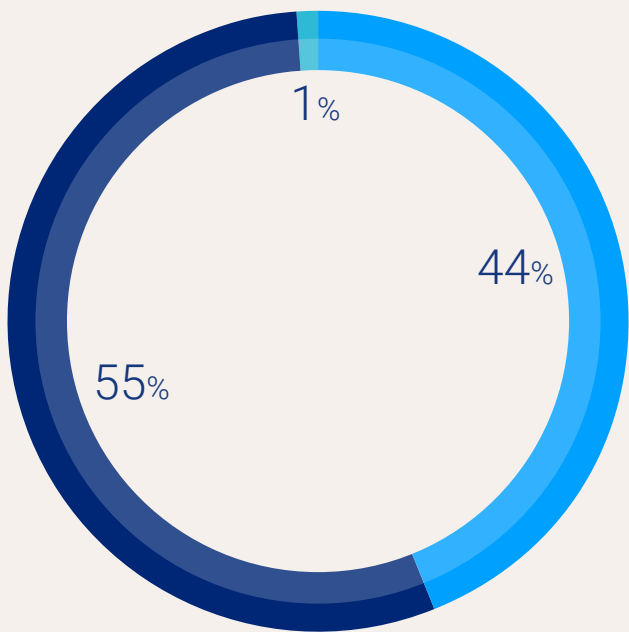
A felmérésben részt vevők

● Munkavállaló ● Munkáltató / vezető

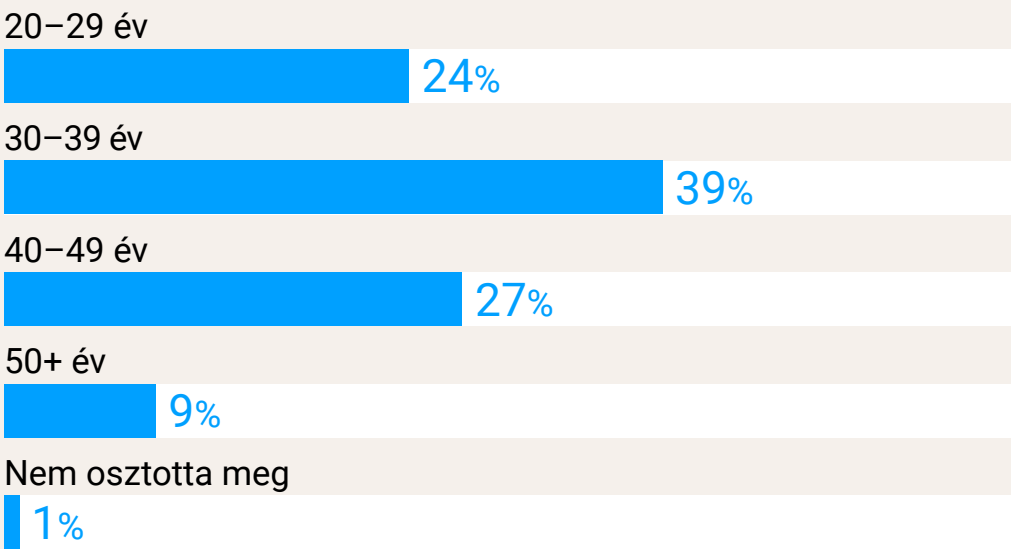


Nem

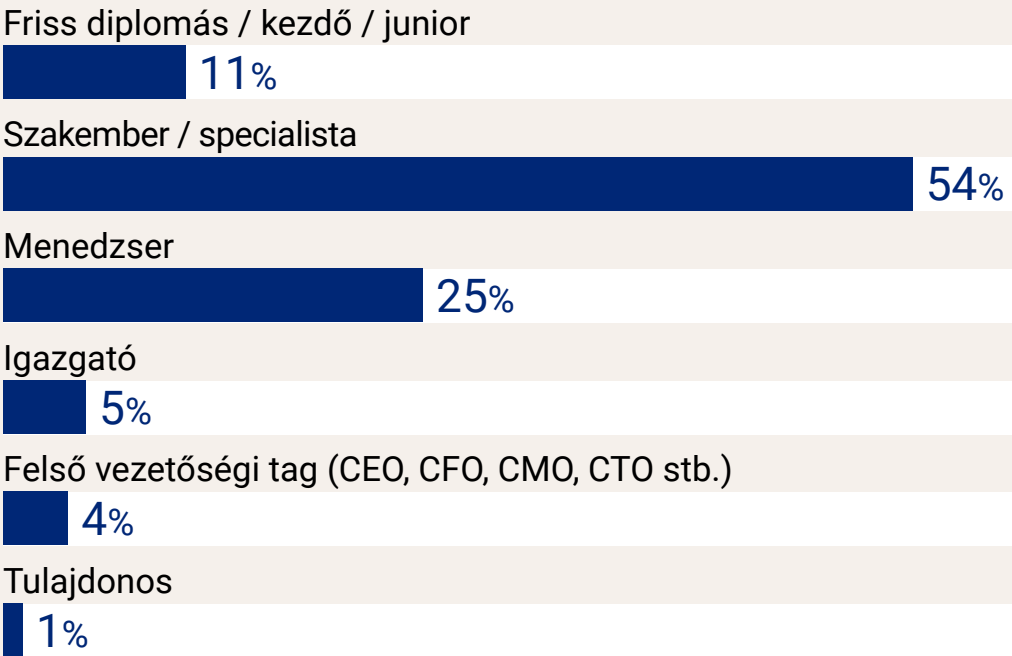
● Nő ● Férfi ● Nem szeretném megosztani



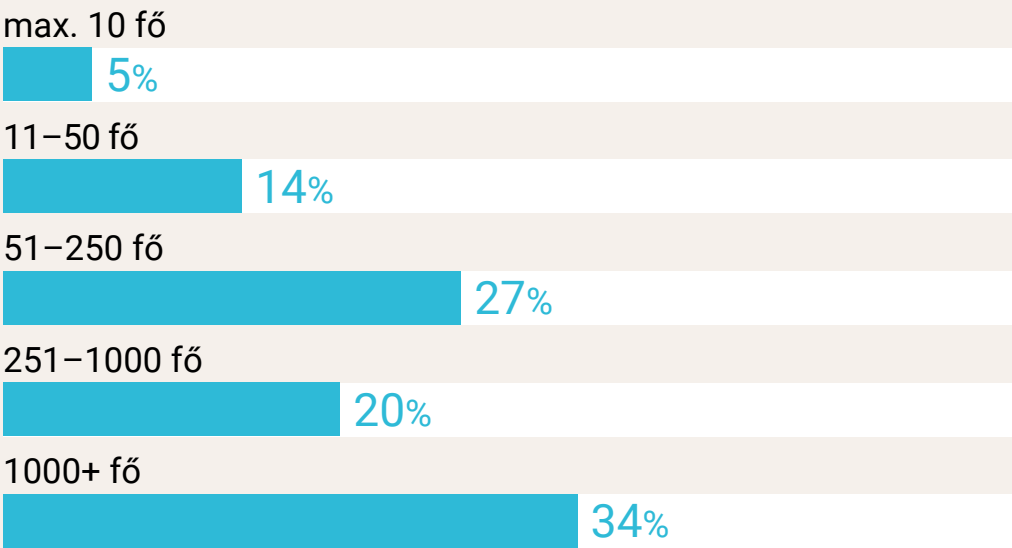
Életkor



Szenioritási szint



Cég mérete



A FELMÉRÉSBEN RÉSZT VEVŐK

Iparág



Foglalkoztatási forma (munkavállalók)



MUNKAERŐPIACI KÖRKÉP

2024-et sok tekintetben könnyelhetjük el a munkaerőpiac fentről még néha csak hullámnásnak látszó, a felszín alatt azonban mély örvényléseket kavaráó éveként. A globális bizonytalanság, az egyre bonyolódó geopolitikai helyzet, a magas inflációs környezet és az elhúzóó válság sok szinten sebz meg a munkáltatókat. A hosszú távú tervezés ilyen körülmények között komoly kihívás, így a járható út a befelé fókuszálás, stabilizálás volt az elmúlt évben.

A szokásos éves és inflációkövető fizetésemelésekkel, valamint bizakodással indult 2024. A vállalatok többsége vett egy újabb nagy levegőt a folytatáshoz, bízva a recesszió enyhülésében, azonban úgy zárták az évet, hogy nem lett sokkal kevesebb gondjuk.

Az építőipar nehéz helyzetben volt, főként az állami beruházások elmaradása miatt, de szinte azonnal érezhetőek voltak a régióban a német autóipar bezuhanásának vagy az Egyesült Államok nagy tech leépítési hullámának következményei is.

A nehezített pálya azonban kedvezett a hatékonyságnövelésnek. A fenntarthatóság, az energiahatékonyság elősegítése, a mesterségesintelligencia-alapú eszközök, az automatizmusok segítenek valamelyest a terhek csökkentésében, az erőforrások átcsoportosításában. Nőtt a kereslet az olyan innovatív szemléletű vezetőkre, akik ezeket a forgatókönyveket sikerrel meg tudják valósítani egy vállalatnál.

Továbbra is hiány van tapasztalt szakemberekből, szakértőkből. Fokozatosan bontakozik ki az a jelenség, hogy a szenior pozíciókban (az erőforrás maximalizálása miatt) gyakran

túlterhelődnek a munkavállalók, ami tovább növelheti a fluktuációt. Ráadásul a szakemberek pótlása nehéz, a bérigények magasak, ezért jobban járnak a cégek, ha nem kockáztatnak, és a meglévő szaktudást igyekeznek inkább megtartani. Hasonló okokból több szektorban érezhetően növekszik az igény az alvállalkozókra is.

A megfelelő végzettségű jelöltek megtalálása sem lett könnyebb, és hiába merítette ki számos cég lokális piacainak nagy részét, a munkaerő költöztetése, képzése, átképzése lassú, drága gyakorlat. Az emelkedő költségekkel és a jelöltek növekvő fizetési elvárásaival pedig a végtelenségig nem lehet lépést tartani.

2024 folyamán ezért az átszervezések mellett a költségoptimalizáló technológiai fejlesztések, valamint a szakemberek megtartása volt a középpontban. A technológiai boom tovább növelte a digitális készségek iránti keresletet. Sok iparágban egyre komplexebbek a munkakörök, és a szakértelem vagy a nyelvtudás mellett az emberi tényező, a soft skillek is felértékelődtek.

A munkavállalói oldalon, úgy tűnik, mindezek lassabban csapódnak le. A rugalmasság iránti igény nem csökkent, egyes szakmákban tovább fokozódott – annak ellenére, hogy a munkáltatók láthatóan építik vissza a legalább heti pár napos irodai munkavégzést.

Bár a makrogazdaság vonatkozásában nagyon borúlátóak a munkaerőpiaci szereplők, alkalmazkodókészségük – épp ezen a táptalajon – folyamatosan fejlődik. Ez a „tudatosabb felkészülés a kiszámíthatatlanságra” új stratégiákat, új ötleteket generált, és ennek az előnyeit kár lenne elvitatni.

2025-re ezzel a tudatossággal, ezekkel az új stratégiákkal vétezi fel magát a munkaerőpiac, bízva az akadályok enyhülésében, a projektek folytatásában, új beruházásokban és új lehetőségekben.

A Hays felmérésének eredményei azt mutatják, hogy elkeserítő arányban fordultak pesszimizmusba a munkavállalók a következő 2–5 év makrogazdasági változásainak, munkaerőpiaci lehetőségeinek tekintetében. 59%-uk pesszimista, illetve

teljesen pesszimista, míg egy évvel ezelőtt ez a borús jövőkép csak a munkavállalók 30%-át jellemezte. Sőt, a pesszimizmus mértékében is meglepő kiugrást látni: a teljesen pesszimista munkavállalók aránya a tavalyi 3 százalékról 15%-ra ugrott. Az optimizmus vagy teljes optimizmus épp csak 11%-ról mondható el a tavalyi 34% után.

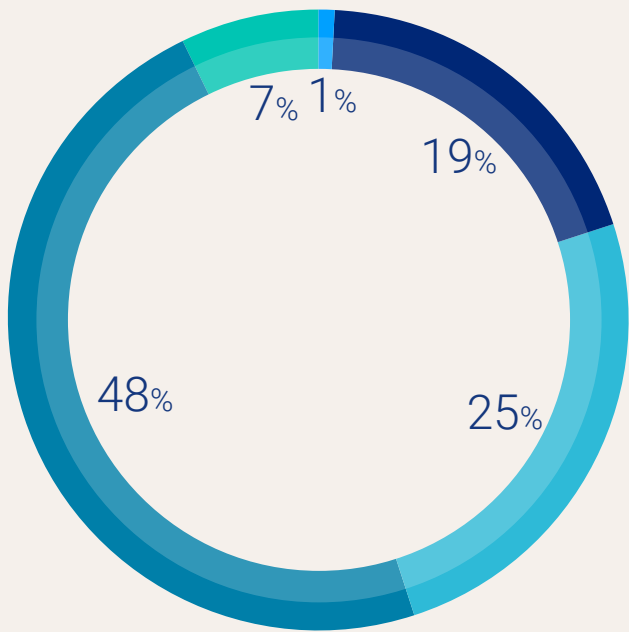
Nem sokkal jobb a helyzet a munkáltatóknál sem. Őket egy évvel ezelőtt arról kérdeztük, 1-2 év távlatában hogy látják vállalatuk és a munkaerőpiac lehetőségeit a gazdasági változások tükrében. Akkor ugyan minden harmadik válaszadó optimistán vagy teljesen optimistán tekintett előre, de a pesszimisták és teljesen pesszimisták összességében így is többen voltak (41%). Idei felmérésünkben kicsit távolabbi kilátásaikat szerettük volna megismerni, az eredményekből pedig az ő esetükben is a munkavállalókhoz hasonló borúlátás rajzolódik ki. Bár elmondható, hogy a munkavállalóknál azért nagyobb arányban látják optimistán a jövőt a munkáltatók (20% a 11%-kal szemben), 2-5 év távlatában a többség, 55%-a pesszimista vagy teljesen pesszimista.

A három leggyakoribb kitűzött stratégiai cél a felmérésben részt vevő igazgatók, felső vezetőségi tagok válasza alapján, hogy növeljék árbevételüket, versenyképességüket, illetve piaci részesedésüket. A szervezet stratégiai céljainak elérését elsősorban a vállalati működési költségek emelkedése és a büdzsé akadályozza (45%), a munkaerővel kapcsolatos nehézségek (kevés szakember van a piacon, illetve a megtartás kihívásai) szintén jellemző problémáknak tekinthetők.

MUNKAERŐPIACI KÖRKÉP

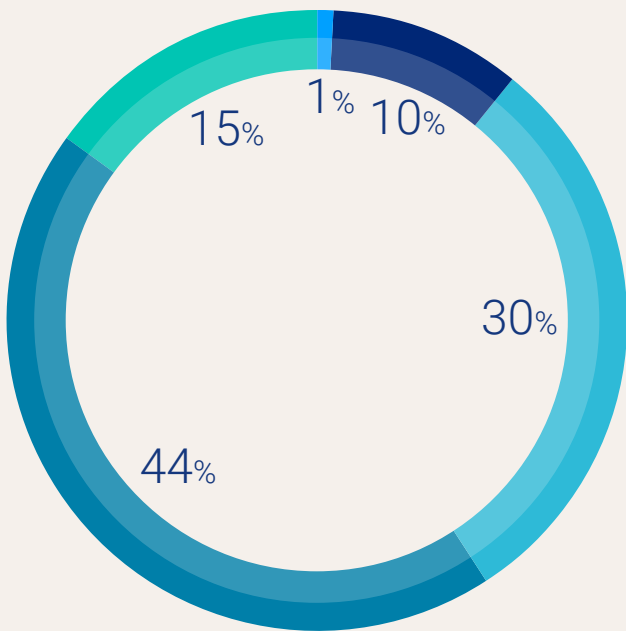
MUNKÁLTATÓK megítélése a makrogazdasági változásokkal és a vállalatukra, illetve a munkaerőpiacra való hatásukkal kapcsolatban a következő 2–5 év távlatában

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



MUNKAVÁLLALÓK megítélése a makrogazdasági változásokkal és a munkaerőpiaci lehetőségekre való hatásukkal kapcsolatban a következő 2–5 év távlatában

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



IGAZGATÓKAT, FELSŐ VEZETŐSÉGI TAGOKAT KÉRDEZTÜNK

Mik a legfontosabb kitűzött stratégiai célok a vállalatodnál? Top 3



Jelenleg milyen faktorok akadályozzák leginkább a szervezet stratégiai céljainak elérését?



HR-STRATÉGIÁK ÉS TOBORZÁS

2025-re is a megtartás a legfontosabb HR-fókuszú terve a vállalatoknak. Emellett tovább finomítják majd szervezeti struktúrájukat, és a munkavállalók felvétele, illetve képzése mellett szeretnék tovább javítani a folyamatok hatékonyságán is. (Utóbbit főként az automatizmusok és a mesterséges intelligencia integrálása révén.)

Az elmúlt évben a felmérésben részt vevő munkáltatók ötödénél nem történt változás az állomány létszámában, de – ugyan szerényebb arányban, mint tavaly – a többség azért kisebb-nagyobb növekedést tudott elérni ezen a téren (47% vs. előző évi 52%). Az állomány csökkenéséről 29% számolt be (a tavalyi 23% után), azoknak az aránya pedig, akik 10% feletti növekedést tudtak elérni, a tavalyi 20%-ról 15%-ra apadt.

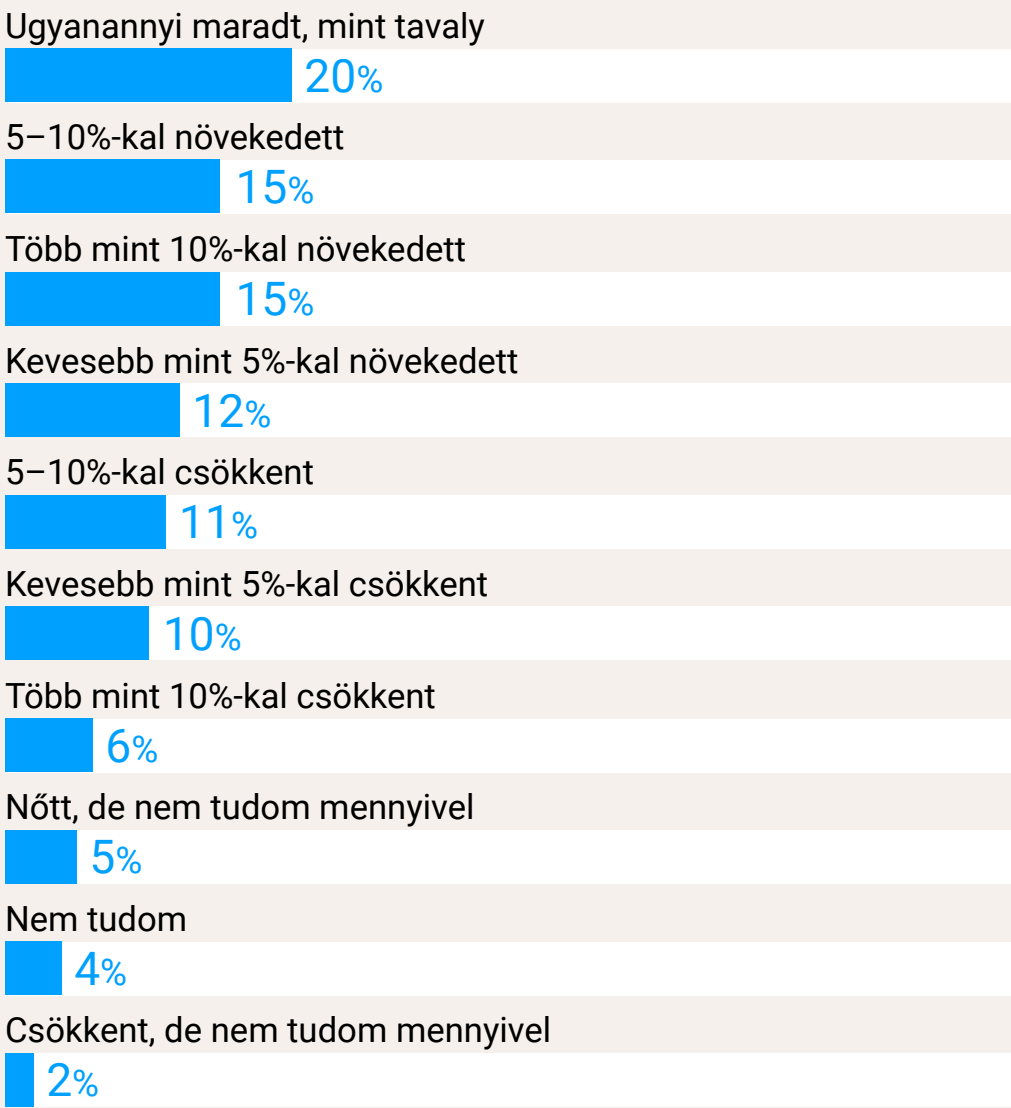
A munkáltatók szerint a jelöltek irreális fizetési igényei, a kevés elérhető képzett jelölt, valamint a szakemberekért folytatott kiélezett verseny jellemzi leginkább napjainkban is a munkaerőpiacot. Ez szinte teljesen változatlan jó ideje, és bár az általános szakemberhiány problémája idén helyet cserélt a szakemberekért vívott versennyel (így kiszorult a top 3-ból), összességében jelentős elmozdulást a munkáltatók megítélésében nem látni. Ahogy abban sem, hogy ebből következően változatlanul a szakember/specialista, szenior, valamint menedzseri pozíciókat a legnehezebb betölteni.

A jó jelöltek megtalálását megnehezítő legfontosabb okok is egybevágnak a fentiekkel: a fizetési szintek, a kiélezett verseny a többi munkáltatóval, valamint a kevesebb elérhető jelölt okozza a legnagyobb fejtörést a vállalatoknak a toborzásban.

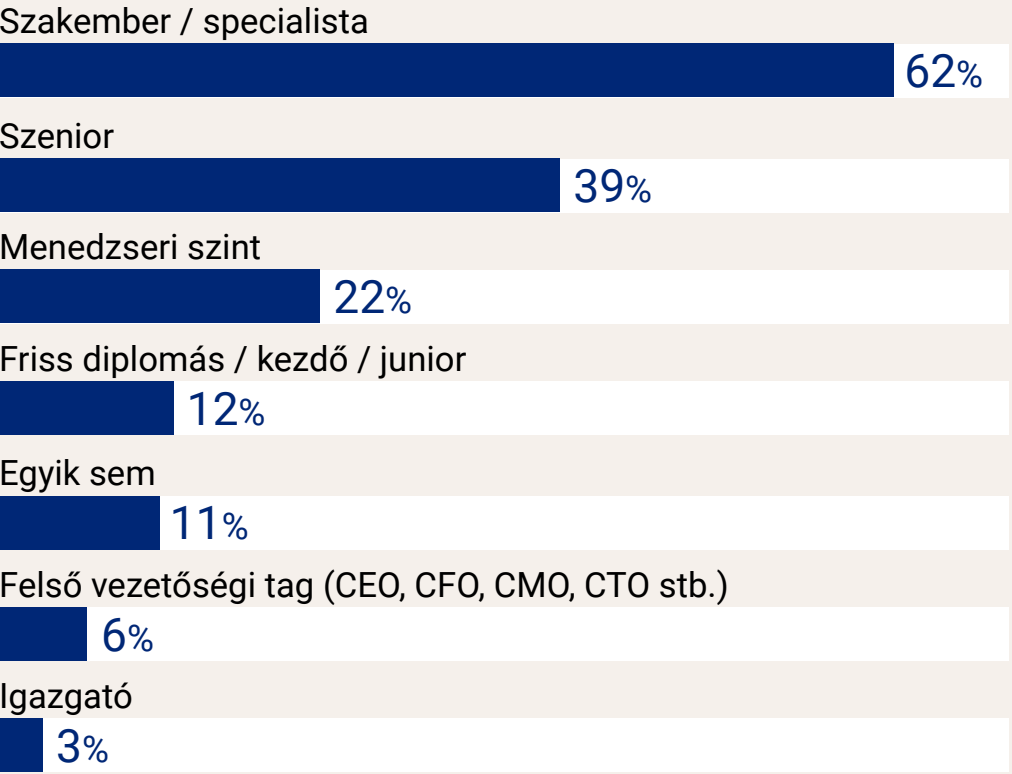
Érdemes azonban egy pillantást vetni a negyedik leggyakoribb problémára is, a képesítések/képzések minőségének témájára. Az elmúlt év során a válaszadó munkáltatóknak mindössze 9%-a nem tapasztalt olyat, hogy a jelöltek készségei/képességei nem feleltek meg az elvárásoknak. 49% mérsékelten, 26% kisebb mértékben, 16% extrém mértékben tapasztalta a jelöltek készségeinek/képességeinek hiányát. Ez az eredmény azt a hosszú ideje fennálló trendet támasztja alá, hogy megfelelően képzett munkaerő csak szűkösen érhető el a piacon.

2025-ben is elsősorban teljes munkaidős pozíciókba terveznek toborozni a munkáltatók. Akik a kölcsönzés vagy szabadúszók, vállalkozók mellett döntenek, elsősorban személyzeti költségekkel és egyedi projektekkel, speciális készségek igényével magyarázzák választásukat. (Az egyéni vállalkozók, szabadúszók és szerződéses alvállalkozók témájával kiadványunkban külön foglalkozunk.)

Hogyan változott a személyi állományotok 2024-ben tavalyhoz viszonyítva?

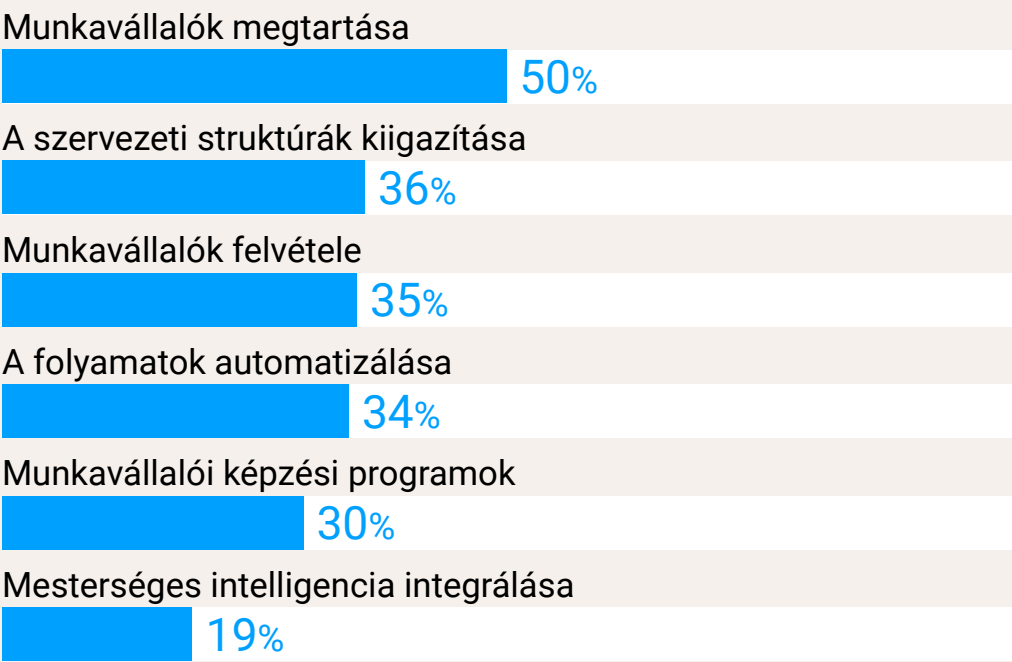


Voltak olyan pozíciók, amelyeket különösen nehéz volt betölteni? (Több is bejelölhető.)



HR-STRATÉGIÁK ÉS TOBORZÁS

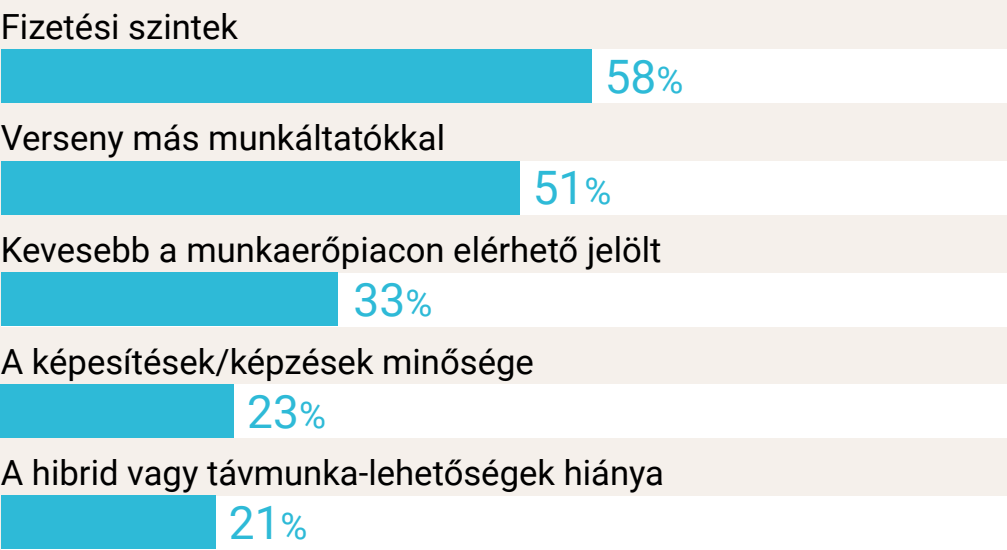
A vállalatok legfontosabb HR-fókuszú beruházási tervei – 6 leggyakoribb



A munkaerőpiac 5 legfőbb jellemzője napjainkban a munkáltatók szerint

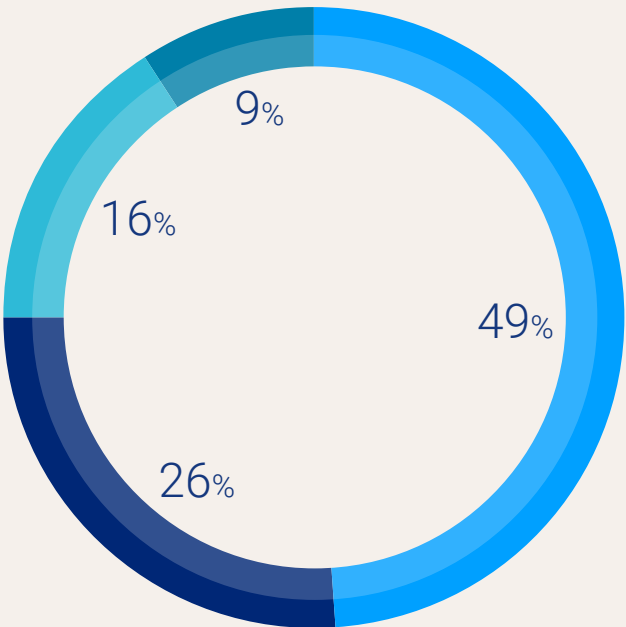


Top 5 ok, amiért egyre nehezebb jó jelöltet találni a munkáltatók szerint

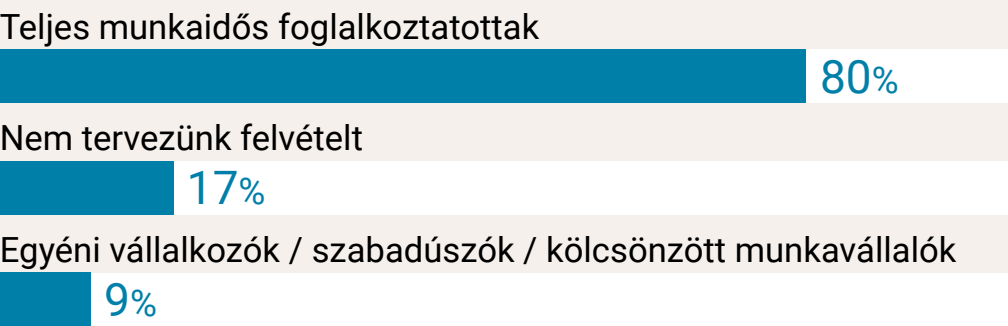


Milyen mértékben tapasztaltad a jelöltek készségeinek/képességeinek hiányát az elmúlt évben?

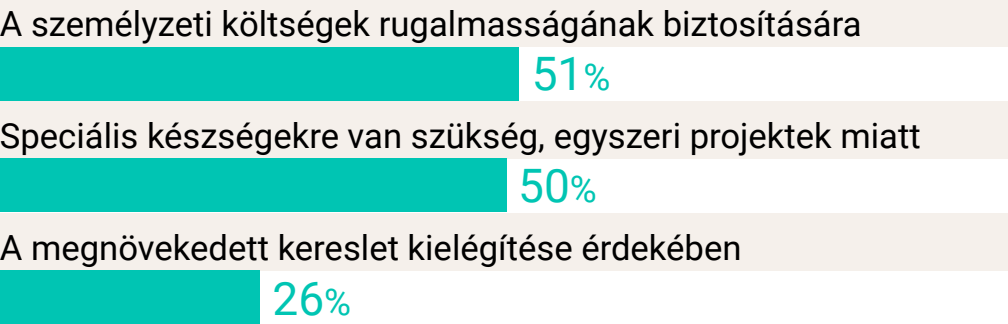
- Mérsékelt mértékben
- Extrém mértékben
- Kisebb mértékben
- Nem tapasztaltam



Milyen pozíciókra terveztek toborozni 2025-ben? (Több is bejelölhető.)



Top 3 ok, amiért egy vállalat szerződéses, szabadúszó vagy kölcsönzött alkalmazottakat tervez toborozni 2025-ben



KITEKINTÉS: SOFT SKILLEK (MUNKÁLTATÓI ELVÁRÁSOK VS. MUNKAVÁLLALÓI TERVEK)

A Hays felmérésének egyik legfigyelemreméltóbb eredménye a soft skilllekkel kapcsolatban rajzolódott ki. A munkáltatókat arról kérdeztük, melyik a három legfontosabb soft skill, amire leginkább szükség van a vállalatuknál, míg a munkavállalókat arról, melyik az a három legfontosabb soft skill, amelyet a karrierjük érdekében fejlesztenének.

A munkavállalóknál a tárgyalási képességek 50% feletti gyakorisággal az első helyre kerültek, majd a kommunikációs és interperszonális készségek, illetve az emberek menedzselése következett fejlesztendő soft skillként. *(Megjegyzés: Feltételezhető persze, hogy magasabb pozícióba lépéshez szükséges, egyfajta vezetői skillekként is gondolnak ezekre, de a szakmai fejlődés, karrierépítés nem egyenlő a vezetővé válással. Ezért mivel a kérdés sem erre fókuszált, az eredmények összehasonlításánál ezt a megközelítést kizártuk.)*

A munkáltatóknál ezek közül egyik sincs a top 3-ban. Számukra a problémamegoldó készség, a rugalmasság és alkalmazkodóképesség, illetve az együttműködés a legfontosabb.

A két lista tehát jelentős különbségeket mutat. Ez pedig arra enged következtetni, hogy szinte teljesen más készségeket várnak el a munkaadók a munkavállalóktól, mint amit azok fontosnak, fejlesztendőnek vélnek karrierjük érdekében. Az is figyelemre méltó, hogy (a kommunikációs és interperszonális készségek kivételével) mennyivel kevésbé érezte fontosnak az egyik csoport prioritásait a másik.

Milyen soft skillre van szüksége a vállalatoknak, és miben fejlődnének a munkavállalók? (A 3 legfontosabbat kellett kiválasztani.)

SOFT SKILL	Munkáltatók	Munkavállalók
Problémamegoldó készség	45% (1. hely)	20%
Rugalmasság és alkalmazkodóképesség	43% (2. hely)	11%
Másokkal való jó együttműködés	43% (3. hely)	12%
Képesség a változás elfogadására	39%	12%
Kommunikációs és interperszonális készségek	35%	41% (2. hely)
Tanulási és továbbképzési képesség	26%	28%
Emberek menedzselése	15%	39% (3. hely)
Kritikus gondolkodás	14%	16%
Megítélés és döntéshozatal	10%	30%
Tárgyalási képességek	9%	51% (1. hely)
Érzelmi intelligencia (EQ)	8%	9%
Kreativitás	7%	11%



MUNKAVÁLLALÓI ELÉGEDETTSÉG

A munkáltatóknak évek óta küzdelmes feladat a toborzás, a megtartásra pedig egyre több erőforrást irányítanak, hogy stabilizálhassák működésüket és növekedhessenek is. A megtartani kívánt tehetséges, képzett munkavállalók elégedettségét ezért érdemes rendszeresen monitorozni.

Az előző évhez képest kissé növekedett az elégedetlenség, ugyanakkor a válaszadó munkavállalók nagy része még mindig kifejezetten vagy inkább elégedett jelenlegi munkahelyével. A fizetésekkel kapcsolatos elégedettség viszont évről évre csökken, ami bizonyára nem független az inflációtól, a megélhetési költségek hosszú ideje tartó folyamatos emelkedésétől. A fizetésével elégedett munkavállalók aránya bár még magasabb, egyre kevésbé haladja meg az elégedetlenekét. Azoknak az aránya viszont, akik egyáltalán nincsenek megelégedve a jelenlegi bérükkel, az egy évvel ezelőtti 8%-ról 13%-ra emelkedett.

A feladatok és felelősségi körök tükrében sem változik azonban a munkavállalók megítélése. Szinte a tavalyival teljesen megegyező arányban, a munkavállalók majdnem fele úgy nyilatkozott, hogy a fizetésük ezekkel nincs összhangban.

A fizetések változásában a munkavállalók válaszai alapján csak minimális különbségek látszanak az egy évvel ezelőtti eredményekhez képest. A legtöbben 2024 folyamán is 6-10%-os fizetésemelést kaptak (28%), azonban a magasabb sávoknál jelentős apadás látszik. Míg 2023 folyamán 46%, 2024-ben már csak a munkavállalók 36%-a számolt be 10%-nál nagyobb mértékű fizetésemelésről. (A *Bérek* című részben látni fogjuk, hogy ez utóbbi tendencia összecseng a munkáltatók válaszaiból kirajzolódó eredménnyel.) Tavalyhoz hasonlóan most is majdnem minden ötödik munkavállaló (19%) arról számolt be, hogy nem változott a fizetése.

A válaszadók nagy többsége, 70% szerint a fizetése változása nem volt hatással az elvégzendő feladatok mennyiségére vagy a felelősségi körére, a felmérésben részt vevő munkavállalók 26%-a tapasztalta, hogy a fizetésemeléssel feladatai és felelősségei is megnövekedtek.

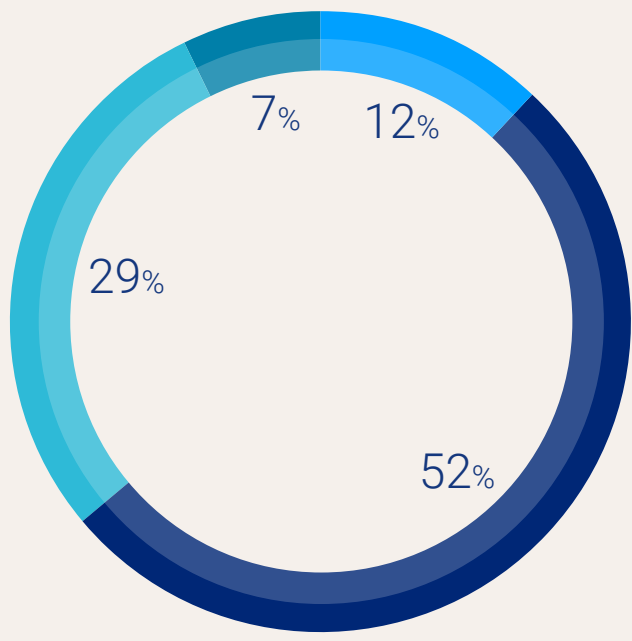
Változatlanul az általános, éves céges szintű emelés, illetve az inflációkövető béremelés mentén nőtt a munkavállalók fizetése. Bár utóbbi tavaly még vezette a listát, most a második helyre került.

Az, hogy a makrogazdaság tekintetében a munkavállalók általános jövőképe a pesszimista irányba tolódott, tetten érhető a fizetésükkel kapcsolatos 2025-ös várakozásaikban is.

Míg egy évvel ezelőtt 37% számított arra, hogy 10%-nál nagyobb mértékben fog nőni a fizetése, 2025-re ezt már csak alig több mint 20% gondolja. Sokan a szerényebb, 5% alatti fizetésemelkedési sávokba vándoroltak, vagy nem számítanak emelésre 2025-ben. A legnagyobb arányban (31%) ismét a 6–10%-os sávra tippelnek a munkavállalók (és a munkáltatók válaszai alapján is valószínűleg ez a realitás).

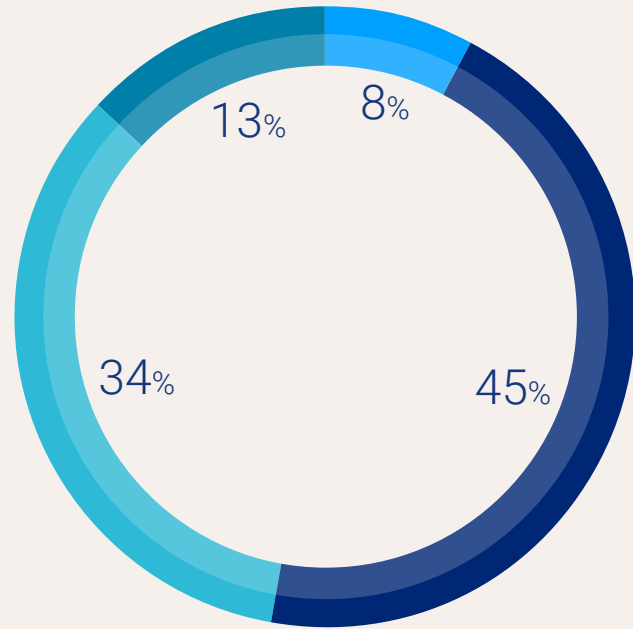
Mennyire elégedettek a munkavállalók jelenlegi MUNKAHELYÜKKEL?

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



Mennyire elégedettek a munkavállalók jelenlegi FIZETÉSÜKKEL?

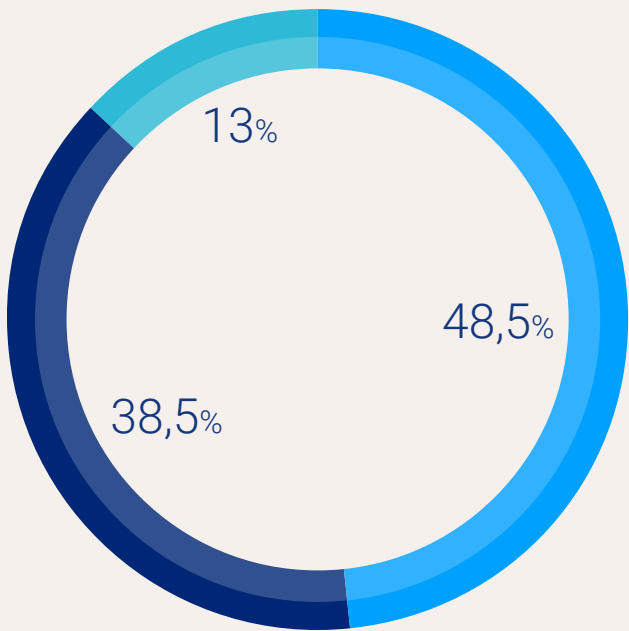
- Teljesen elégedett
- Inkább elégedett
- Inkább elégedetlen
- Egyáltalán nem elégedett



MUNKAVÁLLALÓI ELÉGEDETTSÉG

Szerinted a fizetésed mértéke összhangban van a felelősségi köröddel és a feladataiddal?

Nem Igen Nem tudom

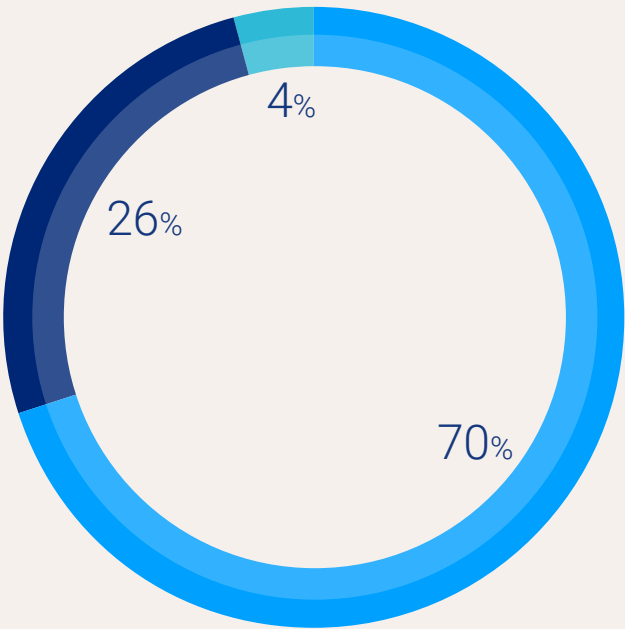


Hogyan változott a fizetésed 2024-ben?



Hatással volt a fizetésed változása az elvégzendő feladatok mennyiségére / a felelősségi körödre?

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

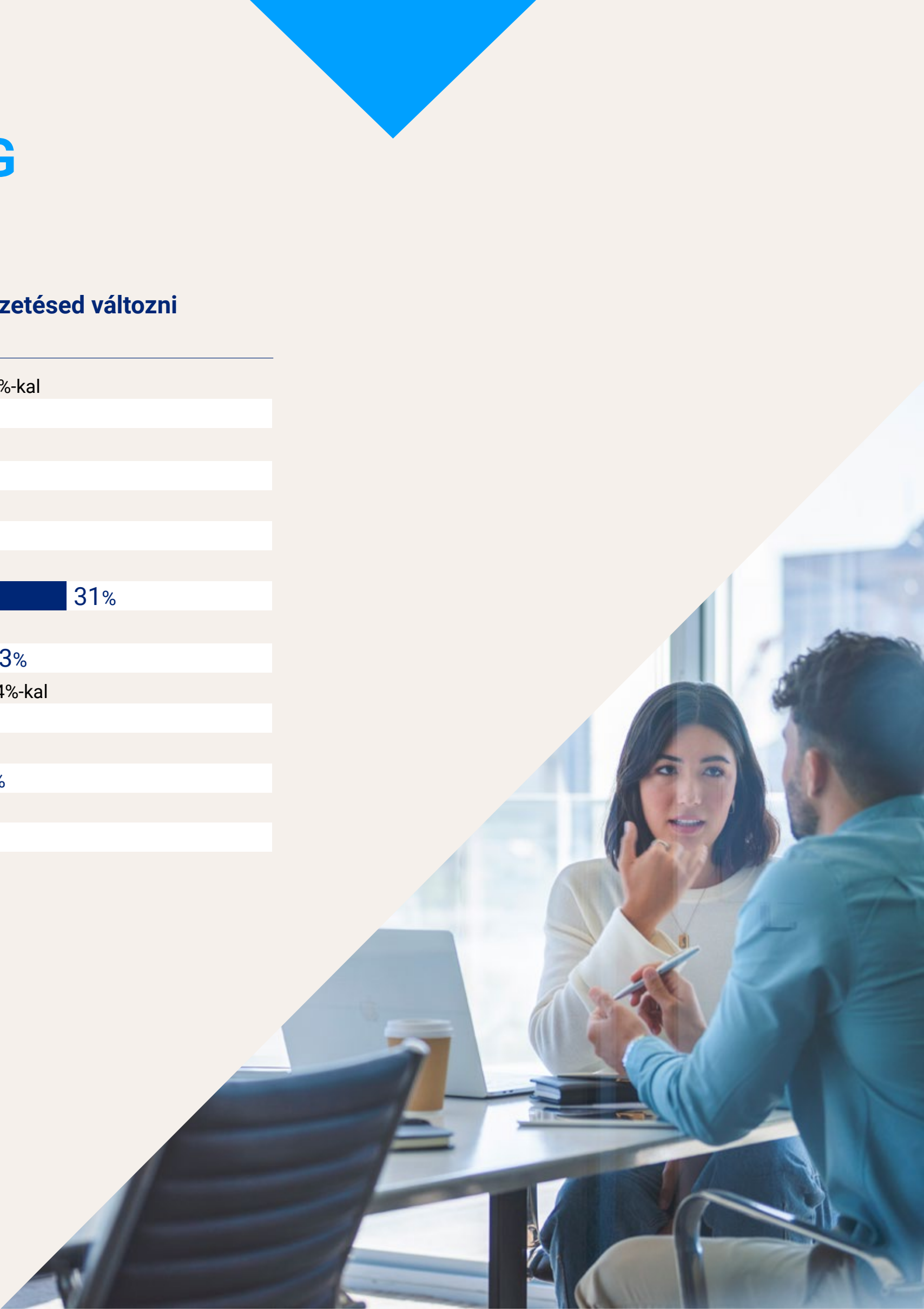
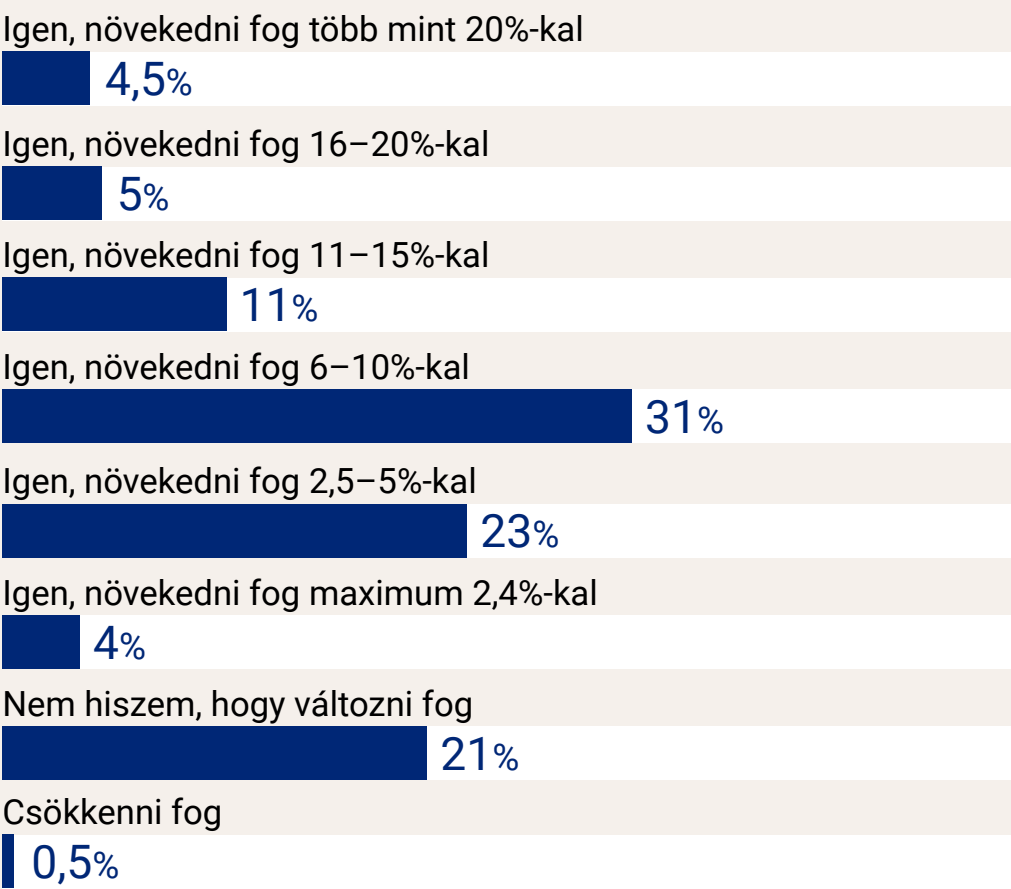


MUNKAVÁLLALÓI ELÉGEDETTSÉG

Mi volt a fizetésed változásának oka?



Számítasz arra, hogy a fizetésed változni fog 2025-ben?



KARRIERÉPÍTÉS

A hosszú távú elköteleződésben nagy szerepe lehet annak, ha a munkavállalók látnak perspektívát a munkahelyükön karrierjük építésére. Az előző felmérés óta eltelt időben nem igazán látni elmozdulást abban a kérdésben, hogy erre jelenlegi munkahelyükön van-e lehetősége a válaszadó munkavállalóknak. 16% szerint egyáltalán nincs erre lehetősége, azonban a helyzet nem rossz: 42% teljes mértékben vagy inkább lát karrierlehetőséget maga előtt jelenlegi munkahelyén. Ugyanilyen arányban vannak viszont a bizonytalanok is, akik szerint kevésbé van erre lehetőségük. Ez utóbbi azért lehet figyelemre méltó, mert a szakmai fejlődés lehetősége a munkavállalók számára a fizetésen túl a harmadik legfontosabb szempont, amely alapján munkahelyet választanak (lásd: *Juttatások* fejezet).

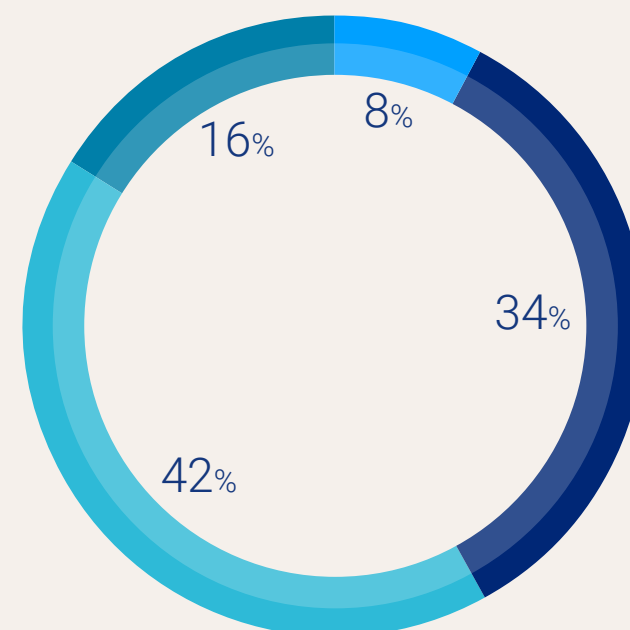
Az elmúlt 12 hónapban a felmérésben részt vevő munkavállalók 22%-a váltott munkahelyet. Közülük minden tizedik munkavállaló teljesen szakmát váltott. A fő indok a munkahelyváltásra – persze nem meglepően – még mindig a fizetés, de szorosan a nyomában van az előrelépés, illetve a korábban is említett szakmai fejlődési lehetőség hiánya. Ezek az okok nemcsak azonosak az előző évekkel, de fontos jelzések is a munkáltatóknak a megtartás vonatkozásában: azok a munkavállalók, akiknek a karrierjük építgetése fontos, ha nem látnak aktuális munkahelyükben perspektívát, továbbállnak.

Egy évvel ezelőtt a munkavállalók 23%-a nyilatkozta, hogy 2024-ben szeretne egy hasonló pozíciót szerezni egy másik cégnél, mint amiben éppen dolgozott, 42% nem tervezett váltani. Idén ebben a kérdésben tovább nőtt az aránya azoknak, akik maradnak jelenlegi helyükön/pozíciójukban terveik szerint. 2025-re a válaszadó munkavállalók többsége, 54%-a semmilyen jellegű váltást nem tervez a karrierjében, negyedük tervez munkahelyváltást. (Az egyéni vállalkozóvá váló munkavállalókkal a *Kitekintés: szerződéses alvállalkozók, szabadúszók, egyéni vállalkozók* című rész foglalkozik.)

A munkavállalók mobilitási hajlandósága is számos munkaerőpiaci kérdést befolyásolhat. Némileg kisebb arányban, mint tavaly, de a többség, 41% akár külföldre is hajlandó lenne elköltözni egy jobb munkalehetőségért, a második legnagyobb arányban pedig ismét azok vannak, akik a következő 1-3 évben biztosan nem költöznének. 9%-ról 14,5%-ra emelkedett viszont azoknak a felmérésben részt vevő munkavállalóknak az aránya egy év alatt, akik sem belföldi, sem külföldi költözésre nem lennének hajlandóak egy jobb állásért. A csak belföldön belüli költözési hajlandóság egy új munkahelyért a tavalyi 15%-ról 8%-ra csökkent.

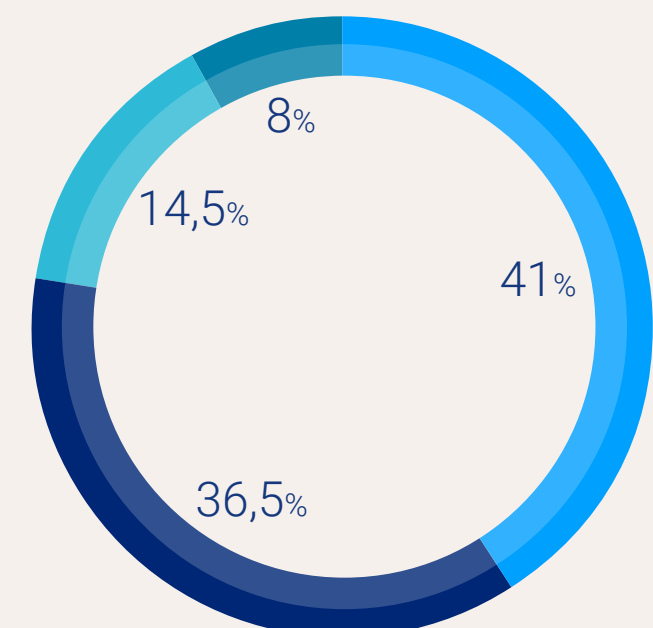
Van lehetőség karrierépítésre a munkahelyeden belül?

- Teljes mértékben
- Inkább igen
- Kevésbé
- Egyáltalán nincs



Hajlandó lennél elköltözni egy jobb munkalehetőségért?

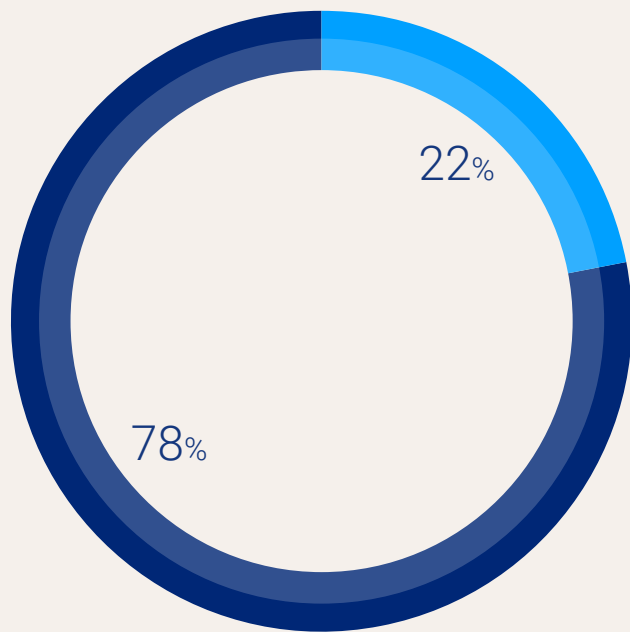
- Igen, akár külföldre is
- Nem, a következő 1-3 évben biztosan nem
- Egyáltalán nem
- Igen, de csak belföldön



KARRIERÉPÍTÉS

Váltottál munkahelyet az elmúlt 12 hónapban?

Igen Nem

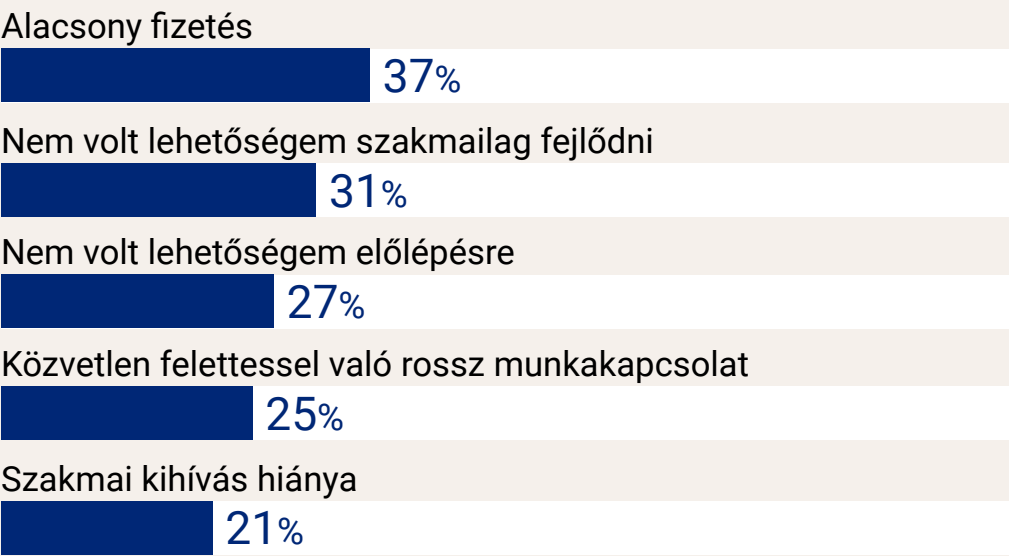


MUNKAVÁLLALÓK, AKIK VÁLTOTTAK 2024-BEN

Milyen jellegű változás történt a karrieredben?

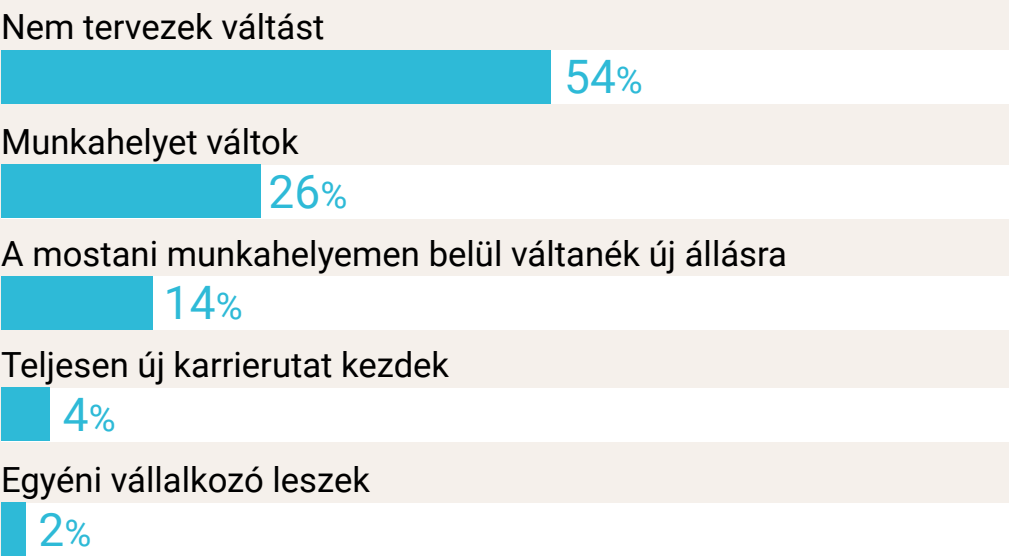


Mik voltak a legfőbb indokaid a munkahelyváltásra? – Top 5



MUNKAVÁLLALÓI TERVEK 2025-RE

Milyen jellegű váltást tervezel a karrieredben 2025-ben?



KITEKINTÉS: SZERZŐDÉSES ALVÁLLALKOZÓK, SZABADÚSZÓK, EGYÉNI VÁLLALKOZÓK

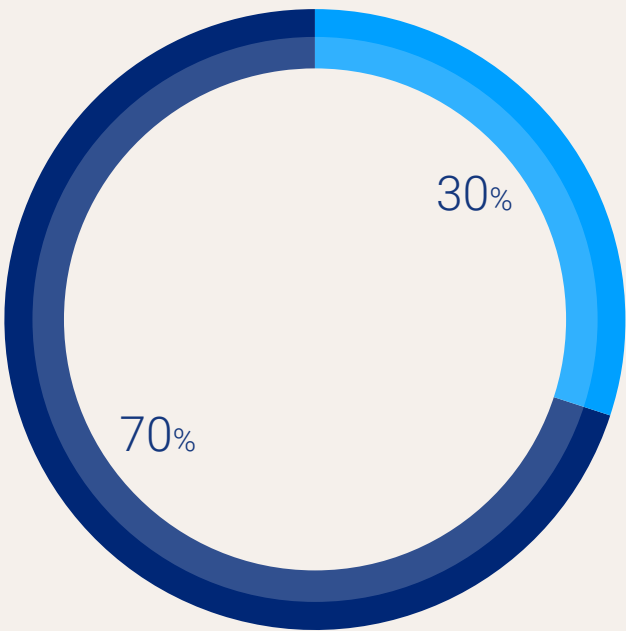
Az egyéni vállalkozók / szerződéses alvállalkozók, illetve szabadúszók hosszú ideje meghatározó szerepet töltenek be a munkaerőpiaci folyamatokban. Számos iparágban jelenthetnek megoldást átmeneti és tartós szakemberhiányra, az eseti projektmunkáknál sok cég számára nélkülözhetetlenek, és persze anyagi megfontolásból is dönthet úgy egy vállalat, hogy nem teljes állásban dolgozó alkalmazottat vesz fel, hanem szerződéses alvállalkozót bíz meg.

Ezért a munkavállalók foglalkoztatási formái közül a szerződéses alvállalkozó, szabadúszó opciót bejelölő válaszadók tapasztalatairól, véleményéről felmérésünkben idén további kérdésekben érdeklődtünk. Ugyan csekély létszámú csoportról van szó, de válaszaik izgalmas betekintést nyújtanak ebbe a foglalkoztatási formába. Ezenkívül ide kapcsolódva rákérdeztünk azoknak a jelenleg teljes munkaidőben dolgozó munkavállalóknak a motivációira is, akik azt tervezik, hogy 2025-ben válnak egyéni vállalkozóvá.

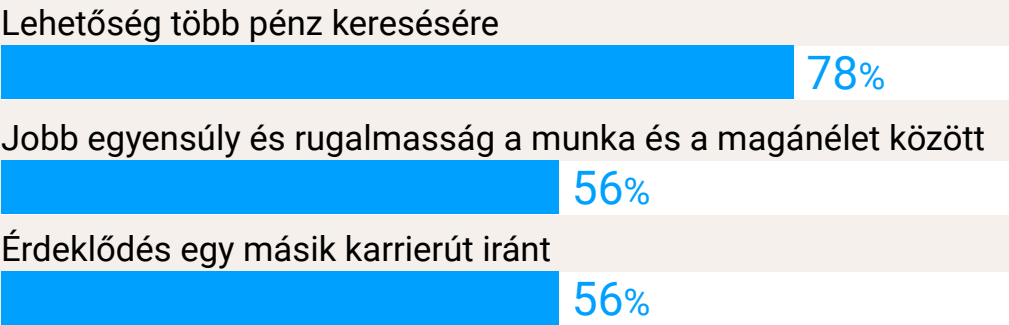
A válaszadók közül azok, akik egy éven belül váltak szabadúszóvá, szerződéses alvállalkozóvá, mindenekelőtt anyagi okokkal magyarázzák döntésüket. Ez pedig egybecseng a 2025-ben váltásra készülő munkavállalók elvárásaival is. Csakúgy, mint a rugalmasság és a munka-magánélet egyensúlyának fontossága, amely a fizetésen túl minden más szempontot megelőz, amikor a szerződéses alvállalkozók munkahelyet/céget/projektet választanak.

A vállalkozói tevékenységedet az elmúlt 12 hónapban kezdted el?

Igen Nem



A 3 leggyakoribb ok, amiért az elmúlt 12 hónapban egy munkavállaló vállalkozóvá vált



Az egyéni vállalkozói lét top 3 előnye azok szerint, akik 2025-re tervezik a váltást



A 3 fő szempont a fizetésen túl, amelynek mentén munkahelyet/céget/projektet választ egy szabadúszó

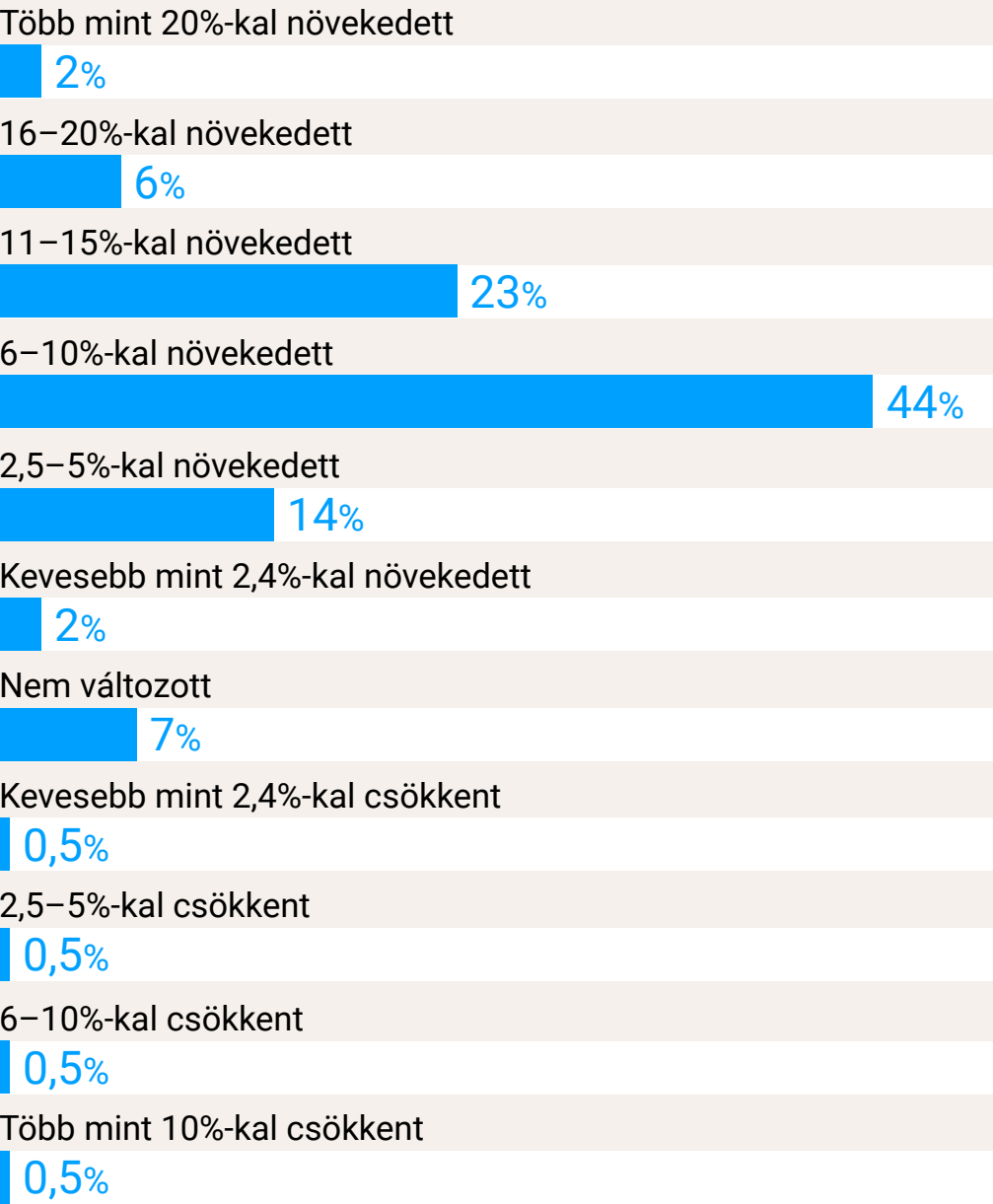


BÉREK

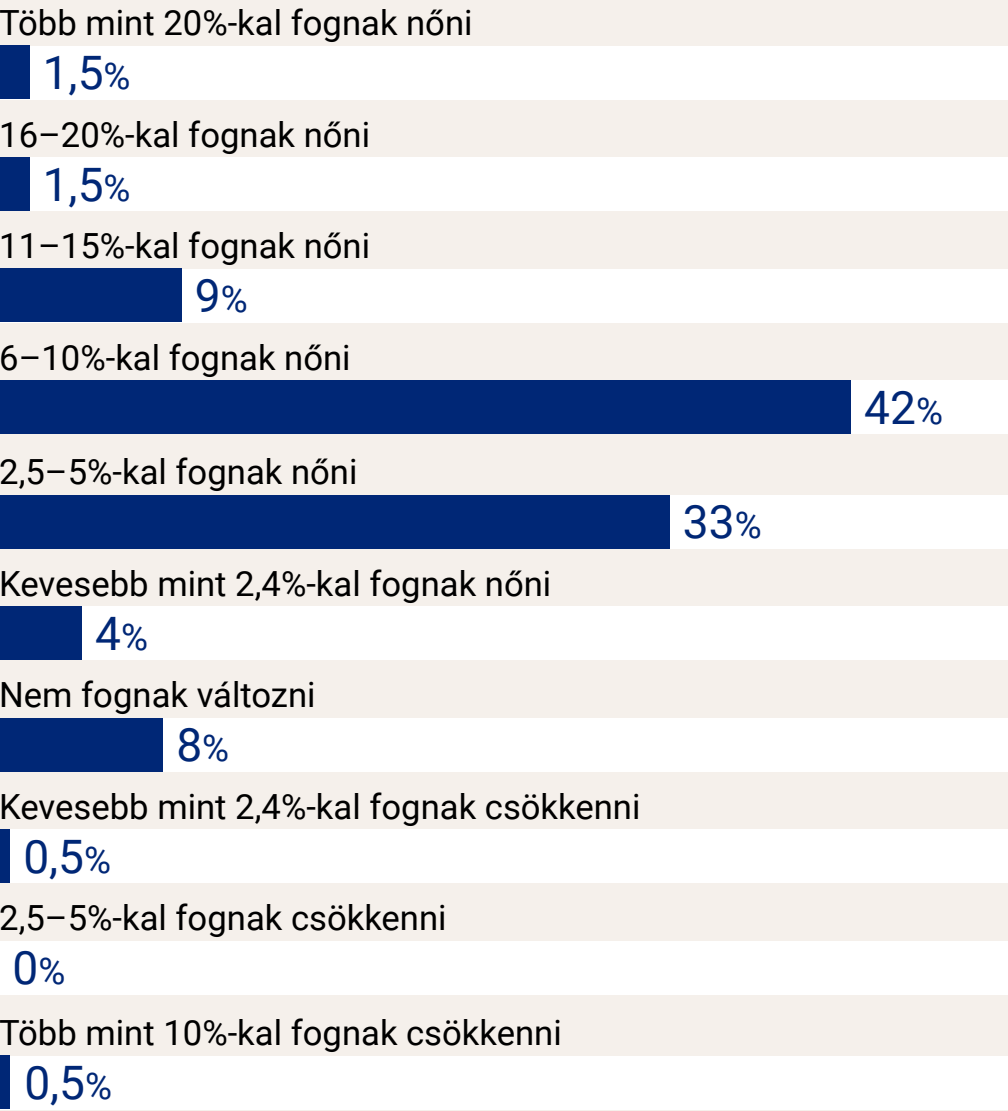
A munkáltatók jórészt következetesen tudták tartani a béremelésekkel kapcsolatos terveiket 2024-ben. A legtöbben, a válaszadók 44%-a 6–10% közti emelést biztosított, 10% feletti fizetésemelést a felmérésben részt vevő munkaadók 31%-a tudott adni munkavállalóinak. Bár ezek többnyire az előzetes terveknek megfelelő emelések voltak, a korábbi évek bérfejlesztéseinek mértékéhez képest jelentős apadás és minden sávban visszaesés történt. (2023 folyamán 10%-nál magasabb béremelést még a válaszadók 59,5%-a tudott adni munkavállalóinak, és a legnagyobb arányban is a magasabb, 10–15%-os béremelések fordultak elő 36%-kal.)

A 2025-re kalkulált tervekben is a felső sávokban látni a legjelentősebb visszaesést. 10% feletti emelést már mindössze 12% tervez (a 2024-re prognosztizált emelésekkel kapcsolatban még 34% volt ez az arány). A legtöbben azonban a korábbi évhez hasonlóan megint a 6–10%-os tervekben gondolkodnak. (42%). Jelentősen felduzzadt a jóval szerényebb 2,5–5%-os sáv: a korábbi 13%-kal szemben 2025-re már 33% tervez ekkora emelést.

Hogyan változott a munkavállalók fizetése 2024-ben?



Előreláthatóan hogyan fognak változni a munkavállalói fizetések nálatok 2025-ben?

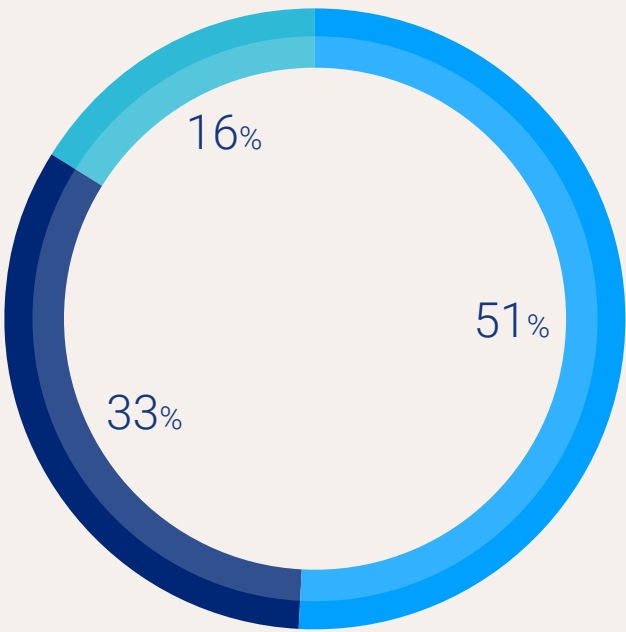


MUNKAERŐ-MEGTARTÁS

Az ellenajánlat a munkáltatók harmadánál (33%) nem kerül szóba egyáltalán, ha egy kolléga távozni készül. Ez az arány egy éve még csak 21% volt, tehát 2024-ben kevesebb cég tudta vagy akarta így megtartani a munkavállalóit. A tavalyi 65% után most a munkáltatók 51%-a számolt be ellenajánlattételről egyes esetekben. A kulcspozíciók tekintetében is csak arányváltozásokról beszélhetünk, trendfordulókról nem: egyes esetekben a tavalyi 61%-kal szemben csak 56% számolt be erről, az ellenajánlat tételére a kulcspozíciókban viszont az előző évi 17% után már a munkáltatók negyedénél nem kerül sor.

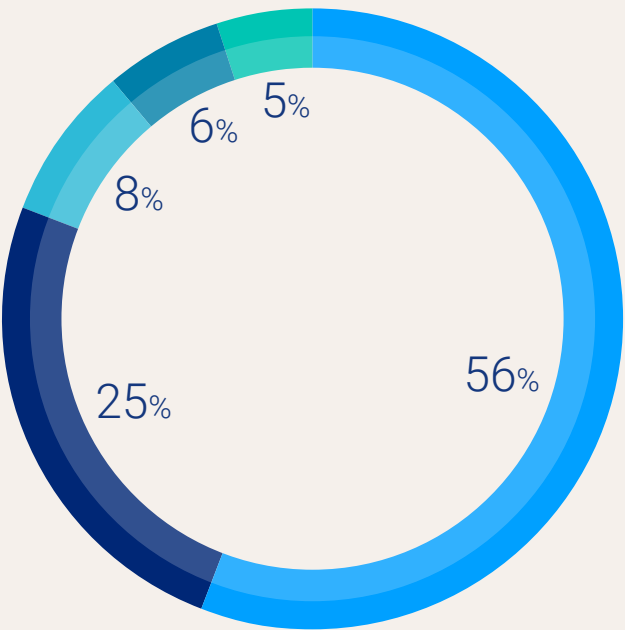
A távozó kollégákat megpróbáljátok ellenajánlattal megtartani?

● Egyes esetekben ● Nem ● Igen



Használjátok az ellenajánlatot megtartási eszközként a távozás előtt álló, kulcspozícióban lévő munkatársaknál?

● Egyes esetekben ● Nem ● Igen, sikeresen ● Igen, de sikertelenül ● Használnánk, de nem engedélyezett

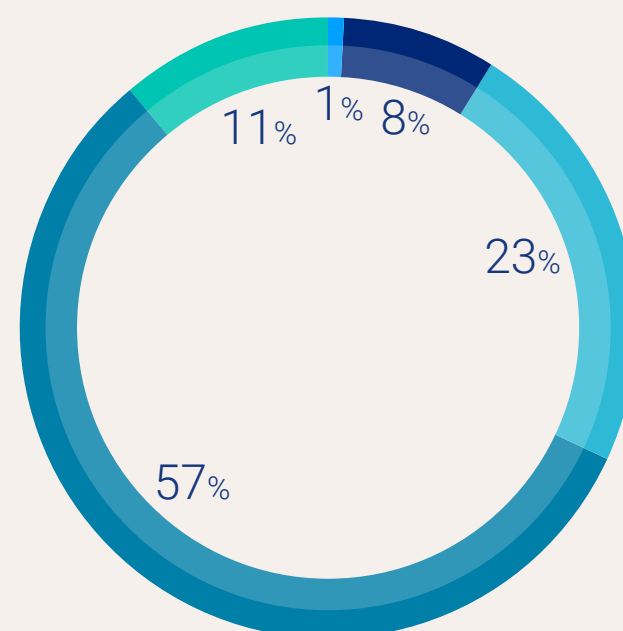


ÁTLÁTHATÓSÁG

A transzparencia területén változatlanul nagy hiányosságok vannak a munkavállalók tapasztalatai alapján. A karriertervezés vonatkozásában viszont komoly szerepe lehet annak, ha egy vállalat átláthatóan kezeli az előléptetéseket, fizetéseket. A felmérésben részt vevő munkavállalók 57%-ának munkahelyén semmilyen módon nem biztosított az átláthatóság, bár enyhe csökkenés látszik ebben az előző évi felméréshez képest. A transzparencia kérdése évek óta tipikusan a lomhán fejlődő területek közé tartozik. (2024-es DEI-felmérésünkben a nemek közötti esélyegyenlőségi törekvések kapcsán is foglalkoztunk a bértranszparencia kérdésével. [A kiadványt innen lehet letölteni.](#))

Mennyire kezeli transzparensen a munkáltatód a munkavállalók előléptetéseit és a fizetésemeléseket?

- Nyilvánossá teszik minden munkavállaló fizetését
- Nyilvánossá teszik a fizetési sávokat
- Feltételeket szabnak a fizetésemelésekhez
- Egyik sem
- Nem tudom



JUTTATÁSOK

A megkérdezett munkavállalók kétharmada kap valamilyen nem pénzbeli juttatást munkáltatójától. A 10 leggyakoribb standard juttatás győztese ugyan már a munkáltatók válaszai alapján sem a rugalmas munkavégzés, mint egy éve, de stabilan előkelő helyen áll mindkét félnél – a cafeteria viszont tarolt. Ezek közül a juttatások közül a munkavállalók számára – csakúgy mint a tavalyi felmérésben – a rugalmas munkavégzés a legfontosabb, de a cafeteria felzárkózásával megosztott aranyérem született ebben a kérdésben.

A munkaerőpiacon a juttatások természetesen a toborzás kérdésében is döntő szerepet kapnak. Kisebb átrendeződés történt a munkáltatók szerint a jelöltek számára vonzó béren kívüli juttatásaik és a munkavállalók preferenciáinak listájában az egy évvel ezelőtti sorrendhez képest, de a súlypontok érdemben nem változtak.

A munkáltatók szerint vállalatuk legvonzóbb faktora a fizetés mellett a juttatási csomag, a jó munkahelyi légkör és a home office lehetősége. A negyedik helyre kerülő szakmai fejlődési lehetőség egy éve még vezette a mezőnyt. A munkavállalók preferenciája (a béren túl), amelynek mentén munkahelyet választanak, szinte egy az egyben rezonál erre. Ez leginkább arra enged következtetni, hogy a nem pénzbeli juttatások terén a munkáltatók lépést tudnak tartani a jelöltek igényeivel.

Munkavállalóként kapsz jelenleg nem pénzbeli juttatást?

66%

Igen

34%

Nem

Milyen nem pénzbeli juttatásokat kapsz? – MUNKAVÁLLALÓI TOP 10



Milyen standard juttatásokat adtok? – MUNKÁLTATÓI TOP 10



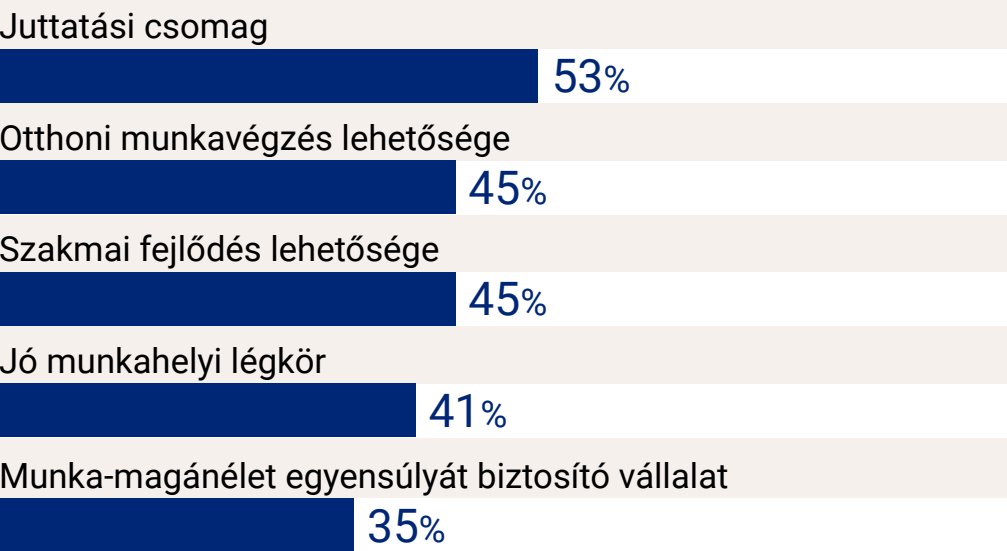
JUTTATÁSOK

Az 5 legfontosabb kiegészítő juttatás a MUNKAVÁLLALÓK számára

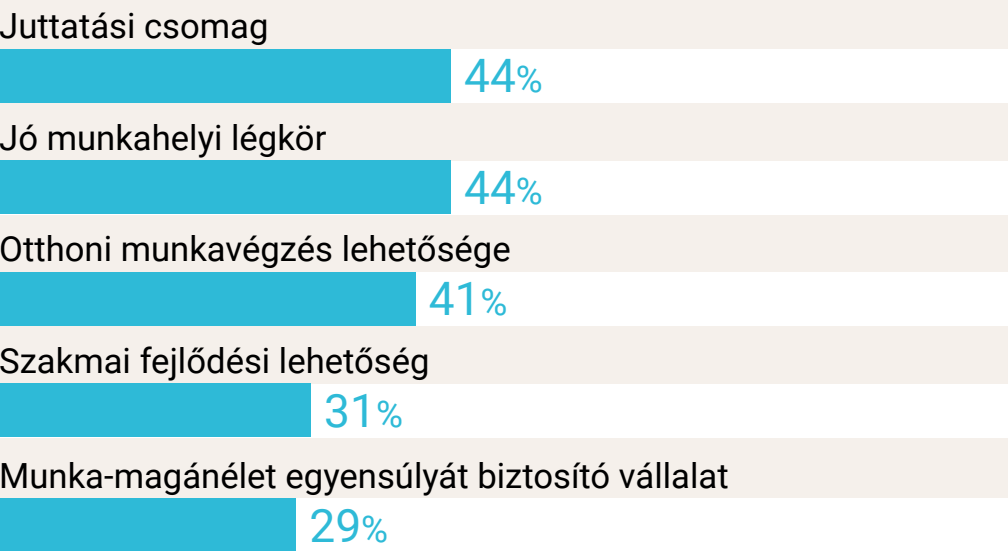


JUTTATÁSOK SZEREPE A TOBORZÁS SORÁN: KERESLET ÉS KÍNÁLAT

TOP 5 szempont a fizetésen túl, amelynek mentén a MUNKAVÁLLALÓK munkahelyet választanak



TOP 5 faktor a fizetés mellett, amely a MUNKÁLTATÓK szerint vonzóvá teszi cégüket a munkavállalók szemében

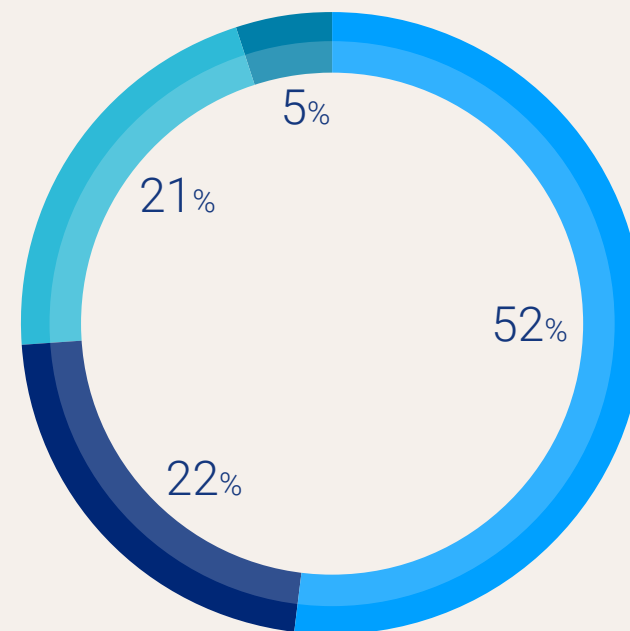


MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLY

A fizetésen túl az olyan főbb szempontok között, amelyeket egy munkavállaló mérlegel új munkahely választásakor, a munka-magánélet egyensúly előkelő helyen áll. Idei felmérésünkben is kíváncsiak voltunk arra, jelenleg mennyire elégedettek ezen a téren a munkavállalók. Összességében nem látni elmozdulást, a tavalyi arányokkal megegyező eredmények születtek. A többség változatlanul kiegyensúlyozott: a válaszadó munkavállalók 52%-a számára többnyire sikeresen megvalósul a munka-magánélet egyensúly, 22% pedig teljesen elégedett.

Mennyire tudod megélni a munka-magánélet egyensúlyát jelenleg?

- Többnyire
- Teljes mértékben
- Kevésbé
- Egyáltalán nem



RUGALMAS MUNKAVÉGZÉS

A munkavállalók igénye a rugalmas munkavégzésre nem csökken. Bizonyos szektorokban jól látszik, hogy a helyhez kötött és fix munkaidős pozíciók főként a fiatalok körében egyre kevésbé vonzóak. Sőt, előfordul, hogy a jelöltek a munkakörülményekben olyan igényeket támasztanak, amelyek az adott szektor sajátosságai miatt nem is kivitelezhetőek. Számos munkakörben évek óta slágertéma és nem ritkán alapigény már a home office vagy a hibrid munkarend – ez a trend sem változik egyelőre. Azonban a munkáltatók némileg szigoríthattak a kereteken, mert ugyan nem radikális, de érezhető változások mégis történtek ezen a téren – mégpedig az irodai munkavégzés javára.

Az előző évhez képest két jelentősebb változás derült ki a felmérésből a kisebb elmozdulások mellett. A teljesen irodai munkavégzés aránya megnőtt (munkáltatók: 19-ről

27%-ra; munkavállalók: 18-ról 21%-ra), a teljesen rugalmas munkarend aránya pedig lecsökkent (munkáltatók: 23-ról 14%-ra; munkavállalók: 22-ről 15%-ra). Még mindig a hibrid, heti 2-3 nap az irodában a leggyakoribb, a teljesen irodai munkavégzés azonban felkúszott a második helyre.

A mindennapos irodába járás elfogadottsága különösebben nem változott. A válaszadó munkavállalók egyharmada továbbra is inkább más munkahelyet keresne, ha mindennap az irodából kellene dolgoznia. 16% magasabb fizetésért, 5% jobb juttatásokért lenne csak benne. Hasonló a helyzet, ha új állásról van szó: a munkavállalók elvárásaiban, igényeiben hibahatáron belüli különbségek látszanak csak tavalyhoz képest (bár tény, hogy ezek is enyhén az irodai munka irányába mutatnak). 54% nem vállalna el olyan munkát, ahol a távoli vagy rugalmas

munkavégzés nem biztosított (egy éve 57%), valamint 9-ről 12%-ra nőtt azoknak az aránya, akik így is elvállalnának egy állást.

Mindemellett a munkavállalóknak jó hír lehet, hogy bár az előző évhez hasonlóan most is jelezte a válaszadó munkáltatók 9%-a, hogy az irodai munkavégzés javára várható változtatás, a túlnyomó többség (88%) nem tervez jelentősebb változást 2025-ben a munkarendben.

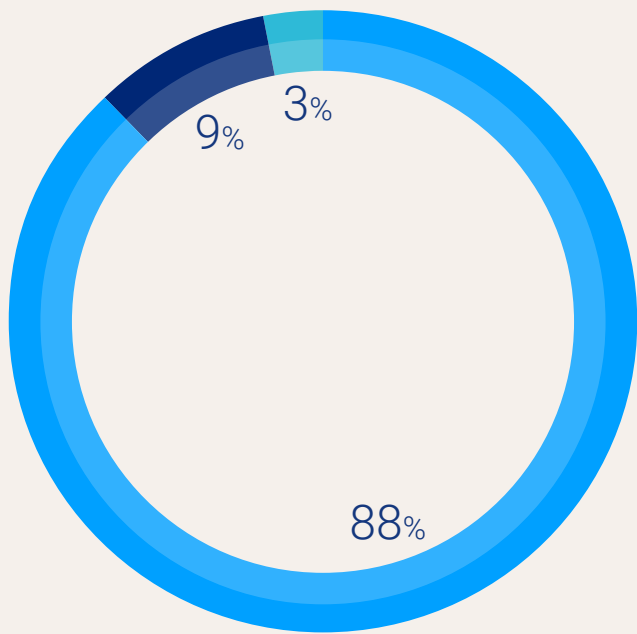
Milyen munkarendben dolgoztok?



RUGALMAS MUNKAVÉGZÉS

Előreláthatóan fog változni a munkarendetek 2025-ben? (Munkáltatók válaszai)

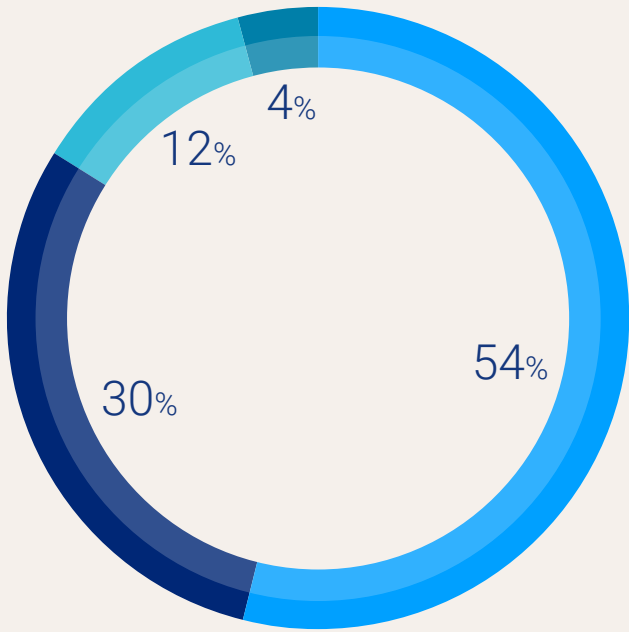
- Nem, nem fog változni valószínűleg
- Igen, az irodai munkavégzés javára
- Igen, a home office javára



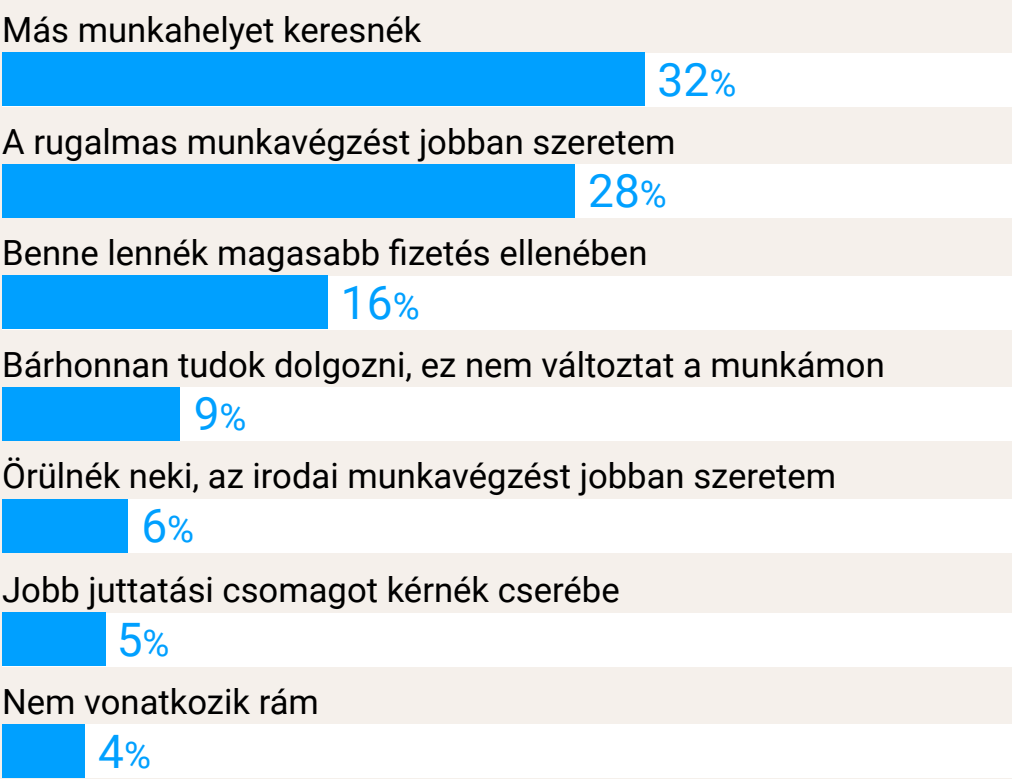
A MUNKAVÁLLALÓK ÉS A RUGALMAS MUNKAREND

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

Munkaadók és munkavállalók egyaránt nagy lépésekkel igyekeztek haladni az elmúlt évben az új technológiák kiaknázása terén, közben pedig az AI miatti kisebb „futurisztikus pánik” is csillapodott. Úgy tűnik, valóban az útkeresés szakasza volt 2024, sőt minden jel szerint egy év nem is volt elég arra, hogy a mesterséges intelligencia lehetőségeit teljesen feltérképezzék a munkaerőpiac szereplői.

Egy éve még csak találgatták a munkavállalók és munkaadók is a hirtelen széles körben elérhetővé váló AI-eszközök lehetséges helyét. Sok vállalatnak okozott kihívást, hogy épp csak felvették a digitalizációs fordulatot, máris AI-eszközöket kellett volna integrálniuk. A munkavállalók egy része is kisebb „futurisztikus pánikba” esett: elveszi-e az AI a munkáját; hogyan tarthat lépést az új technológiákkal; ki fogja neki megtanítani az AI-eszközök használatát, hogy versenyképes tudással építhesse tovább karrierjét?

Sok minden történt egy év alatt. Nagy meglepetés, hogy a megkérdezett munkavállalók többsége 2024-ben láthatóan proaktívan kereste is, hogy hogyan támogathatná munkájában a mesterséges intelligencia. A válaszadók 65%-a állította, hogy felfedezett már olyan AI-alapú eszközt vagy alkalmazást, amely segítheti a munkavégzésben. Szintén izgalmas adat – és teljes fordulat az előző évi felméréshez képest –, hogy 30%-ról 55%-ra emelkedett azoknak a munkavállalóknak az aránya, akik már használnak a munkájukban AI-alapú eszközt.

A munkáltatók is fókuszba emelték az AI-témát. Több mint 60%-uk válaszolt igennel arra a kérdésre, hogy vállalatuk javasolja-e az AI-technológiák vagy -eszközök használatát a munkahelyen. Ezeknek a munkáltatóknak 56%-a képzést, támogatást is nyújt a kollégáknak a mesterséges intelligencia megfelelő használatához. Sőt, azok a megkérdezett munkáltatók sem zárkoznak el túlnyomórészt a technológiától, akik jelenleg nem javasolják az AI használatát munkavállalóiknak. Ők a jövőben akár szabadon, akár szabályozott keretek között (61%), de tervezik elérhetővé tenni munkatársaik számára az AI-eszközök használatát.

Az AI-t használó munkavállalók és a munkáltatók között teljes konszenzus látszik abban, hogy melyek a legfontosabb előnyei a mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazásának. A hatékonyságnövelés toronymagasan az első helyen végzett minden válaszadónál, de sokan bejelölték előnyként az AI támogatását a kreatív munkában, illetve az adatelemzések terén is.

Egy év alatt nőtt az aránya azoknak a munkavállalóknak is, akik szerint az AI fejlődése hozzájárul majd bizonyos pozíciók megszűnéséhez, ugyanakkor 81%-ról 87,5%-ra emelkedett azok aránya, akik hajlandóak lennének képzéseken részt venni az AI munkahelyi alkalmazásának témájában. A nyitottság tehát változatlan, de az edukációra, képzésre láthatóan égető szükség lenne.

Erre rezonál az is, hogy azok a munkavállalók, akik nem használnak AI-alapú eszközöket munkájukban, bár munkahelyük nem tiltja azt, főként azzal indokolják döntésüket, hogy nem látják az AI előnyét, vagy a megértés, támogatás, illetve képzés hiányzik ehhez. Ugyanakkor meg kell jegyezni, hogy az egyéb válaszok között többen megemlítették, hogy az AI-technológia nem tud segíteni nekik munkájukban, vagy nincsen rá szükségük.

Az AI-alapú eszközök munkahelyi használata azonban már a kezdetektől felvetett problémás kérdéseket is. A felmérésben részt vevő munkáltatók, akik most és a jövőben sem tervezik javasolni az AI használatát munkatársaiknak, elképzelhetőnek tartják, hogy egyenesen tiltani fogják, vagy már be is tiltották. A két legfontosabb ok erre az előző évi felmérés eredményeivel tökéletesen egybevág: az AI használata adatvédelmi aggályokat vethet fel és biztonsági kockázatokat rejthet. Azonban ezúttal a munkaadók sorrendjében a harmadik helyre a *Nem tudom* válasz került. Vagyis a biztonsági és adatvédelmi okok mellett sokan leginkább nincsenek igazán tisztában azzal, miért nem támogatja vállalatuk a mesterséges intelligencia használatát.

A mesterséges intelligencia által keltett zaj várhatóan nem halkul a munka világában 2025-ben sem. Nagy felelősség hárul a munkáltatókra a képzés, támogatás terén, ugyanakkor a munkavállalók egyéni érdeklődése és nyitottsága optimizmusra ad okot.

A MUNKAVÁLLALÓK ÉS AZ AI

Felfedeztél bármilyen AI-alapú eszközt vagy alkalmazást, ami segítheti a munkádat?

65%

Igen

35%

Nem

Használsz bármilyen AI-alapú eszközt vagy alkalmazást a munkád során?

55%

Igen

45%

Nem

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

87,5%

Igen

12,5%

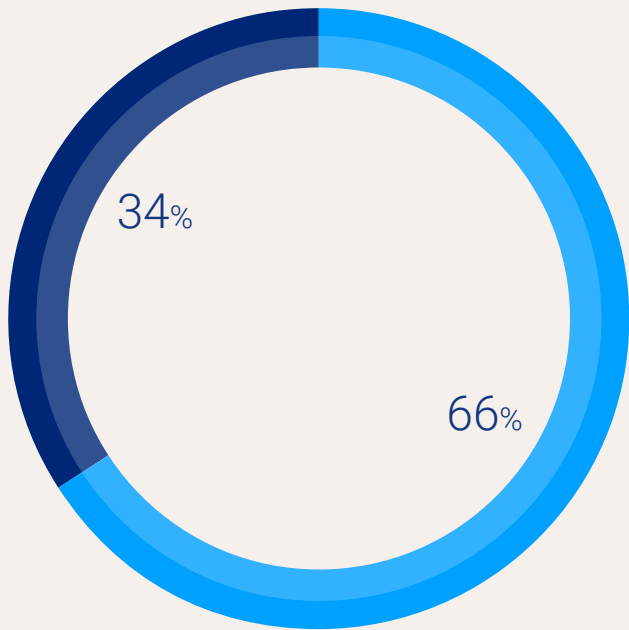
Nem

MESTERSÉGES INTELLIGENCIA (AI) A MUNKA VILÁGÁBAN

A MUNKAVÁLLALÓK ÉS AZ AI

Véleményed szerint a mesterséges intelligencia fejlődése hozzájárul bizonyos pozíciók megszűnéséhez?

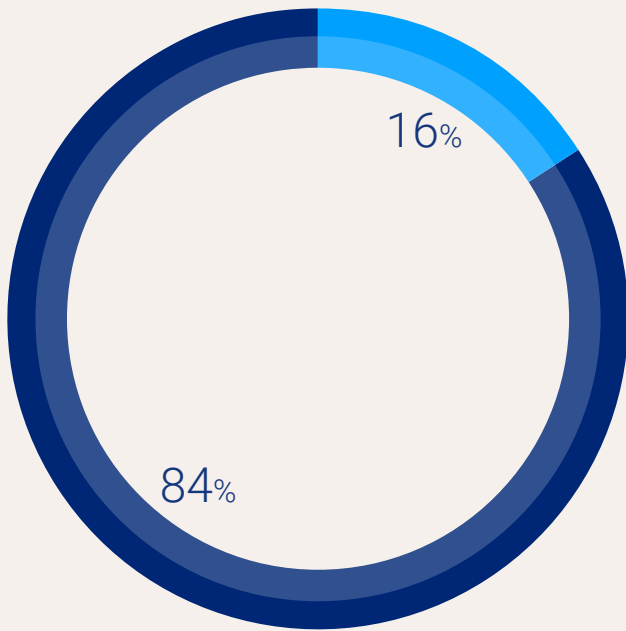
- Teljes mértékben vagy inkább igen
- Inkább nem vagy egyáltalán nem



MUNKAVÁLLALÓK, AKIK NEM HASZNÁLNAK AI-ESZKÖZÖKET

Be van tiltva a mesterséges intelligencia használata a munkahelyeden?

- Igen
- Nem



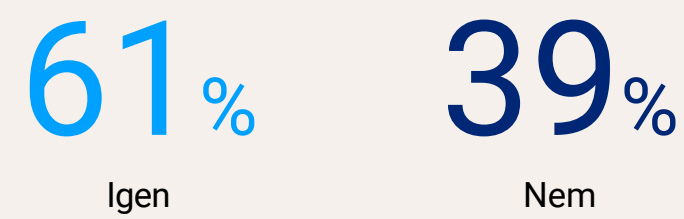
Miért nem használasz AI-eszközöket, ha nem tiltja a munkahelyed?



MESTERSÉGES INTELLIGENCIA (AI) A MUNKA VILÁGÁBAN

A MUNKÁLTATÓK ÉS AZ AI

A vállalatod javasolja az AI-technológiák vagy -eszközök használatát a munkahelyeden?



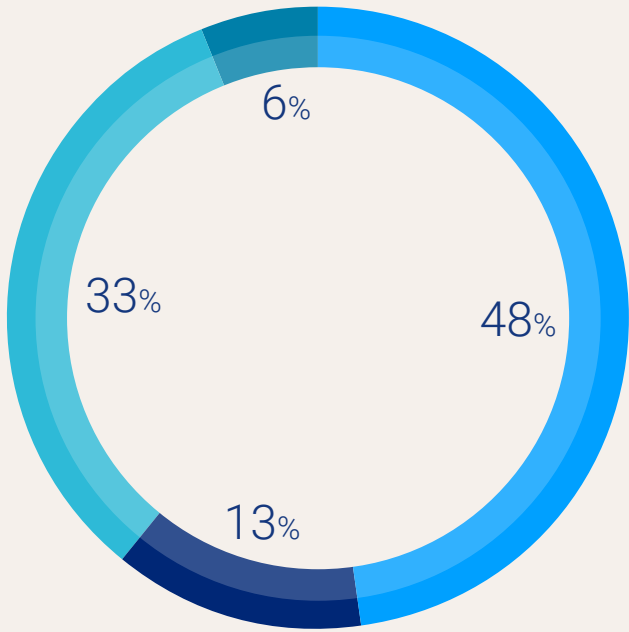
Ha javasolják az AI használatát a munkahelyeden, szerveznek képzést vagy támogatást is a mesterséges intelligencia megfelelő használatára?



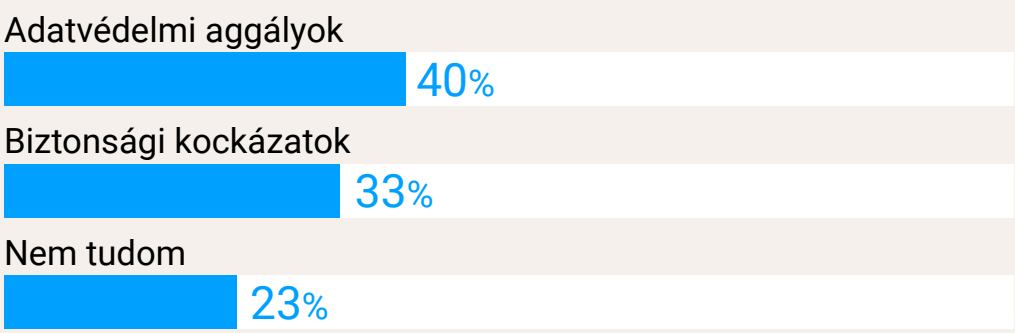
MUNKÁLTATÓK, AKIK NEM JAVASOLJÁK AZ AI HASZNÁLATÁT

Várható, hogy a munkahelyed a jövőben elérhetővé teszi a munkatársak számára az AI-eszközök használatát?

- Igen, de figyelemmel kísérjük a munkatársak AI-használatát
- Igen, felügyelet nélkül használhatják majd az AI-eszközöket
- Nem, valószínűleg be fogjuk tiltani az AI-eszközök használatát
- Nem, betiltottuk az AI-eszközöket



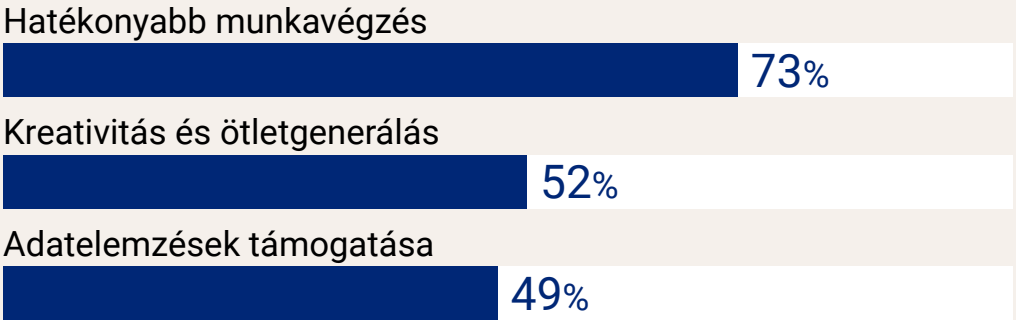
Top 3 ok – Miért nem támogatja az AI alkalmazását a munkahelyed?



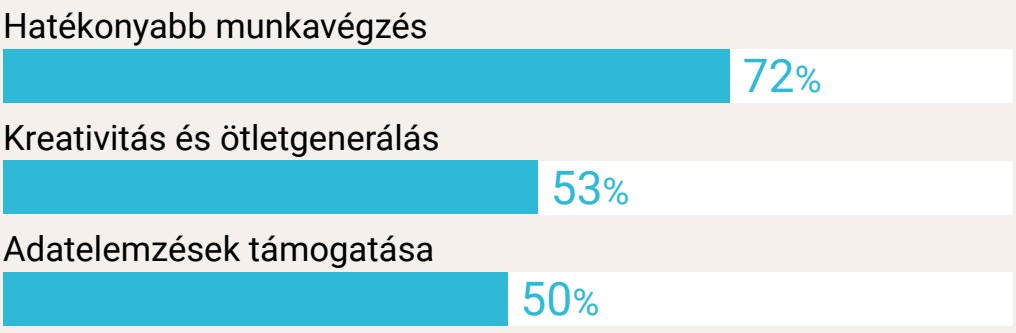
AZ AI ELŐNYEI A MUNKAHELYEN

Top 3 – Szerinted mik a mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazásának előnyei?

Munkavállalók



Munkáltatók



IPARÁGAK ÉS **BÉREK**



PÉNZÜGY-SZÁMVITEL

2024-ben nem volt nagymértékű bérnövekedés pénzügy-számviteli területen. A szakértői pozíciókra azonban még mindig kevés a jelölt, a cégeknek pedig továbbra is komoly erőfeszítés a tehetségek megszerzése, megtartása. Mindez a szakértői munkakörökben magasabb béreket, jobb juttatásokat és munkakörülményeket is jelent (hibrid munkavégzés, magas cafeteria, egy-másfél havi bónusz/év, egészségbiztosítási csomag). Az automatizáció és a felhőalapú ERP szerepe nő. A legnépszerűbb ERP-rendszerek: P S/4HANA, Oracle, Microsoft Dynamics 365, NetSuite. Egyre több cég fektet be új technológiákba, ez pedig olyan új pozíciókat eredményez, amelyekhez megfelelően képzett szakemberek kellenek.

IPARÁGI TRENDEK

Óriási a kereslet IFRS-könyvelőkre és termelési kontrollerekre

Az elmúlt időszakban kontrolling területen nagy volt a kereslet a termelési kontrollerekre. Nem csoda, hogy esetükben ezért megemelkedtek a bérigények is. A könyvelői munkakörökben növekvő igény mutatkozik azokra a jelöltekre, akik a nemzetközi számvitelben is jártasak. A pozíciók nagyjából 80%-ánál előnyként szerepeltetik a munkáltatók az IFRS mérlegképes könyvelő és adótanácsadó szaktudást.

A célkeresztben: a szakmai digitális kompetenciák

A pénzügyi és számviteli pozíciók esetében egyaránt megfigyelhető trend volt az elmúlt évben is, hogy a digitális készségek iránti kereslet megállíthatatlanul növekszik. Ezen a téren nem várható változás a szektorban az előttünk álló évben sem. Az olyan digitális kompetenciák, mint a Power BI vagy az SAP, ERP vállalatirányítási rendszerek ismerete, keresettek, és versenyképes tudást jelentenek a munkaerőpiacon.

Egyre több készséggel és tudással lehet csak labdába rúgni

Mivel a szektorban egyre komplexebb munkakörök alakulnak ki, a munkavállalóknak folyamatosan fejleszteniük kell a tudásukat és készségeiket, hogy lépést tartsanak az új követelményekkel. Emiatt több idő és energia mehet el a tanfolyamokra, képzésekre. Egy szenior könyvelő pozíció betöltéséhez gyakran már nem elég egy általános mérlegképes képesítés – folyékony angol nyelvtudás, adózásban és nemzetközi környezetben szerzett tapasztalat is szükséges.

POZÍCIÓK

Legkeresettebb pozíciók

Ahogy tavaly, úgy 2025-ben is a termelési kontrollerek és a teljes körű könyvelők maradnak várhatóan a legkeresettebbek.

Legjobban fizető pozíciók

Az IFRS-pozíciókban ajánlják a szektorban a legmagasabb fizetéseket. Egy év alatt nagyjából 12%-os volt a bérnövekedés ebben a munkakörben.

Leginkább elérhető szaktudás

A legkönnyebben betölthető pozíciók pénzügyi területen a kontroller és az analitikus könyvelő.

Legkevésbé elérhető szaktudás

Transzferárszakértőkből, illetve bejegyzett könyvvizsgálókból van a legnagyobb hiány a szektorban.

TOP 3 TREND 2025-BEN

1. A cégek inkább saját erőforrásokból töltенék be a pénzügyi és számviteli pozíciókat.
2. Egyre nehezebb olyan jelöltet találni, akinek nincs home office igénye, és nő a kereslet a rugalmas munkavégzésre. A magyar háttérű cégek jellemzően nehezebben tudnak lépést tartani ezzel a trenddel, míg a multiknál egyre számottevőbb a hibrid munkavégzés.
3. A full remote munkavégzést kivezetik a cégek, és ha nem is a teljes hétre, de visszatérnek az irodába. Ennek oka főleg a könnyebb kapcsolattartás a csapaton belül, illetve a csapatkohézió fenntartása.

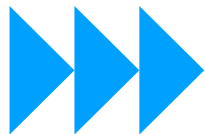
”

Tegnapra kell a jelölt! A pénzügyi szakemberek iránt továbbra is nagy a kereslet, de kevesen tevékenykednek szakértői pozícióban. Emiatt olyan monopolhelyzetben vannak, hogy a munkáltatóknak nehéz lépést tartaniuk a növekvő bérigényekkel.



Vastag Lilla
Team Leader
Accountancy & Finance

PÉNZÜGY-SZÁMVITEL BÉREK



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

KÖNYVELÉS

Pozíció	Min	Max	Medián
Junior könyvelő (0-3 év)	550 000	800 000	700 000
Könyvelő (3-5 év)	700 000	1 100 000	900 000
Szenior könyvelő (5+ év)	900 000	1 300 000	1 100 000
Főkönyvelő	1 250 000	1 600 000	1 400 000

KONTROLLING

Pozíció	Min	Max	Medián
Junior kontroller (0-3 év)	550 000	900 000	780 000
Kontroller (3-5 év)	800 000	1 100 000	950 000
Szenior kontroller (5+ év)	1 050 000	1 600 000	1 300 000
Kontrollingvezető	1 600 000	1 900 000	1 700 000

PÉNZÜGYI VEZETŐ

Pozíció	Min	Max	Medián
Pénzügyi vezető (2-6 fő vezetésével)	1 350 000	1 900 000	1 700 000
Pénzügyi igazgató (több mint 6 fő vezetésével)	1 850 000	2 750 000	2 150 000
Régiós pénzügyi igazgató	2 300 000	3 800 000	2 850 000

KÖNYVVIZSGÁLAT

Pozíció	Min	Max	Medián
Könyvvizsgáló-asszisztens (0-3 év)	550 000	750 000	680 000
Könyvvizsgáló (3-5 év)	750 000	1 000 000	900 000
Szenior könyvvizsgáló (5+ év)	1 000 000	1 400 000	1 250 000
Vezető könyvvizsgáló	1 400 000	1 850 000	1 600 000
Könyvvizsgáló-igazgató	1 700 000	2 600 000	2 000 000

ADÓZÁS

Pozíció	Min	Max	Medián
Junior adótanácsadó (0-3 év)	500 000	850 000	780 000
Adótanácsadó (3-5 év)	850 000	1 300 000	1 050 000
Szenior adótanácsadó (5+ év)	1 150 000	1 450 000	1 350 000
Adómenedzser	1 450 000	1 950 000	1 650 000

TRANSZFERÁR

Pozíció	Min	Max	Medián
Junior transferár-tanácsadó (0-3 év)	500 000	900 000	750 000
Transferár-tanácsadó (3-5 év)	900 000	1 600 000	1 300 000
Szenior transferár-tanácsadó (5+ év)	1 250 000	1 750 000	1 450 000
Transferár-menedzser	1 500 000	2 450 000	2 000 000

IFRS-SZAKÉRTŐ

Pozíció	Min	Max	Medián
Junior IFRS-szakértő (0-3 év)	700 000	990 000	850 000
IFRS-szakértő (3-5 év)	1 100 000	1 700 000	1 350 000
Szenior IFRS-szakértő (5+ év)	1 400 000	2 000 000	1 800 000
IFRS-menedzser	1 750 000	2 300 000	2 000 000

BANK ÉS BIZTOSÍTÁS

A rendelkezésre álló szakemberek bérigényei magasak, ami tovább nehezítheti a toborzást a szektorban 2025-ben is. A munkáltatók egyre inkább arra koncentrálnak, hogy a meglévő, nagy szaktudással rendelkező munkaerőt sikeresen megtartsák – pótlásuk ugyanis rendkívül nehéz. Új munkavállalókat a banki, biztosítási szektorban csak jóval magasabb bérrel lehet bevonítani, ez pedig a vállalatok számára jelentős bérköltség-növekedéshez vezet.

IPARÁGI TRENDEK

Kevesebb szabad pozíció = racionálisabb bértárgyalások

A banki, biztosítási területeken jelenleg korlátozottabbak a jelöltek számára elérhető álláslehetőségek, ez pedig mint minden ilyen esetben, most is elősegíti az észszerű bértárgyalásokat. A munkáltatók és a munkavállalók hosszabb távú megállapodásokra, együttműködésekre törekednek, így az előttünk álló évben várhatóan a kiegyensúlyozottabb és méltányosabb bértárgyalások lesznek jellemzőek a szektorban.

Mindent bevetnek a cégek a tehetségek megtartásáért

Nehéz pótolni a nagy szaktudású, tapasztalt banki/biztosítási szakembereket, ezért a vállalatok már jó ideje különféle összetettebb stratégiákat alkalmaznak a tehetséges munkaerő megtartására. A versenyképes bérek mellett a szektorban csúcsra pörgött a juttatások biztosítása, a munkahelyi kultúra fejlesztése, valamint igyekeznek változatos karrierépítési lehetőségeket kínálni a cégek a munkavállalóknak.

A nehezen elérhető szaktudás néha szinte mindegy, honnan jön

Az elmúlt időszakban megfigyelhető volt, hogy bizonyos igazán niche pozíciók tekintetében egyes cégek jóval nyitottabbá váltak. Már készek arra, hogy ne csak a banki, biztosítási ágazati tapasztalatot vegyék figyelembe egy jelöltnél, hanem az átvihető készségeket, a növekedési potenciált és a személyiséget is. Ezzel persze nem titkolt cél, hogy a munkavállalók egy jóval nagyobb rétegét megszólíthassák. Erre egy jó példa, hogy a bankok és biztosítók egyre inkább felismerik, hogy az üzleti elemzői és termékmenedzseri pozíciókban szükséges készségek és tapasztalatok más iparágakból is átvihetők. Például a technológiai szektorban szerzett tapasztalatok, mint a digitális termékfejlesztés és agilis munkamódszerek, rendkívül értékesek lehetnek a pénzügyi szektorban is.

POZÍCIÓK

Legkeresettebb pozíciók

A modellező, illetve a termékmenedzser munkakörökbe keresnek leggyakrabban jelölteket a szektorban.

Legjobb fizető pozíciók

A bank és biztosítás területén, ahogy az elmúlt évben, várhatóan 2025-ben is az aktuárius állásokban lehet majd a legtöbbet keresni.

Leginkább elérhető szaktudás

A munkaerőpiacon jelenleg kockázati elemző, illetve treasury pozíciókra találjuk a legtöbb jelöltet az iparágban.

Legkevésbé elérhető szaktudás

A korábbi évekhez hasonlóan aktuárius szakértőkből továbbra is hiány van, kifejezetten nehéz ezekre a pozíciókra jelölteket találni.

TOP 3 TREND 2025-BEN

1. A digitalizáció továbbra is nagy hangsúlyt kap a banki, biztosítói szektorban. A munkáltatók előnyben részesítik azokat a jelölteket, akiknek van ehhez köthető affinitásuk (pl. Python, R, SAS programnyelvek ismerete).
2. Tovább növekszik a rugalmas és hibrid munkavégzés iránti igény. A munkavállalók egyre inkább keresik azokat a lehetőségeket, amelyek elősegítik a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtését. Minél több home office-t, rugalmas munkaidőt és törzsidőt keresnek a jelöltek.
3. A folyamatos szakmai fejlődés és képzés kiemelt fontosságú lesz 2025-ben. A munkaadók képzési és mentorprogramokkal igyekeznek majd vonzani és megtartani a tehetségeket. Egyre inkább befektetnek majd a cégek a dolgozóik képzésébe, hogy lépést tudjanak tartani a gyorsan változó technológiai környezettel.

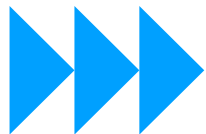
”

A munkaerőpiacon tapasztalható hiány miatt a cégeknek nagyobb rugalmasságot kell mutatniuk, és vonzó munkakörnyezetet kell kialakítaniuk a tehetségek megtartása érdekében.



Vastag Lilla
Team Leader
Accountancy & Finance

BANK ÉS BIZTOSÍTÁS BÉREK



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

KOCKÁZATKEZELÉS

Pozíció	Min	Max	Medián
Junior kockázati modellező (0-3 év)	570 000	1 100 000	800 000
Kockázati modellező (3-5 év)	850 000	1 350 000	1 200 000
Szenior kockázati modellező (5+ év)	1 280 000	1 700 000	1 450 000
Junior kockázatelemző (0-3 év)	650 000	900 000	850 000
Kockázatelemző (3-5 év)	990 000	1 450 000	1 270 000
Szenior kockázatelemző (5+ év)	1 300 000	1 750 000	1 400 000
Kockázatelemzési vezető	1 450 000	1 850 000	1 600 000
Kockázatelemzési igazgató	1 700 000	2 900 000	2 350 000

TREASURY

Pozíció	Min	Max	Medián
Junior treasury munkatárs (0-3 év)	560 000	930 000	750 000
Treasury munkatárs (3-5 év)	850 000	1 050 000	950 000
Szenior treasury munkatárs (5+ év)	1 150 000	1 400 000	1 180 000
Treasury menedzser	1 200 000	1 900 000	1 500 000

BEFEKTETÉSI ELEMZŐ

Pozíció	Min	Max	Medián
Junior befektetési elemző (0-3 év)	580 000	850 000	780 000
Befektetési elemző (3-5 év)	850 000	1 150 000	1 000 000
Szenior befektetési elemző (5+ év)	1 100 000	1 450 000	1 250 000
Befektetési vezető	1 300 000	1 700 000	1 500 000

KVANTITATÍV MODELLEZÉS

Pozíció	Min	Max	Medián
Junior modellező (0-3 év)	650 000	1 100 000	990 000
Modellező (3-5 év)	980 000	1 550 000	1 350 000
Szenior modellező (5+ év)	1 350 000	1 750 000	1 550 000
Vezető modellező	1 600 000	2 860 000	2 150 000

AKTUÁRIUS

Pozíció	Min	Max	Medián
Junior aktuárius (0-3 év)	670 000	1 200 000	1 050 000
Aktuárius (3-5 év)	1 050 000	1 700 000	1 370 000
Szenior aktuárius (5+ év)	1 400 000	2 200 000	1 850 000
Vezető aktuárius	1 900 000	2 750 000	2 450 000

FOLYAMATFEJLESZTÉS

Pozíció	Min	Max	Medián
Junior folyamatfejlesztő (0-3 év)	500 000	800 000	700 000
Folyamatfejlesztő (3-5 év)	720 000	950 000	850 000
Szenior folyamatfejlesztő (5+ év)	1 000 000	1 550 000	1 400 000

TERMÉKMENEDZSMENT

Pozíció	Min	Max	Medián
Junior termékmenedzser (0-3 év)	550 000	850 000	750 000
Termékmenedzser (3-5 év)	800 000	1 150 000	950 000
Szenior termékmenedzser (5+ év)	1 100 000	1 400 000	1 200 000
Vezető termékmenedzser	1 300 000	1 750 000	1 450 000

ÜZLETI SZOLGÁLTATÓ KÖZPONTOK (SSC)

A geopolitikai-gazdasági tényezők hatására 2024-ben nem volt jelentős növekedés az SSC-piacon – a cégek a munkaerő megtartására, fejlesztésére fókuszáltak, és a már itt lévő központok, pozíciók megerősítésére. Továbbra is jellemző, hogy a szolgáltató központok inkább üzleti kiszolgáló központokká válnak, pozícióikat a magasabb hozzáadott érték felé fejlesztik, a tranzakcionális területeket keletebbre migrálják. A bérek sem nőttek már dinamikusan, változás inkább a bérmaximumokban volt. A szektor továbbra is jelentős szerepet játszik a munkaerőpiacon, de a korábban látott növekedésre a külső tényezők mérséklődéséig várni kell – addig a piacot inkább lassú, de biztos haladás jellemzi.

IPARÁGI TRENDK

Érett piac: fókuszban a hozzáadott érték

A magyarországi szolgáltató központok piaca az elmúlt években éretté vált. A vállalatok inkább a magasabb hozzáadott értékű szolgáltatásokra összpontosítanak, mintsem a kapacitásbővítésre. A tranzakciós pozíciókat gyakrabban helyezik át keletebbre, hogy költségeket takarítsanak meg, és utat engedjenek a nagyobb hozzáadott értéket képviselő területek további fejlesztésének. Az operatív fejlettségük érett szakasza miatt ezek a központok az anyavállalatok számára kritikus szerepet játszanak a hatékonyság és az innováció előmozdításában.

Óvatosságra intik az új befektetőket a gazdasági kihívások

Az elmúlt időszak gazdasági bizonytalansága, valamint a különböző geopolitikai események a magyar SSC-sektort sem hagyták érintetlenül. Az új befektetők óvatosak a régiót illetően, ez pedig a növekvő inflációval, illetve a globális recessziós félelmekkel együtt ahhoz vezetett, hogy inkább a meglévő szolgáltató

központok optimalizálását részesítették előnyben az új központok létrehozása helyett.

Mérsékelt fizetésemelkedés volt csak a szektorban

Ahogy korábban megfigyelhettük, egy ponton túl a piac aligha képes lépést tartani a drasztikusan emelkedő költségekkel és a jelöltek fizetési elvárásaival. Emiatt 2024-ben csak enyhe béremelkedést láthattunk. Az év elején a cégek még több inflációkövető, támogató intézkedést hoztak fizetések vagy juttatások tekintetében. Az év második felében azonban ebben a vonatkozásban már nem tapasztaltunk lényeges kiugrást. Növekedés inkább a bérmaximumok terén volt, hiszen még mindig sok cég a top jelölteket keresi, illetve szeretné magához vonzani. Az általános bérsávok mérsékelten növekedtek az előző évekhez képest.

POZÍCIÓK

A pénzügyi terület továbbra is az egyik legprominensebb ága az SSC-piacnak. Habár 2024-ben nem voltak kiemelkedően nagy volumenű bővülések, új projektek ezen a területen, továbbra is meghatározó szerepe van. A könyvelési és pénzügyi tervezéshez kapcsolódó pozíciókra van a legnagyobb igény. Mindemellett egyre gyakrabban jelennek meg a német, francia, spanyol nyelvek mellett a közép-kelet-európai (CEE) régiós nyelveket (szlovák, szlovén, cseh, lengyel, szerb stb.) igénylő pozíciók.

A legnagyobb bővülés, legnagyobb toborzási igény az ügyfélszolgálati és IT-támogatási területeket érintette. Egyre több tapasztalatot, technikai tudást igénylő projektek érkeznek. Az általánosabb idegen nyelvek mellett újra megnőtt a holland és CEE-nyelveket igénylő keresések száma ezen a területen is. A tapasztalt, niche nyelveket beszélő jelölteket keresik legnagyobb erővel a cégek.

TOP 3 TREND 2025-BEN

1. Az elmúlt évben sok külső tényező hatására továbbra is általános volt az SSC-k körében is az óvatosság és a költségóvás vagy -csökkentés. Megnőtt az érdeklődés a szolgáltatások BPO-kba történő kiszervezése iránt ahelyett, hogy a vállalatok saját működésükön belül tartanák azokat. A cégek még kiemeltebb figyelmet fordítottak a már meglévő

munkavállalók megtartására, gyakran inkább a kiváráss jellemezte az új projektekhez való hozzáállást, illetve néhány kevésbé szerencsés helyzetben találkozhattunk leépítésekkel is.

2. A tehetségekért folytatott verseny különösen Budapesten továbbra is kihívás a cégek számára, ami a megélhetési költségek és a fluktuáció emelkedésének folyamánya. Bár az ország és az SSC-piac továbbra is fővárosközpontú, és a tehetségbázis is vitathatatlanul Budapesten és környékén a legnagyobb, egyre nagyobb elmozdulást látunk más vidéki városok – például Debrecen, Pécs, Szeged, Győr – felé, ahol megfizethetőbbek az életkörülmények, a támogató infrastruktúra, és jelentős az új munkaerő-potenciál. Ez a dinamika befolyásolhatja a szerepek földrajzi eloszlását: a vidéki szolgáltató központok a belépő és középszintű pozíciókat helyezik előtérbe, míg Budapesten továbbra is a magasabb hozzáadott értékű, specializált pozíciók kapnak helyet.
3. A műveletek optimalizálása és a hatékonyság növelése érdekében a vállalatok egyre sűrűbben alkalmaznak fejlett technológiákat, például mesterséges intelligenciát vagy gépi tanulást (machine learning). A technológiai fejlődést és a digitális átalakulást gyakrabban helyezik előtérbe a fizikai terjeszkedéssel szemben. Ezek a kezdeményezések csökkentik a nagyarányú munkaerő-felvétel szükségességét. Ez a tendencia hosszú távon nemcsak a jelöltek rugalmasság és távmunka iránti igényét támogatja, hanem a vállalatok azon célját is, hogy alkalmazottaikat továbbképezzék, ami támogatja a munkavállalók megtartására irányuló célokat.

”

A cégek befelé fókuszálnak, stabilizálnak: a technológiai fejlesztéseken és a tehetségmegtartáson van a hangsúly.



Nagy Anita
Team Leader
Business Services

ÜZLETI SZOLGÁLTATÓ KÖZPONTOK (SSC) BÉREK



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

PÉNZÜGY-SZÁMVITEL

Pozíció	Min	Max	Medián
AP Accountant (friss diplomás)	500 000	600 000	530 000
AP Accountant (1-3 év)	540 000	700 000	640 000
AP Accountant (3+ év)	620 000	850 000	750 000
Collection / Credit Analyst / AR Accountant (friss diplomás)	500 000	600 000	530 000
Collection / Credit Analyst / AR Accountant (1-3 év)	540 000	700 000	640 000
Collection / Credit Analyst / AR Accountant (3+ év)	620 000	850 000	750 000
GL Accountant (friss diplomás)	550 000	650 000	580 000
GL Accountant (1-3 év)	620 000	800 000	740 000
GL Accountant (3+ év)	740 000	1 000 000	880 000
Accounting SME	800 000	1 200 000	950 000
Taxation (1-3 év)	620 000	800 000	740 000
Statutory / Taxation (3+ év)	800 000	1 200 000	920 000
Controlling / Reporting / FP&A (1-3 év)	700 000	950 000	850 000
Controlling / Reporting / FP&A (3+ év)	850 000	1 500 000	1 100 000
AP / AR / Collection Team Leader	800 000	1 300 000	1 100 000
GL Team Leader	950 000	1 500 000	1 200 000
AP / AR Manager	1 200 000	1 650 000	1 550 000
GL Manager	1 300 000	1 800 000	1 650 000
FP&A Manager	1 300 000	2 000 000	1 750 000
Statutory / Taxation Manager	1 300 000	2 000 000	1 650 000

HUMÁN ERŐFORRÁS

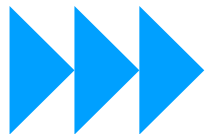
Pozíció	Min	Max	Medián
HR Operations Support (friss diplomás)	480 000	550 000	520 000
HR Operations Support (1-3 év)	550 000	700 000	620 000
Payroll Associate (friss diplomás)	500 000	580 000	540 000
Payroll Specialist (1-3 év)	540 000	720 000	650 000
Learning & Development Specialist (1-3 év)	520 000	800 000	670 000
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)	550 000	850 000	670 000
Recruitment Specialist (3+ év)	650 000	1 250 000	950 000
Team Leader*	950 000	1 300 000	1 150 000
Team Manager*	1 100 000	1 500 000	1 350 000

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

TECHNOLÓGIA

Pozíció	Min	Max	Medián
1st level Service Desk (friss diplomás)	470 000	550 000	520 000
1st level Service Desk (1-3 év)	520 000	700 000	620 000
2nd level Service Desk	600 000	750 000	650 000
Quality Specialist	650 000	800 000	720 000
Service Desk Team Leader	780 000	1 100 000	950 000
Service Desk Manager	900 000	1 500 000	1 250 000

ÜZLETI SZOLGÁLTATÓ KÖZPONTOK (SSC) BÉREK



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

ÜGYFÉLSZOLGÁLAT ÉS TÖRZSADATKEZELÉS

Pozíció	Min	Max	Medián
Customer Service (friss diplomás)	470 000	550 000	520 000
Customer Service (1-3 év)	500 000	680 000	580 000
Customer Service (3+ év)	600 000	720 000	650 000
Master Data Analyst (friss diplomás)	500 000	580 000	530 000
Master Data Analyst (1-3 év)	540 000	700 000	640 000
Master Data Analyst (3+ év)	620 000	800 000	720 000
Team Leader*	750 000	1 100 000	920 000
Team Manager*	880 000	1 500 000	1 250 000

*Beleértve az ügyfélszolgálat és törzsadatkezelés területeit.

ÉRTÉKESÍTÉS

Pozíció	Min	Max	Medián
Sales Support (friss diplomás)	500 000	600 000	530 000
Sales Support (1-3 év)	600 000	750 000	650 000
Sales / Account Management (friss diplomás)*	650 000	800 000	700 000
Sales / Account Management (1-3 év)*	680 000	1 000 000	850 000
Sales Support Team Leader	800 000	1 200 000	1 000 000

*A bérek nagymértékben függnek a jutalékoktól.

LOGISZTIKA ÉS ELLÁTÁSI LÁNC

Pozíció	Min	Max	Medián
Order Management / Logistics / Supply Chain Specialist (friss diplomás)	480 000	570 000	530 000
Order Management / Logistics / Supply Chain Specialist (1-3 év)	550 000	700 000	650 000
Order Management / Logistics / Supply Chain Specialist (3+ év)	600 000	800 000	700 000
Operational Buyer (friss diplomás)	480 000	570 000	540 000
Operational Buyer (1-3 év)	550 000	750 000	680 000
Strategic Buyer (3+ év)	700 000	1 200 000	900 000
Team Leader*	750 000	1 200 000	1 000 000
Team Manager*	950 000	1 700 000	1 500 000

*Beleértve az ügyfélszolgálat és törzsadatkezelés területeit.

PROJEKTMENEDZSMENT

Pozíció	Min	Max	Medián
CI	900 000	1 550 000	1 300 000
Transition / Process Improvement Manager	1 100 000	1 800 000	1 300 000

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

Az építőipari piacot 2024-ben két fő trend jellemezte: a digitalizáció és a fenntarthatóság. A környezetbarát építési megoldások és az energiahatékonyság iránti igény növekedése meghatározó szerepet játszik az iparágban. Az év legfontosabb változása a kamatlábak emelkedése és az állami megrendelések csökkenése volt, ami jelentős hatással volt a beruházási kedvre és a projektek számának csökkenésére. A szakági tervezés területén egyre nagyobb hangsúlyt kap az épületinformációs modellezés (BIM). Ez is azt a tendenciát tükrözi, hogy az építőipar egyre inkább követi az innovációkat, és digitális eszközöket vet be a hatékonyság növelése érdekében.

IPARÁGI TRENDK

Csökkenő állami beruházások: visszaesés, óvatosság, megújulás

Az állami megrendelések csökkenése miatt kevesebb nagy volumenű projekt indult el, ami visszafogta az iparági növekedést és a munkahelyteremtést. Ezek a projektek jelentős munkaerőt és anyagokat igényelnek, így amikor a megrendelések apadnak, az egész iparág kevesebb munkalehetőséget és bevételt generál. A változó gazdasági környezet és a csökkenő állami támogatás miatt a vállalkozások óvatosabbá váltak, ami lassította az új beruházások ütemét. Ez a jelenség tehát nemcsak az építőipar közvetlen szereplőit érinti, hanem az egész gazdaságra kihatással van. A tényezők összességében lassítják az ipar növekedését, de egyben lehetőséget is teremtenek az innovációra és a hatékonyság javítására.

Tarol a fenntarthatóság és a zöld építés

Ahogy már a korábbi években, úgy 2024-ben is megfigyelhető volt, hogy az építőipar legfontosabb trendjei a fenntarthatóság és a zöld építés. Az iparág szereplői egyre inkább környezetbarát gyakorlatokat alkalmaznak, mint például zöld építőanyagok használata és energiahatékony technológiák integrálása. Ez a változás nemcsak a szabályozási követelményeknek való megfelelés miatt fontos, hanem stratégiai üzleti szempontból is, mivel az ügyfelek egyre inkább keresik a környezeti szempontból felelős projekteket. A 2024-ben átadott projektek jelentős része a LEED vagy a BREEAM minősítést célozta meg, illetve egyre több erre fókuszáló nyitott pozíció is megjelent.

Technológiai boom a szektorban – BIM nélkül csak lemaradni lehet

2024-ben még magasabb szintre lépett a digitalizáció és a technológiai újdonságok bevezetése az iparágban. Az építőipari vállalatok egyre inkább befektetnek olyan megoldásokba, mint a felhőalapú építésmenedzsment-szoftverek, a drónok vagy a 3D nyomtatás. Ezek az eszközök növelik a projektmenedzsment hatékonyságát, csökkentik a hibák számát, és javítják az együttműködést a csapatok között. Az új szoftveres megoldások révén az építkezések menedzselése, a költségvetés és az időtervezés is hatékonyabbá válik. A BIM-technológia különösen fontos, mivel lehetővé teszi a tervezési és építési folyamatok integrációját és optimalizálását. A BIM megkönnyíti az erőforrások hatékony felhasználását, ezáltal minimalizálja a hulladék mennyiségét, és elősegíti a környezeti fenntarthatóságot. Az állami beruházások esetében ráadásul októbertől kötelező követni a BIM-szabályokat, így amelyik cég még nem vezette be a BIM-et, a projektek megszerzése terén hátrányba kerülhet.

Nehéz lépést tartani a munkavállalók növekvő elvárásaival

Az építőiparban a munkavállalók és a cégek elvárásai közötti szakadék egyre nagyobbá vált az elmúlt időszakban. A jelöltek túlzott elvárásai nagy rugalmasságot igényelnek a cégek részéről, sok esetben azonban a piaci körülmények ezt nem engedik meg – egyszerűen nem tudják kigazdálkodni a munkáltatók a megemelkedett bérelvárásokat. Emellett a munkavállalók gyakran olyan igényeket támasztanak a munkakörülményekben, amelyek az építőipari sajátosságok miatt nem megvalósíthatóak.

POZÍCIÓK

Legkeresettebb pozíciók

2024 első felében nagy kereslet volt a projektmenedzsment területén, azon belül is a szolgáltatói oldalon. Projektvezetőket kerestek legtöbbször, és a cégeknek jellemzően konkrét elvárásai voltak. Leginkább ipari beruházáson szerzett tapasztalatot, meglévő jogosultságokat és – a megnövekedett külföldi beruházások miatt – kiváló angol nyelvtudást kerestek. Az év vége felé ezek a keresések jelentősen lecsökkentek.

Legjobban fizető pozíciók

Az építész/építőmérnökök és a szakági projektvezetők ajánlatai a legmagasabbak. A megfelelő szoftverismerettel és nyelvtudással rendelkező tervező jelöltek főleg az épületgépészet és -villamosság területén magasabb béreket kaptak, mint az elmúlt években. Ahogy a mobilis, nagy volumenű projekt tapasztalattal, angol nyelvtudással és kamarai jogosultsággal rendelkező jelöltek is a piaci átlagnál magasabb bérre pályázhatnak.

Leginkább elérhető szaktudás

Az építész/építőmérnök pozíciókra van a leginkább elérhető szaktudás, elsősorban a kivitelezési területen. Ezen a szakágon több álláskereső is megjelent 2024-ben.

Legkevésbé elérhető szaktudás

Épületvillamossági területen van leginkább hiány megfelelő szaktudásból. Kevés jelölt rendelkezik szakági felsőfokú mérnöki végzettséggel, illetve aktív angol nyelvtudással, ami a legújabb külföldi beruházások miatt lenne fontos. A szakági oldalon szembetűnő nyelvismerethiány leginkább a vidéki lokációkban jelent gondot.



ÉPÍTŐ- ÉS INGATLANIPAR

TOP 3 TREND 2025-BEN

1. A 2024-re prognosztizált kisebb fellendülés nem jött el. Az építőipar mélyponton van, de már megkezdődtek a tervezések, és projektkiírások is várhatóak a közeljövőben. Az állami infrastrukturális beruházások vélhetően 2025 második felében újraindulnak, ami javulást hozhat. Az új projektek mellett a meglévő épületállomány korszerűsítése is előtérbe kerül, különösen a zöld átállás jegyében. Több partnercégünk tervez az évre bővülést, mert a projektporfólió alapján szükséges lesz.
2. A munkaerőhiány továbbra is komoly kihívást jelent az építőipar számára 2025-ben. Az iparágban dolgozók jelentős része nyugdíjba vonul, miközben az új tehetségek bevonása és megtartása nehézségekbe ütközik. Az építőipari vállalatoknak fokozottan kell összpontosítaniuk a szakképzésre és a munkavállalók készségeinek fejlesztésére, hogy pótolják a hiányzó munkaerőt, illetve biztosítsák a projektek sikeres megvalósítását.
3. Új beruházások ugyan nem indulnak, azonban a meglévő épületek üzemeltetése, kezelése és hasznosítása továbbra is fontos területe az ingatlanpiacnak. Energetika, fenntarthatóság, energiahatékonyság elősegítésében tapasztalt szakemberekre továbbra is nagy szükség van a kereskedelmi ingatlanterületeken.



2024-ben a magyar építőipar és ingatlanpiac kihívásokkal teli időszakát folytatódott. A nehezített pálya újabb, hatékonyabb megoldásokat követel.

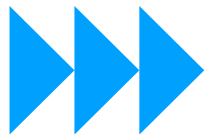


Cifra-Leszkovszki Anna
Team Leader
Construction & Property



ÉPÍTŐ- ÉS INGATLANIPAR

BÉREK - ÉPÍTŐIPAR



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

ARCHITECTURAL ENGINEERING (DESIGN)

Pozíció	Min	Max	Medián
Draftsman	600 000	700 000	650 000
Architect (0-3 év)	675 000	800 000	737 500
Architect (3-5 év)	800 000	975 000	887 500
Lead Architect (5-8 év)	1 000 000	1 200 000	1 100 000
Design Project Manager	1 200 000	1 600 000	1 400 000

CIVIL ENGINEERING (DESIGN)

Pozíció	Min	Max	Medián
Structural Engineer (0-3 év)	700 000	800 000	750 000
Structural Engineer (3-5 év)	850 000	1 050 000	950 000
Senior Structural Engineer (5-8 év)	1 050 000	1 300 000	1 175 000

GENERAL ENGINEERING (DESIGN)

Pozíció	Min	Max	Medián
BIM Modeler (0-3 év)	730 000	900 000	815 000
BIM Coordinator (3-5 év)	900 000	1 200 000	1 150 000
BIM Manager	1 300 000	1 600 000	1 450 000

ARCHITECTURAL & CIVIL ENGINEERING (QUANTITY SURVEYOR)

Pozíció	Min	Max	Medián
Quantity Surveyor (1-3 év)	700 000	850 000	775 000
Quantity Surveyor (3-5 év)	800 000	1 000 000	900 000
Quantity Surveyor (Infrastructure)	700 000	925 000	812 500
Site Engineer	650 000	850 000	750 000
Cost Manager	900 000	1 300 000	1 100 000

ARCHITECTURAL & CIVIL ENGINEERING (CONSTRUCTION)

Pozíció	Min	Max	Medián
Foreman (1-3 év)	650 000	750 000	700 000
Foreman (3-5 év)	750 000	880 000	815 000
Foreman (5-8 év)	850 000	1 100 000	975 000
Site Manager (3-5 év)*	975 000	1 200 000	1 087 500
Site Manager (5-8 év)*	1 150 000	1 250 000	1 200 000
Lead Site Manager*	1 275 000	1 450 000	1 362 500
Project Manager (5-8 év)*	1 300 000	1 600 000	1 450 000
Project Manager (8+ év)*	1 600 000	2 100 000	1 850 000
Technical Manager*	2 000 000	2 800 000	2 400 000

ELECTRICAL ENGINEERING (QUANTITY SURVEYOR)

Pozíció	Min	Max	Medián
Junior Quantity Surveyor	650 000	750 000	700 000
Quantity Surveyor	700 000	900 000	800 000
Senior Quantity Surveyor	800 000	1 100 000	950 000

ELECTRICAL ENGINEERING (DESIGN)

Pozíció	Min	Max	Medián
Junior Designer	600 000	750 000	675 000
Designer	750 000	900 000	825 000
Senior Designer	900 000	1 400 000	1 150 000

ÉPÍTŐ- ÉS INGATLANIPAR

BÉREK - ÉPÍTŐIPAR



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

ELECTRICAL ENGINEERING (CONSTRUCTION)

Pozíció	Min	Max	Medián
Junior Site Manager	700 000	850 000	775 000
Site Manager*	900 000	1 000 000	950 000
Senior Site Manager*	1 000 000	1 200 000	1 100 000
Project Manager*	1 200 000	1 650 000	1 425 000
Senior Project Manager*	1 350 000	1 850 000	1 600 000

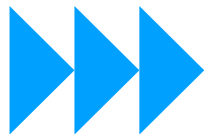
MECHANICAL ENGINEERING / HVAC (CONSTRUCTION)

Pozíció	Min	Max	Medián
Draftsman	500 000	730 000	615 000
Designer (1-3 év)	650 000	850 000	750 000
Designer (3-5 év)	850 000	1 200 000	1 025 000
Lead Designer (5-8 év)	1 200 000	1 300 000	1 250 000
Lead Designer (10+ év)	1 200 000	1 650 000	1 425 000
Quantity Surveyor (1-3 év)	650 000	780 000	715 000
Senior Quantity Surveyor (3-5 év)	850 000	1 250 000	1 050 000
Foreman / Site Engineer (1-3 év)	650 000	800 000	725 000
Site Manager (3-5 év)*	750 000	950 000	850 000
Site Manager (5-8 év)*	900 000	1 100 000	1 000 000
Project Manager / Lead Site Manager (5-8 év)*	1 100 000	1 400 000	1 250 000
Senior Project Manager (8+ év)*	1 100 000	1 750 000	1 425 000
Inspector*	1 000 000	1 600 000	1 300 000
Head of Mechanical Engineering	1 300 000	1 900 000	1 600 000

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

ÉPÍTŐ- ÉS INGATLANIPAR

BÉREK - INGATLANIPAR



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

REAL ESTATE DEVELOPMENT

Pozíció	Min	Max	Medián
Junior Project Manager (0-3 év)	750 000	900 000	825 000
Medior Project Manager (4-8 év)	1 200 000	1 550 000	1 375 000
Senior Project Manager (8+ év)	1 450 000	2 000 000	1 725 000
Fit-out Project Manager	1 275 000	1 600 000	1 437 500
Technical Inspector*	1 200 000	1 500 000	1 350 000

FACILITY MANAGEMENT

Pozíció	Min	Max	Medián
Facility Manager (0-3 év)	680 000	1 100 000	975 000
Facility Manager (3-5 év)	975 000	1 300 000	1 200 000
Facility Manager (5-8 év)	1 100 000	1 500 000	1 350 000
Head of Facility Management	1 500 000	2 200 000	1 700 000

PROPERTY MANAGEMENT

Pozíció	Min	Max	Medián
Property Manager (3-5 év)	1 100 000	1 500 000	1 350 000
Property Manager (5-8 év)	1 300 000	1 600 000	1 400 000
Head of Property Management	1 700 000	2 400 000	1 800 000

ASSET MANAGEMENT

Pozíció	Min	Max	Medián
Asset Manager (3-5 év)	1 200 000	1 600 000	1 400 000
Asset Manager (5-8 év)	1 300 000	1 700 000	1 500 000

LEASING MANAGEMENT

Pozíció	Min	Max	Medián
Leasing Manager (0-3 év)	700 000	1 100 000	1 050 000
Leasing Manager (3-5 év)	900 000	1 500 000	1 350 000
Leasing Manager (5-8 év)	1 200 000	1 700 000	1 500 000

REAL ESTATE INVESTMENT (FEASIBILITY)

Pozíció	Min	Max	Medián
Real Estate Business Analyst (1-3 év)	650 000	800 000	700 000
Real Estate Business Analyst (3-5 év)	750 000	1 400 000	1 200 000
Real Estate Business Analyst (5-8 év)	1 100 000	1 500 000	1 600 000
Valuer (0-3 év)	700 000	850 000	900 000
Valuer (3-5 év)	850 000	1 200 000	1 100 000
Valuer (5-8 év)	900 000	1 400 000	1 350 000

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

MÉRNÖKI ÉS GYÁRTÁSI TERÜLET

Az előző év tovább nehezítette az ipari szereplők helyzetét a piacon. A rengeteg új beruházás az ország keleti részében felborította a kereslet-kínálat egyensúlyát, és drasztikusan megemelte egyes pozíciókban a várható kereseteket. A nyugati régiókban egyre nehezebb a helyzet, többeknek leépítéssel vagy a fluktuáció pótlásának halasztásával kell a felszínen maradnia. Kelet-Magyarország azonban a beruházásoknak köszönhetően nagy fejlődésen megy keresztül, bár ennek fenntarthatósága kérdéses. Továbbra is háttérbe szorulnak a fejlesztőközpontok, és az R&D helyzete is változatlan.

IPARÁGI TRENDDEK

Vadászni kell a szakmunkásokat

Az elektrifikáció és az ipar fejlődése nem csak a mérnöki, de a szakmunkás réteg iránti keresletet is megsokszorozta. Egyre nehezebb a megfelelő végzettségű jelölteket megtalálni, és olyan munkakörülményeket biztosítani nekik, amelyekkel hosszú távon is maradásra bírják őket. A harmadik országbéli toborzás inkább lett ragtapasz, mint gyógyír az ipar betegségére, így a megoldást továbbra is országon belül kell keresni.

A képzés-fejlesztés a kritikus pont

A munkanélküliség nem tudja lefedni a valós igényeket a piacon, emiatt a cégek kimerítették a lokális piacaik nagy részét. Amikor már a távolabbi bejárás és a költöztetés is csődöt mond, nincs más lehetőség, mint az átképzés, betanítás, duális képzés nem csak egyetemekkel. Folyamatosan nő a cégek által támogatott oktatási intézmények, programok, tréningcentrumok létesítése és bővítése. A toborzásra már nem a meglévő tudás, hanem a tanulékonyság, affinitás keresése jellemző.

Kulturális változásokra lehet számítani

A magyar piacra mindig is a nyugati tőke áramlása volt jellemzőbb, így nem csoda, hogy a legtöbb cég német, amerikai háttérű országunkban. Bár a japán kultúrát már ismerjük, és pár éve már a koreai sem kirívó, a piacon megnőtt a kínai háttér aránya. Ez az átalakulás még abban a fázisban van, mikor leginkább kihívást okoz ez a cégek és jelöltek között. Aki nyitottabb kulturálisan, előbb érintkezhet ezekkel a beruházókkal, viszont magas fokú az elzárkózás. Az employer branding fontos szerepe lesz, hogy az eltérő kultúrákat megismertesse, közelebb hozza egymáshoz.

POZÍCIÓK

Legkeresettebb pozíciók

A középfokú villamosipari végzettséggel rendelkező, műszakot vállaló technikusok iránt a legnagyobb a kereslet. Lehet az robotkaros villanyszerelő, PLC-technikus, esetleg egy villamos műszerész, aki kalibrációval foglalkozik.

Legjobban fizető pozíciók

A folyamatos automatizálás egyre komplexebbé teszi a gyártó berendezéseket, így karbantartásuk is egyre nagyobb kihívás. Emiatt azok a mérnökök, akiknek ez a szakterülete, hamar érhetnek el erős juttatásokat, amennyiben folyamatosan képzik magukat az új rendszerekhez.

Leginkább elérhető szaktudás

Az autóiipari volumen csökkenésével főként a folyamatmérnöki és minőségügyi mérnöki jelöltekből volt túlkínálat. Ezeket a jelölteket sok lokációban könnyű akár hirdetéssel megtalálni, speciális technológiai vagy nagyobb városoktól kieső helyeken azonban továbbra is kihívást okoz a cégeknek a pozíciók hatékony betöltése.

Legkevésbé elérhető szaktudás

A mérnöki területek évről évre egyre közelebb kerülnek a klasszikus IT-pozíciókhoz. Gyakran beszélünk gyártási adatvizualizációról, adattudományok integrálásáról. Azonban továbbra is hatalmas hiány mutatkozik a MES vagy ehhez köthető rendszerekhez szükséges mérnöki tudásban. Nem csoda, hogy sokan inkább szolgáltatóként, mint munkavállalóként kamatoztatják ismereteiket.

TOP 3 TREND 2025-BEN

1. Azok a keleti városok, amelyek eddig tökéletes táptalajt adtak jelöltek költöztetésére, jövőre visszacsábíthatják elvesztett embereiket.
2. A foglalkoztatási adatokból kitűnik, hogy túl sok a gyár az elérhető létszámhoz képest. Így a kisebb hozzáadott értékkel rendelkező, kevésbé jól fizető vállalatokat könnyebben hagyják ott munkavállalóik a komplexebb munkakörökért, ami veszélybe sodorja ezen cégek fennmaradását.
3. Nehéz év elé néznek az autóiipari cégek. Az ipar bizonytalansága miatt egyre többen „talent-hoarding” szemlélettel zárták 2024-et, de sok esetben a megrendelések nem igazolják a létszám megtartását. Emiatt lehet, hogy turbulensen kell majd döntéseket meghozni a második negyedévben.

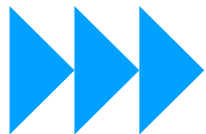
”

Megfordultak az ország ipari pólusai, a hanyatló nyugat és virágzó kelet kifejezés itt is megállja a helyét.



Seres Tamás
Team Manager
Engineering & Manufacturing /
Construction & Property

MÉRNÖKI ÉS GYÁRTÁSI TERÜLET BÉREK



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

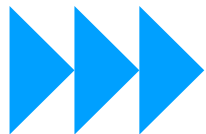
FRISS DIPLOMÁS (0-1 ÉV TAPASZTALAT)

Pozíció	Min	Max	Medián
Production Engineering	600 000	750 000	650 000
Quality Engineering	600 000	700 000	700 000
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	550 000	650 000	600 000
MES & MOM Engineering	550 000	650 000	600 000
Instrumentation & Controls Engineering	600 000	800 000	680 000
Automation Engineering	600 000	750 000	710 000
Project Engineering	600 000	750 000	650 000
Service Engineering	600 000	750 000	630 000
Expert in specific technology (e.g. welding, molding, soldering)	600 000	800 000	650 000
Shift Leader	450 000	600 000	550 000
Mechanical Technician	400 000	600 000	500 000
Electrical Technician	400 000	650 000	550 000

JUNIOR MÉRNÖK (1-3 ÉV TAPASZTALAT)

Pozíció	Min	Max	Medián
Production Engineering	700 000	900 000	850 000
Quality Engineering	650 000	850 000	800 000
Test Engineering	600 000	800 000	750 000
Maintenance Engineering	650 000	950 000	850 000
Mechanical R&D	700 000	900 000	800 000
Electrical R&D	650 000	850 000	750 000
EHS Engineering	720 000	900 000	800 000
MES & MOM Engineering	650 000	900 000	750 000
Instrumentation & Controls Engineering	750 000	1 050 000	900 000
Automation Engineering	750 000	1 100 000	900 000
Project Engineering	750 000	850 000	800 000
Service Engineering	700 000	850 000	750 000
Expert in specific technology (e.g. welding, molding, soldering)	750 000	950 000	900 000
Shift Leader	550 000	700 000	650 000
Mechanical Technician	500 000	700 000	600 000
Electrical Technician	550 000	800 000	700 000

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	Medián
Production Engineering	900 000	1 200 000	1 000 000
Quality Engineering	850 000	950 000	900 000
Test Engineering	850 000	1 000 000	900 000
Maintenance Engineering	800 000	1 100 000	950 000
Mechanical R&D	900 000	1 300 000	1 100 000
Electrical R&D	950 000	1 400 000	1 200 000
EHS Engineering	850 000	1 150 000	1 000 000
MES & MOM Engineering	800 000	1 200 000	1 000 000
Instrumentation & Controls Engineering	1 000 000	1 500 000	1 200 000
Automation Engineering	1 000 000	1 400 000	1 200 000
Project Engineering	850 000	1 300 000	1 100 000
Service Engineering	850 000	1 050 000	1 000 000
Expert in specific technology (e.g. welding, molding, soldering)	850 000	1 300 000	1 100 000
Shift Leader	550 000	700 000	650 000
Mechanical Technician	500 000	700 000	650 000
Electrical Technician	600 000	900 000	750 000

SZENIOR MÉRNÖK (5+ ÉV TAPASZTALAT)

Pozíció	Min	Max	Medián
Production Engineering	950 000	1 300 000	1 100 000
Quality Engineering	950 000	1 300 000	1 150 000
Test Engineering	950 000	1 200 000	1 100 000
Maintenance Engineering	950 000	1 200 000	1 100 000
Mechanical R&D	1 000 000	1 500 000	1 150 000
Electrical R&D	1 000 000	1 600 000	1 250 000
EHS Engineering	1 100 000	1 400 000	1 250 000
MES & MOM Engineering	1 000 000	1 400 000	1 100 000
Instrumentation & Controls Engineering	1 300 000	1 800 000	1 600 000
Automation Engineering	1 100 000	1 600 000	1 350 000
Project Engineering	1 000 000	1 400 000	1 100 000
Service Engineering	900 000	1 200 000	1 050 000
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	550 000	700 000	650 000
Electrical Technician	600 000	900 000	750 000

MÉRNÖKI ÉS GYÁRTÁSI TERÜLET BÉREK



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

MENEDZSERI POZÍCIÓK

Pozíció	Min	Max	Medián
Plant Management / Operations Management	2 500 000	5 000 000	4 000 000
Engineering / Production Manager	1 500 000	2 200 000	1 800 000
Quality Team Leader	1 200 000	1 600 000	1 300 000
Quality Manager	1 600 000	2 500 000	1 850 000
Test Manager	1 300 000	1 550 000	1 450 000
Maintenance Manager	1 200 000	2 500 000	1 500 000
Mechanical R&D	1 500 000	2 200 000	1 800 000
Electrical R&D	1 500 000	2 200 000	1 900 000
EHS Manager	1 500 000	2 100 000	1 800 000
EHS Director	2 000 000	3 100 000	2 400 000
MES Manager	1 500 000	2 000 000	1 600 000
Instrumentation & Controls Manager	2 000 000	2 800 000	2 200 000
Automation Manager	1 900 000	3 000 000	2 250 000
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	1 100 000	1 600 000	1 400 000



2024-ben a magyar HR-munkaerőpiacot két fő trend jellemezte: a digitalizáció és a rugalmas munkavégzés térnyerése. A digitalizáció előretörése a toborzási és kiválasztási folyamatok automatizálását eredményezte, míg a rugalmas munkavégzés iránti igény több hibrid és távmunkás pozíciót hozott magával. Az év legfontosabb változása a munkaerőpiaci szabályozások módosítása volt, amely a munkavállalói jogok erősítését célozta. Ezek a változások növelték a munkavállalók elégedettségét, valamint hozzájárultak a munkahelyi környezet javulásához.

IPARÁGI TRENDEK

Hódít és tehermentesít a technológia, a HR-esek specializálódnak

A HR-szektorban az új technológiák (pl. mesterséges intelligencia, gépi tanulás, automatizmusok, digitalizáció) jelentősen átalakították a toborzási és kiválasztási folyamatokat. Gyorsabb és hatékonyabb lett a jelöltek szűrése, nő a pontosság, és csökkennek az adminisztratív terhek. Az adatelemzés és a prediktív analitika révén a HR-szakemberek nemcsak a munkaerőpiaci trendeket érthetik meg jobban, de előre jelezhetik a jövőbeli munkaerőigényeket is, ami különösen a nagyvállalatoknak kulcskérdés. Mivel a speciális HR-szegmensekre (people and culture, learning and development) továbbra is nagy hangsúlyt fektetnek a cégek, sokan ilyen területeken gyarapítják tudásukat.

Van átjárás az iparágak között – a home office viszont alapigény

A nagy gyártó cégeknél még általában elvárják, hogy a jelölt ismerje, milyen egy gyártói környezet, de sok példát látunk iparágváltásra, mivel a HR-pozícióknál jellemzően nem várják el a munkáltatók az iparági tapasztalatot. A munkavállalók viszont egyre inkább igénylik a rugalmas, illetve hibrid munkavégzés lehetőségét. Ennek ellenére sok keleti beruházó nem implementálja a home office opciót a csomagjába, ami különösen vidéken óriási hátrány tud lenni.

Új munkaerőpiaci szabályozások javítottak a munkakörülményeken

2024-ben jelentős változások történtek a munkaerőpiaci szabályozásokban a munkavállalói jogok erősítése érdekében. A munkaidőre, a munkakörülményekre és a juttatásokra vonatkozó újdonságok célja a munkavállalói elégedettség és a munkahelyi biztonság növelése. A gyártási és logisztikai szektorban a munkakörülmények gyakran kihívást jelentenek, ezért ott különösen fontosak ezek a változások. Az új szabályozások hatására a vállalatoknak alkalmazkodniuk kellett, ami javította a munkahelyi környezetet és csökkentette a fluktuációt.

POZÍCIÓK

Legkeresettebb pozíciók

A digitális transzformációval kapcsolatos szerepkörök a legkeresettebbek, mint a toborzási szakértő, illetve a tanulási és fejlesztési szakértő (learning & development specialist). Nő az igény olyan szakemberekre, akik képesek kezelni és integrálni az új technológiákat a folyamatokba. Emellett a HR business partner és a bérszámfejtő pozíciók is gyakoriak. Vidéken a toborzási pozíciók a legkeresettebbek, mivel a most épülő gyárak feltöltése 2025-26-ban fog indulni – ezért a vidéki bérek is elérik a fővárosi bérek szintjét. Budapesten a HR-specialista pozíciók gyakoriak. Ehhez sok a jelölt, és nem ritka, hogy egyetlen hirdetéssel betölthető a pozíció. Még mindig nagy sláger a junior HR-menedzser munkakör (az úgynevezett egyfős hadsereg) is.

Legjobban fizető pozíciók

A HR-, illetve a regionális HR-igazgató pozíciókban a havi bruttó fizetés elérheti a 3 600 000 Ft-ot is. Ezek magas szintű vezetői szerepkörök, amelyek stratégiai döntéshozatalt és jelentős felelősséget igényelnek. A HR business partner, HR-menedzser, toborzási vezető pozíciók szintén jól fizetnek (akár havi bruttó 2 000 000 Ft), de ritka a magas komplex tudást igénylő lehetőség.

Leginkább elérhető szaktudás

A HR-szektorban a leginkább elérhető szaktudás a HR-koordinátor pozíciókhoz kapcsolódik. Ezek a szerepkörök a munkaerőpiacon széles körben elérhető készségeket igényelnek, mint például az adminisztratív és operatív ismeretek. Az ilyen pozíciók betöltéséhez szükséges képzések és tapasztalatok könnyen megszerezhetők.

Legkevésbé elérhető szaktudás

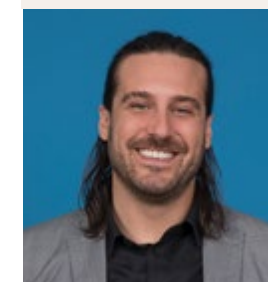
A niche szaktudás a HR-szektorban a learning & development specialist és a bérszámfejtő (angol nyelvtudással!). A learning & development specialist pozíciókhoz mélyreható ismeretek szükségesek a képzési programok fejlesztésében és végrehajtásában, míg magyar bérszámfejtésben jártas, angol nyelvtudással bíró bérszámfejtő azt kér el lényegében a piacon, amit szeretne.

TOP 3 TREND 2025-BEN

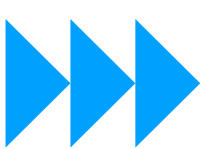
1. Számos gyár épül az országban, és 2025-ben már elkészülnek annyira, hogy elkezdődjön a feltöltésük munkavállalókkal. Ez várhatóan mennyiségi kereséseket eredményez majd. A HR-területen a specializált tudás iránti kereslet is nő, különösen a toborzás, bérszámfejtés és munkavállalói fejlesztés terén.
2. Évek óta tart a trend, hogy a cégek egy ponton túl szeretik házon belül intézni a toborzást, és csak a „nehéz” pozíciókra kérnek fejvadász segítséget. Várhatóan a cégek nagy hangsúlyt fektetnek majd a saját munkaerő-toborzó csapatuk kialakítására.
3. A bérszámfejtési terület továbbra is keresett. Kevés a (minimum 4 év) magyar payroll tapasztalattal rendelkező és angolul beszélő jelölt. Akiknél ez a tudás megvan, lényegében megszabhatják a feltételeket a bér és a rugalmas munkavégzés vonatkozásában.



A HR-iparág jövője a digitalizáció és a rugalmas munkavégzés ötvözésében rejlik, ahol a technológia és az emberi kapcsolatok harmonikus együttműködése teremti meg a siker alapját.



Moldován Krisztián
Team Manager
Life Sciences / Logistics & Procurement /
HR & Sales & Marketing



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

OFFICE SUPPORT

Pozíció	Min	Max	Medián
Receptionist (angolul beszélő)	450 000	600 000	530 000
Administrative Assistant / Office Assistant (angolul beszélő)	500 000	700 000	650 000
Office Manager (1-3 év)	600 000	730 000	680 000
Office Manager (3+ év)	650 000	950 000	750 000
Executive Assistant (1-3 év)	650 000	950 000	750 000
Executive Assistant (3+ év)	680 000	980 000	800 000

HUMAN RESOURCES

Pozíció	Min	Max	Medián
Regional HR Director	2 100 000	3 800 000	2 950 000
HR Director	1 800 000	2 800 000	2 200 000
HR Manager	1 150 000	2 500 000	1 800 000
Regional HR Business Partner	1 600 000	2 200 000	1 820 000
HR Business Partner	900 000	1 600 000	1 200 000
Payroll Team Leader	900 000	1 600 000	1 100 000
Payroll Specialist	600 000	1 100 000	850 000
Recruitment Manager	1 200 000	1 700 000	1 400 000
Recruitment Partner	750 000	1 400 000	1 200 000
IT Recruitment Specialist	820 000	1 400 000	1 200 000
Recruitment Specialist	550 000	1 100 000	880 000
Learning & Developement Specialist	550 000	1 200 000	800 000
Mobility Specialist	460 000	780 000	620 000
HR Generalist	650 000	1 400 000	900 000
HR Specialist	550 000	900 000	700 000
HR Coordinator	450 000	750 000	650 000
HR Assistant	420 000	650 000	550 000
HR Administrator	400 000	600 000	500 000

IT CONTRACTING

2024-ben az USA-ban mintegy 468 technológiai vállalat több mint 140 000 embert épített le. Az átlag 299 fő/cég, de a Meta, Amazon, Google stb. számai jóval magasabbak. Nyugat-Európában is kb. 130 000-es leépítés volt. A magyar szabadúszókat és – a külföldi projekteket B2B-megvalósító – vállalatokat előszeretettel használó „Nyugat” problémái vegyes hatással voltak a piacra. A cégek megtartani próbálták munkavállalóikat, így elsőként a külsősöktől váltak meg, ugyanakkor körültekintően kell használniuk a költségkereteket, így ha szakember kell, új alkalmazott helyett inkább külsős erőforrást keresnek. Ez a foglalkoztatási forma ezért továbbra is izgalmas marad a jelölteknek és a cégeknek is.

IPARÁGI TRENDEK

Sok projekt elmaradt, így most könnyebben elérhető a szaktudás is

A kedvezőtlen IT-iparági változások miatt rengeteg korábban betervezett projekt kiesett, elmaradt vagy akár teljesen átalakult. Ennek eredményeként azonban jelentősen bővült mostanra a piacon az elérhető, tapasztalt szabadúszó szakemberek száma is. A korábbi, gyakran kihívásokkal teli időszakokkal ellentétben most már akár szenior szaktudáshoz is jóval könnyebben hozzájuthatnak a vállalatok.

A fokozódó versenyben olcsóbbá váltak a szakemberek

Az elmúlt év folyamán kieső projektek és a meglévőkért folytatott nagyobb, kiélezettebb verseny miatt az iparági alvállalkozók is finomhangolásokat tettek, és sok esetben

alakítottak elvárásaikon. Ennek köszönhetően az utóbbi időben azt láthattuk, hogy a fejlesztő cégek mellett a szabadúszó szakemberek óradíjai is sokkal kedvezőbbek, adott esetben jóval rugalmasabbak lettek, mint az a korábbi években megszokott volt.

Más szektorokban is nyitnak – nem csak IT-s alvállalkozó kell már

Egyre több vállalatnál tapasztalható, hogy már nem kizárólag IT-területeken, hanem más iparágakban is előszeretettel vonnak be alkalmazottak helyett alvállalkozó külső erőforrást tervezett projektjeikbe. A műszaki, az élettudományos területeken, valamint logisztikai feladatoknál, sőt sales és pénzügyi területeken is tapasztalunk a cégek részéről alvállalkozói igényeket az elmúlt időszakban.

POZÍCIÓK

A szoftverfejlesztés és azon belül elsősorban az univerzálisabban használható full stack fejlesztői tudás a leginkább keresett továbbra is, elsősorban a Java és Angular stack szakértelemmel rendelkező külsősökre nagy az igény. A második legkeresettebb szakember a különböző projektekbe becsatlakozó üzleti elemző, főként a magabiztos angol nyelvtudással, kiemelkedő soft skilllekkal és banki vagy nagyvállalati tapasztalatokkal rendelkező alvállalkozó. Az adatelemző, illetve tesztautomatizáló szakemberekre, teszt- és projektmenedzserekre, valamint UX/UI-dizájnerekre továbbra is nagy kereslet van.

TOP 3 TREND 2025-BEN

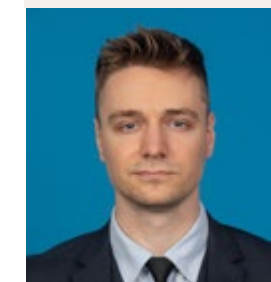
1. Az angol és német nyelvtudás, ezen felül is a magabiztos és kommunikatív nyelvtudás továbbra is jelentős pluszt jelenthet a jelölteknek. Ez a tudás rendkívül értékes a vállalatoknak, enélkül a jelölt nem tud becsatlakozni egy-egy külföldi projektbe, adott esetben nemzetközi kollégákhoz.
2. A vállalatok számára jelentősen felértékelődött a technikai tudáson túl a jelöltek személyisége, egyes soft skilljei – vagyis az emberi tényező. Mivel sokkal több jelölt pályázik éppen projektekre, mint az elmúlt években, így a cégeknek

lehetőségük van alaposan megválogatni, hogy kivel szeretnének együtt dolgozni akár rövid, akár hosszú távon. A stabil technikai tudáson túl a legkeresettebb attitűdök között szerepel a tanulni akarás, a motiváció, a csapatmunkára való képesség, a megbízhatóság.

3. A legtöbb cég az automatizációban látja a megoldást a hatékonysága növelésére. Ebben az AI megfelelő használata óriási előrelépést jelenthet. Az adatok megfelelő feldolgozása-használata lehetővé teszi a stratégiai elemzést és döntéshozatalt, ezzel a vállalatok növelhetik termelékenységüket, vagy magabiztosan tekinthetnek a jövőbe. Azonban az adatok kezelésével és az automatizációval kéz a kézben jár a kibervédelem fontossága (cybersecurity), a védelem hiányával a vállalatok jelentős és folyamatos veszélynek vannak kitéve.

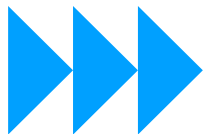
”

2024 az igények és az IT-munkaerőpiac zsugorodásának éve volt, de a külsősök időszakos bevonására nem apadt az igény. A cégek 2025-ben is szívesen bíznak majd meg alvállalkozókat. Ők pedig jó szakmai háttérrel, kapcsolati hálójával és contracting ügynökségek révén továbbra is vonzó csomaggal, stabil körülményekkel találhatnak projekteket.



Kővári Botond
Team Manager
IT Contracting

IT CONTRACTING BÉREK



*Az óradíjak nem tartalmazzák a Hays díjait.

SOFTWARE AND APPLICATION DEVELOPMENT

Backend		Min Ft/óra*	Max Ft/óra*	Tipikus Ft/óra*
Java	Junior Developer (1-3 év)	7 000	10 000	9 000
	Developer (3-5 év)	9 500	14 000	12 000
	Senior Developer (5+ év)	11 500	19 000	14 000
.NET/C#	Junior Developer (1-3 év)	7 000	9 500	8 500
	Developer (3-5 év)	9 000	14 500	12 500
	Senior Developer (5+ év)	11 500	19 000	14 000
Python	Junior Developer (1-3 év)	7 500	9 500	9 000
	Developer (3-5 év)	10 000	14 500	13 000
	Senior Developer (5+ év)	11 500	19 000	14 000
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)	11 500	19 000	14 000
Embedded Software Engineer	Junior Developer (1-3 év)	7 500	9 500	8 500
	Developer (3-5 év)	9 000	13 000	11 500
	Senior Developer (5+ év)	11 000	17 500	14 000
Software Architect		13 000	22 500	16 500
Frontend		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)	10 000	17 000	13 000
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	20 000	14 500

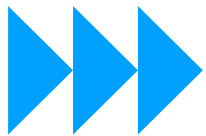
Mobile		Min Ft/óra*	Max Ft/óra*	Tipikus Ft/óra*
Android/iOS	Junior Developer (1-3 év)	6 500	9 500	8 500
	Developer (3-5 év)	9 000	14 000	12 000
	Senior Developer (5+ év)	11 000	19 000	15 500

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		12 000	18 500	15 000
Test Manager		11 500	16 500	13 500

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	12 000
	Senior (5+ év)	14 000	20 000	15 000
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



*Az óradíjak nem tartalmazzák a Hays díjait.

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	15 000
Cloud Architect		13 000	23 000	16 000
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)	13 000	20 000	15 500
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	15 000
Cyber Security Consultant		13 000	22 000	16 500
Security Manager		14 500	22 000	17 500
Security Architect		15 000	20 000	17 000
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)	5 000	7 500	6 500
	Senior (5+ év)	6 000	9 500	7 500

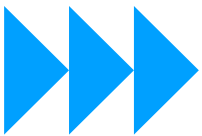
DATA

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

IT CONTRACTING BÉREK



*Az óradíjak nem tartalmazzák a Hays díjait.

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	9 500
	Medior (3-5 év)	10 500	15 500	12 000
	Senior (5+ év)	14 000	21 000	15 000

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	12 000
	Senior (5+ év)	14 000	21 000	15 000
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	19 000	16 000
Enterprise Architect		16 000	21 000	17 000

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



TECHNOLÓGIA

Kisebb-nagyobb leépítések 2024-ben is előfordultak a technológiai szektorban, ezáltal nőtt az elérhető jelöltek száma, miközben a német gazdaság visszaesése kihatással volt a magyar piacra is. A full remote munkavégzés ritkul, ezáltal felértékelődött ez a munkavégzési lehetőség a jelöltek számára, és mára bérigénycsökkentő hatása is van. Mostanra jó pár nemzetközi cég akár csak részben, de visszatért az irodába, és inkább a munkavégzés hibrid megoldásait alkalmazza – ezzel erősítve egyúttal a főváros és a vidéki városok közti bérkülönbséget.

IPARÁGI TRENDK

A szenior szakembereket keresik, hogy kimaxolják az erőforrásokat

Egyre kevesebb junior pozíció érhető el a munkaerőpiacon. Még az egyetemi végzettséggel rendelkező pályakezdő jelöltek is 6-12 hónap alatt találnak állást a szektorban. Ennek hátterében elsősorban az állhat, hogy a vállalatok az utóbbi időben igyekeznek még célzottabban törekedni az erőforrásaik kihasználásának maximalizálására, ezért a toborzásokban inkább a tapasztalt szenior IT-sokat részesítik előnyben.

Hangsúlyos, de korántsem egyszerű a munkavállalók megtartása

A cégek az elmúlt évben igyekeztek lekövetni az inflációt megfelelő mértékű béremelésekkel, valamint a juttatási csomagok modernizálásával a technológiai pozíciókban. Tréningbüdzsével, szabadon felhasználható home office támogatással próbálják a vállalatok több-kevesebb sikerrel csökkenteni a fluktuációt. A munkaerő elvándorlását adott esetben tovább eszkalálhatja az is, ha az előnyben részesített szenior szakemberek túlterhelődnek.

Erős hullámokat vet, hogy a projektek megvalósulása bizonytalan

A globális válság bizonytalanságot eredményez a projektek és a követelmények meghatározásában a vállalatoknál. Gyakran hallani átalakuló létszámtervekről, más országba vagy kontinensre átkerülő projektekről. Ezek a változások a pályázók/munkavállalók oldaláról menet közben megszakadó felvételi folyamatokat, „benchre” kerülést, végső esetben elbocsátásokat eredményeztek.

POZÍCIÓK

Legkeresettebb pozíciók

A szoftvertesztelés még mindig nagyon keresett, míg fejlesztési területen a backend és a fullstack dominál. Ez a trend valószínűleg folytatódni fog 2025-ben is. Emellett bár a nyugati országokban egyre jobban felfutó AI és cybersecurity itthon még nem teljesedett ki, ezen a területen is fellendülésre számíthatunk az előttünk álló évben.

Legjobban fizető pozíciók

A Java-fejlesztés kimagasló fizetést nyújt, emellett a fullstack pozíciók is erősek bérben. Non-development területen pedig a cloud architect és a DevOps-pozíciók bérezése kiemelt.

Leginkább elérhető szaktudás

Szoftvertesztelésen, projektmenedzsment területen és business analyst pozíciókban is kimagasló számú jelölt elérhető, vegyes tudással. Nagy számban backend fejlesztők is elérhetőek.

Legkevésbé elérhető szaktudás

Niche területnek számít az application security, cloud architect, Vue JS-fejlesztő.

TOP 3 TREND 2025-BEN

1. Mérsékelt növekedésre számíthatunk a technológiai szektorban 2025-ben, bár a nagyságrendje a covid utáni toborzási trendeket nem fogja elérni. A befektetési kedv csökkenése és a feszült geopolitikai helyzet mindenkit óvatos létszám- és projekttervezésre ösztönöz.

2. A magas hozzáadott értékkel rendelkező szenior és afölötti pozíciók fognak dominálni az iparágban, hogy a cégek kimaxolják az erőforrásaikat.
3. A szenior munkavállalók túlterheltsége ugyanakkor hozzájárulhat a fluktuáció növekedéséhez is az előttünk álló évben.

”

2024 a konszolidációról szólt, ami 2025-ben is folytatódni fog. A globális piac bizonytalansága megnehezítette az idei év tervezését toborzási szempontból. A régióban Magyarországon kívül a környező országok is versenyben állnak a befektetésekért. Lengyelország és már Románia is jelentős beruházás várományosa lehet a következő időszakban.



Szincsák Mária
Team Leader
Software Development, QA



Péter Dávid
Team Leader
Non-Development, Cybersecurity

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	Medián	Min	Max	Medián	Min	Max	Medián	Min	Max	Medián
Embedded Developer	700 000	1 050 000	900 000	1 050 000	1 450 000	1 200 000	1 450 000	1 800 000	1 650 000	1 800 000	2 400 000	2 200 000
C/C++ Developer	700 000	1 100 000	800 000	1 100 000	1 400 000	1 250 000	1 500 000	1 900 000	1 750 000	1 900 000	2 200 000	2 050 000
Java Developer	750 000	1 150 000	950 000	1 150 000	1 500 000	1 400 000	1 600 000	2 300 000	2 100 000	2 300 000	2 500 000	2 450 000
C#/.NET Developer	750 000	1 100 000	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	700 000	1 050 000	900 000	1 050 000	1 350 000	1 200 000	1 450 000	1 800 000	1 650 000	1 800 000	2 200 000	2 000 000
Python Developer	750 000	1 300 000	950 000	1 300 000	1 500 000	1 400 000	1 600 000	2 000 000	1 800 000	2 000 000	2 500 000	2 300 000
Database Developer	750 000	1 100 000	900 000	1 100 000	1 300 000	1 200 000	1 400 000	1 800 000	1 600 000	1 800 000	2 100 000	2 000 000
Frontend Developer	650 000	1 100 000	850 000	1 100 000	1 500 000	1 350 000	1 500 000	2 000 000	1 750 000	2 000 000	2 500 000	2 200 000
Android Developer	750 000	1 050 000	850 000	1 050 000	1 500 000	1 350 000	1 500 000	1 900 000	1 750 000	1 900 000	2 400 000	2 150 000
iOS Developer	750 000	1 150 000	950 000	1 150 000	1 600 000	1 400 000	1 600 000	2 100 000	1 800 000	2 100 000	2 500 000	2 250 000
Manual Tester	600 000	950 000	850 000	950 000	1 200 000	1 050 000	1 150 000	1 500 000	1 350 000	1 500 000	1 850 000	1 600 000
Automation Tester	750 000	1 050 000	900 000	1 050 000	1 450 000	1 350 000	1 450 000	1 850 000	1 650 000	1 850 000	2 300 000	2 000 000
UX/UI Designer	650 000	950 000	850 000	950 000	1 300 000	1 100 000	1 300 000	1 700 000	1 600 000	1 700 000	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	Medián	Min	Max	Medián	Min	Max	Medián	Min	Max	Medián
System/Network Administrator	600 000	850 000	700 000	850 000	1 100 000	950 000	1 100 000	1 400 000	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	1 600 000	1 800 000	1 700 000
System Engineer	600 000	950 000	750 000	950 000	1 250 000	1 100 000	1 250 000	1 550 000	1 350 000	1 550 000	1 750 000	1 600 000
Network Engineer	650 000	950 000	750 000	950 000	1 550 000	1 300 000	1 550 000	1 900 000	1 700 000	1 900 000	2 100 000	2 050 000
Cloud Network Engineer	700 000	1 000 000	800 000	1 000 000	1 600 000	1 400 000	1 600 000	2 000 000	1 750 000	2 000 000	2 500 000	2 250 000
DevOps/Cloud Engineer	750 000	1 200 000	950 000	1 200 000	1 650 000	1 450 000	1 650 000	2 000 000	1 800 000	2 000 000	2 500 000	2 450 000
Site Reliability Engineer	700 000	1 000 000	900 000	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	Medián	Min	Max	Medián	Min	Max	Medián	Min	Max	Medián
Security Engineer	800 000	1 250 000	850 000	1 250 000	1 600 000	1 350 000	1 600 000	2 200 000	1 800 000	2 200 000	2 500 000	2 350 000
Security Consultant	800 000	1 200 000	850 000	1 200 000	1 500 000	1 300 000	1 500 000	2 000 000	1 600 000	2 000 000	2 500 000	2 300 000
Security / SOC Analyst	700 000	1 000 000	800 000	1 000 000	1 400 000	1 150 000	1 400 000	1 600 000	1 500 000	1 600 000	2 000 000	1 800 000
Penetration Tester	850 000	1 300 000	950 000	1 300 000	1 500 000	1 450 000	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	1 400 000	1 200 000	1 400 000	1 800 000	1 600 000	1 800 000	2 400 000	2 000 000
IT Risk & Audit	650 000	900 000	800 000	850 000	1 200 000	1 000 000	1 200 000	1 800 000	1 400 000	2 000 000	2 700 000	2 200 000

VÁLTOZÁS- ÉS PROJEKTMENEDZSMENT

Pozíció	Junior Engineer (0-3 év)			Medior Engineer (3-5 év)			Senior Engineer (5+ év)			Architect / Team Lead / Management		
	Min	Max	Medián	Min	Max	Medián	Min	Max	Medián	Min	Max	Medián
Product Owner/Manager	700 000	1 000 000	850 000	1 000 000	1 650 000	1 350 000	1 650 000	2 000 000	1 800 000	2 000 000	2 500 000	2 250 000
Project Manager	700 000	1 000 000	850 000	1 000 000	1 650 000	1 350 000	1 650 000	2 000 000	1 800 000	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	1 650 000	1 300 000	1 650 000	2 000 000	1 700 000	-	-	-
Agile Coach	800 000	1 000 000	900 000	1 000 000	1 650 000	1 300 000	1 650 000	2 000 000	1 700 000	-	-	-
Business / System Analyst	650 000	1 000 000	750 000	1 000 000	1 650 000	1 300 000	1 650 000	1 850 000	1 700 000	-	-	-

TECHNOLÓGIA BÉREK



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

ERP ÉS CRM

Pozíció	Junior Engineer (0-3 év)			Medior Engineer (3-5 év)			Senior Engineer (5+ év)			Architect / Team Lead / Management		
	Min	Max	Medián	Min	Max	Medián	Min	Max	Medián	Min	Max	Medián
SAP Consultant	600 000	800 000	750 000	800 000	1 500 000	1 300 000	1 500 000	1 700 000	1 600 000	1 700 000	2 600 000	2 300 000
SAP Developer	700 000	900 000	800 000	900 000	1 650 000	1 500 000	1 650 000	2 100 000	1 800 000	2 100 000	2 700 000	2 400 000
SAP Basis Administrator	600 000	800 000	700 000	800 000	1 500 000	1 300 000	1 500 000	1 800 000	1 600 000	1 800 000	2 700 000	2 400 000
Salesforce Consultant	600 000	900 000	800 000	900 000	1 500 000	1 300 000	1 500 000	1 900 000	1 700 000	1 900 000	2 700 000	2 500 000
Salesforce Developer	700 000	900 000	850 000	900 000	1 650 000	1 500 000	1 650 000	2 100 000	1 800 000	2 100 000	2 700 000	2 500 000
Salesforce Administrator	600 000	900 000	800 000	900 000	1 500 000	1 300 000	1 500 000	2 100 000	1 800 000	2 100 000	2 700 000	2 500 000

DATA & ADVANCED ANALYTICS

Pozíció	Junior Engineer (0-3 év)			Medior Engineer (3-5 év)			Senior Engineer (5+ év)			Architect / Team Lead / Management		
	Min	Max	Medián	Min	Max	Medián	Min	Max	Medián	Min	Max	Medián
Data Scientist	750 000	1 200 000	850 000	1 200 000	1 700 000	1 400 000	1 700 000	2 300 000	1 850 000	2 300 000	2 600 000	2 400 000
Data Engineer	850 000	1 400 000	900 000	1 400 000	1 700 000	1 500 000	1 700 000	2 400 000	2 000 000	2 400 000	2 700 000	2 400 000
Machine Learning / Deep Learning Engineer	900 000	1 400 000	1 000 000	1 400 000	1 800 000	1 500 000	1 800 000	2 200 000	1 900 000	2 200 000	2 700 000	2 300 000
BI Developer	750 000	1 200 000	850 000	1 200 000	1 500 000	1 250 000	1 500 000	1 900 000	1 800 000	1 900 000	2 500 000	2 350 000
Data Analyst / BI Analyst	700 000	1 100 000	800 000	1 100 000	1 500 000	1 100 000	1 500 000	1 800 000	1 700 000	1 800 000	2 700 000	2 300 000

JOG ÉS COMPLIANCE

Az egyik jelentős toborzási trend 2024-ben a jogi iparágban a specializált szakértelem iránti kereslet növekedése volt. A jogi irodák és vállalati jogi osztályok egyre inkább olyan jelölteket kerestek, akik mélyreható ismeretekkel rendelkeznek specifikus területeken, mint például az adatvédelem, a technológiai jog, a bank és finanszírozás, az ingatlan- vagy energiajog. Az előző évhez képest nem történt kiemelkedő változás sem a bérek, sem a szakemberkereslet kérdésében. Továbbra is számos lehetőség áll az ügyvédjelöltek és pályakezdő jogászok előtt.

IPARÁGI TRENDEK

Legalább heti egy napot otthonról dolgoznának a jelöltek

A home office és a rugalmas munkakörülmények az elmúlt évben változatlanul elterjedtek voltak az iparágban, ami jelentősen befolyásolta a teljes jogi szakma munkakultúráját. 2024-ben óriási többség, a megkérdezett jelöltek 90%-a ragaszkodott a minimum heti egy nap otthoni munkavégzéshez. Ez a trend pedig várhatóan 2025-ben sem fordul meg, így a munkaadóknak eszerint kell tervezni ajánlataikat.

Felfutóban a kereslet az ESG-témák jogi szakértői iránt

A fenntartható fejlődés kérdéseit a környezet, a társadalom és az irányítás vonatkozásában (ESG – Environmental, Social, and Governance) folyamatosan növekvő érdeklődés kíséri. A jogi szakembereknek is alkalmazkodniuk kellett az összetett szabályozási környezethez. Ahogy 2024-ben, minden jel szerint az előttünk álló évben is egyre több cég keres majd a fenntarthatósági témákban jártas jogász szakembert.

Az ügyvédek új generációja IT- és adatvédelmi jogra specializálódik

A néhány éve belobbanó GDPR, mondhatni, csak a kezdet volt. Azóta is folyamatosan nő az érdeklődés a szektorban az IT és az adatvédelem területei iránt – különösen a pályakezdő ügyvédjelöltek körében. Ezek a jelöltek egyre több időt és energiát fordítanak arra, hogy magas szinten elsajátítsák az IT- és adatvédelmi jogi ismereteket. Ezzel pedig szakmai kompetenciájuk mellett piacképességüket is növelik.

POZÍCIÓK

Legkeresettebb pozíciók

Ahogy 2024-ben, úgy várhatóan 2025-ben is ügyvédjelölteket és jogtanácsosokat keresnek majd leggyakrabban a piacon.

Legjobban fizető pozíciók

A felső vezetői pozíciókban tevékenykedő személyek (head of legal, legal manager), illetve a tapasztalattal rendelkező szakjogászok számíthatnak a legmagasabb bérekre a szektorban.

Leginkább elérhető szaktudás

Az ügyvédjelölt, illetve asszisztens pozíciókra van jelenleg a legtöbb elérhető jelölt a munkaerőpiacon.

Legkevésbé elérhető szaktudás

A korábbi évekhez hasonlóan, most is a speciális területekre (energiajog, környezetvédelmi jog, médiajog) a legnagyobb kihívás megtalálni a szakjogászokat.

TOP 3 TREND 2025-BEN

1. A generatív mesterséges intelligencia alkalmazása a jogi szektorban is felfutóban van. A GenAI-technológiák, például a jogi kutatás és dokumentumautomatizálás, jelentős hatással voltak – és lesznek az előttünk álló évben is – a jogi szakemberek munkájára.
2. Az adatvédelmi szabályozások szigorodása és a növekvő kiberfenyegetések miatt az adatvédelem és kiberbiztonság témája kiemelt figyelmet kap továbbra is.
3. A munkajogi szabályozások is változnak a távmunka és a hibrid munkavégzés elterjedése miatt. Ezzel a jogászoknak is lépést kell tartaniuk, ami a 2025-ös évben is kihívás lesz.

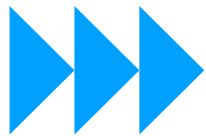
”

2024-ben a jogi területen a technológiai innovációk és a globális együttműködések új korszakot nyitottak. A szakemberek a digitális eszközök segítségével hatékonyabban és átláthatóbban dolgoznak, miközben a nemzetközi jogi keretek is folyamatosan fejlődnek.



Vastag Lilla
Team Leader
Accountancy & Finance

JOG ÉS COMPLIANCE BÉREK



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

JOGTANÁCSOS

Pozíció	Min	Max	Medián
Junior Lawyer (0-3 év)	600 000	850 000	750 000
In-House Lawyer (3-5 év)	950 000	1 450 000	1 150 000
Senior In-House Lawyer (5-10 év)	1 200 000	2 100 000	1 700 000
Head of Legal (10-15 év)	1 800 000	2 600 000	2 100 000
Regional Legal Director (15+ év)	2 200 000	3 700 000	2 800 000

KYC

Pozíció	Min	Max	Medián
KYC Analyst (0-3 év)	600 000	800 000	700 000
KYC Specialist (3-5 év)	650 000	1 000 000	850 000
KYC Lead (5+ év)	900 000	1 350 000	1 100 000

EDD

Pozíció	Min	Max	Medián
EDD Analyst (0-3 év)	600 000	850 000	750 000
EDD Specialist (3-5 év)	750 000	1 100 000	1 000 000
EDD Lead (5+ év)	1 100 000	1 350 000	1 250 000

AML

Pozíció	Min	Max	Medián
AML Analyst (0-3 év)	600 000	850 000	750 000
AML Specialist (3-5 év)	800 000	1 200 000	1 000 000
AML Lead (5+ év)	1 100 000	1 400 000	1 250 000

COMPLIANCE

Pozíció	Min	Max	Medián
Junior Compliance Specialist (1-3 év)	550 000	850 000	750 000
Compliance Expert (3-5 év)	750 000	1 200 000	1 000 000
Compliance Manager	1 100 000	1 900 000	1 500 000
Chief Compliance Officer	2 100 000	3 700 000	2 850 000

ÜGYVÉD (ÜGYVÉDI IRODA)

Pozíció	Min	Max	Medián
Junior Lawyer without BAR exam (0-3 év)	600 000	850 000	750 000
Junior Legal Counsel with BAR exam (3-5 év)	950 000	1 400 000	1 200 000
Senior Legal Counsel (5-10 év)	1 400 000	2 100 000	1 900 000
Legal Counsel Manager (10+ év)	2 500 000	3 700 000	2 850 000

ÉLETTUDOMÁNYOK

Mozgalmas év van a gyógyszeripar mögött. A munkavállalók szívesen váltottak, hogy kompenzálják akár az infláció miatti fizetési elvárásaikat, és erre volt is lehetőségük. Az orvostechikai eszközök területén szintén magas volt a váltási hajlandóság, de senior és vezetői pozíciókban dolgozó szakembereknél előfordult 6-8 hónapos álláskeresői idő is. Változatlanul nagy a szakorvoshiány, a frissen végzetteknek csábító egy külföldön megszerezhető szakvizsga lehetősége. Eközben a hazai szereplők versenyeznek a külföldi cégekkel is, amelyek kifejezetten keresik a relokálásra vágyó magyar orvosokat nyelvi képzés, költözési támogatás és igen széles körű juttatási csomag mellett.

IPARÁGI TRENDEK

Szárnyal a magánszektor, magasabb fokozatra kapcsolt a toborzás

A magánegészségügyi vállalatok térnyerésével és növekedésével érdeklődés, valamint nyitottság mutatkozott 2024-ben a fejedéss és munkaerő-közvetítő szolgáltatásra. Ha nincsen vagy nem megfelelő a belső toborzó csapat, annak kiegészítése, továbbá a sikerdíjas tényező vonzó ezeknek a vállalatoknak, hiszen a megfelelő szakorvos, rajta keresztül pedig akár a pácienskör elnyerése is tét számukra.

Orvostechika és közzsféra: bizonytalan jövő a beszállítók előtt

A kórházaknak biztosított állami, kétlépcsős adósságrendezéssel azt sejtthettük, megoldódni látszik a nagyobb értékű orvosi eszközök értékesítése is, és fellendülés következhet. Azon vállalatok, amelyek a közzsférában működő intézményeknek szállítanak, fellélegezhettek egy ideig, viszont a helyzet nem bizonyult ilyen egyszerűnek. Vajon a versenyszférába való áttérés és értékesítés az egyetlen megoldás számukra?

Kiélezett a verseny a szaktudásért, lazulnak az elvárások

Nincs annyi elérhető, költözésre kész természettudományos egyetemi végzettségű szakember, mint amennyit a munkáltatók alkalmazni szeretnének. A versenyszférában az angol nyelvtudás elengedhetetlen, az egyéb juttatások között további elemként a nyelvi képzések támogatása jelent meg. Azok a vállalatok voltak sikeresebbek a toborzásban és felvételen, akik rugalmasabbak tudtak lenni a végzettség és nyelvtudás minimum szintjének elvárásaiban.

POZÍCIÓK

Legkeresettebb pozíciók

Szakorvos, gyógyszerész, minőségbiztosításban vagy ellenőrzésben jártas szakember, mikrobiológus, illetve orvoslátogató pozícióra keresnek leggyakrabban jelöltek.

Legjobban fizető pozíciók

Az érsebész szakorvos, a marketingvezető, a medical director, az értékesítési vezető, a minőségbiztosítási vezető, valamint a barna- vagy zöldmezős beruházást vezető projektmenedzser munkakörökben a legmagasabbak a bérek.

Leginkább elérhető szaktudás

Tavalyhoz hasonlóan az élettudományok közül a biológus, a vegyész, az orvoslátogató és a junior marketinges pozíciókra van a legtöbb jelölt a piacon.

Legkevésbé elérhető szaktudás

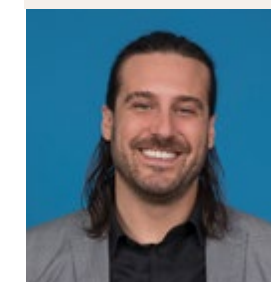
Változatlanul nagy kihívás képzett jelöltek találni meghatalmazott személy / felelős személy, orvostechikai területen jártas villamosmérnök és szoftverfejlesztői tapasztalattal rendelkező élettudományos szakember pozíciókra.

TOP 3 TREND 2025-BEN

1. A látogató vagy területi, Magyarország régióit lefedő pozícióknál a legkevésbé az orvoslátogatóhoz kötött szigorú elvárások változtak. A lakhely, egészségügyi végzettség, a specifikus szaktudás és esetenként a megfelelő anatómiai ismeretek megléte is szükséges a pozíciók betöltéséhez. Orvostechikai területen a lakhely, a meglévő kapcsolati háló hasonlóképpen kulcsfontosságú, ám az elérhető szakemberek száma miatt a vállalatok nagyobb rugalmasságot mutattak 2024-ben.
2. Lassabb, óvatosabb a döntéshozás és a kiválasztási folyamat. Tapasztalataink szerint az interjúk száma továbbra is átlagosan két kör, viszont az élettudományos vállalatok a korábbi évekhez képest több szakembert szeretnének meghallgatni az egyes pozíciókra. Ebből adódik az is, hogy az eddigi egy-másfél hónapos toborzási idő 2024 év végén átlagosan inkább másfél-két hónap volt a pályázat elindításától egy ajánlat kiadásáig. A vállalatok többnyire óvatosak, ha új munkatárs felvételéről van szó – nem feltétlenül vesznek fel valakit, ha nem egyeznek teljesen az elképzelések.
3. Míg a hirdetések a gyógyszeripar, orvostechikai eszközök területén általánosan továbbra is jól működtek 2024-ben, az egészségügyi, valamint a senior, specifikus szaktudást igénylő állásoknál már kevésbé. A megfelelő, többnyire passzív álláskereső szakemberek inkább direkt megkeresések és ajánlások útján szólíthatóak meg hatékonyan.

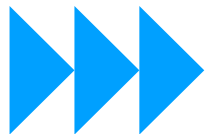
”

A korábbiakhoz képest 2024-ben a megfontoltság és a tudatosság nem csak a vállalatok, hanem az álláskeresőkről is jellemzőbb volt az élettudományos területen. Toborzás-kiválasztást tekintve a jövőben a rugalmasság és a kompromisszum jelentheti majd a siker kulcsát. De vajon milyen áron?



Moldován Krisztián
Team Manager
Life Sciences / Logistics & Procurement /
HR & Sales & Marketing

ÉLETTUDOMÁNYOK BÉREK - GYÓGYSZERIPAR



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

ÉRTÉKESÍTÉS

Pozíció	Min	Max	Medián
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)	900 000	1 450 000	1 200 000
Area Sales Manager	1 100 000	1 500 000	1 350 000

MARKETING

Pozíció	Min	Max	Medián
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	Medián
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	Medián
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

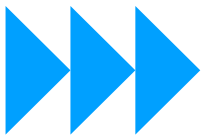
Pozíció	Min	Max	Medián
Case Processor	550 000	650 000	600 000
PV / Drug Safety Specialist (gyógyszeripari cég)	550 000	750 000	650 000
Drug Safety Manager / QPPV	900 000	1 450 000	1 250 000

MINŐSÉGÜGY

Pozíció	Min	Max	Medián
Quality Control Analyst	550 000	650 000	600 000
QA Pharmacist	650 000	900 000	850 000
Responsible Person	750 000	1 300 000	1 050 000
Qualified Person	800 000	1 400 000	1 050 000
Head of QA	1 100 000	1 800 000	1 600 000
Head of Analitical Laboratory	1 100 000	1 550 000	1 400 000

ÉLETTUDOMÁNYOK

BÉREK - ORVOSTECHNIKAI ESZKÖZÖK



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

KERESKEDELEM

Pozíció	Min	Max	Medián
Sales Representative - junior level (1-3 év)	650 000	750 000	700 000
Sales Representative - senior level (3+ év)	750 000	1 050 000	900 000
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	800 000	1 100 000	900 000
(Field) Application Specialist	650 000	900 000	750 000
International Distribution Manager	900 000	1 400 000	1 200 000
Product Manager	800 000	1 050 000	900 000

GYÁRTÁS

Pozíció	Min	Max	Medián
Quality Engineer (1-3 év)	600 000	800 000	700 000
Quality Engineer (3+ év)	800 000	950 000	850 000
Quality System Engineer	800 000	1 000 000	900 000
Quality Manager	1 250 000	1 800 000	1 500 000
Clean Room / Microbiology Specialist	650 000	850 000	750 000

ÁLLATEGÉSZSÉGÜGY

Pozíció	Min	Max	Medián
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



MARKETING

A 2024-es évet a marketing iparágban a mesterséges intelligencia (AI) és a fenntarthatóság növekvő térhódítása jellemezte. Az automatizáció és az AI-alapú eszközök lehetővé tették a személyre szabott kampányokat és az adatelemzést, míg a fenntarthatóság és az etikus marketing a fogyasztói bizalom növelésében játszott kulcsszerepet. A legfontosabb változások közé tartozott az AI-technológiák széles körű alkalmazása és a fenntarthatósági kezdeményezések erősödése, amelyek hosszú távon is meghatározzák a marketingstratégiákat és a fogyasztói elvárásokat.

IPARÁGI TRENDK

A multimédiás tartalmak tarolnak, a marketingesek felzárkóztak

Tovább erősödött a multimédiás tartalomkészítés a marketingben. A B2C-célpiaú cégek is rájöttek, hogy elvesznek, ha nincsenek jelen az olyan platformokon, mint az Instagram, a TikTok vagy a YouTube. Ez alapkövetelménnyé vált. Az előző évben még az egyes digitális területekkel (SEO, pay-per-click/PPC, weboldal, automatizáció) egy-egy külön szakember foglalkozott. Ők magas bérigényeket támaszthattak, hiszen alig lehetett olyat találni, aki mindben szerzett tapasztalatot. 2024-re azonban a marketingesek felzárkóztak, és képbe kerültek ezekkel a területekkel. Míg pár évvel ezelőtt az offline eszközök hangsúlyos részei voltak a marketingnek, ma már vagy az a legelenyészőbb (kivéve a trade marketingen), vagy egyáltalán nem is szükséges ez a tudás.

Személyre szabott marketinggel éleződik a verseny

Az AI-alapú eszközök lehetővé tették, hogy a cégek még pontosabban, egyéni preferenciáik szerint célazzák meg a fogyasztókat. Korábban az nyert, aki előbb reagált a fogyasztói igényekre, az eszközök azonban már mindenkinek a rendelkezésére állnak. A versenyt épp ez nehezíti meg, ezért vált fontossá a személyre szabottság. A korábbi évekhez képest 2024-ben alacsony volt pl. a SEO-szakemberek száma: kisebb rájuk az igény, mivel ma ez a tudás már alapvető. Az adatvezérelt kampányokkal valós időben lehet reagálni a fogyasztói igényekre. A személyre szabott ajánlatok és üzenetek pedig a vásárlói élmény mellett a márkahűségre is kedvezően hatnak.

Az elengedhetetlen iránytű: fenntarthatóság és etikus marketing

A fogyasztók egyre inkább elvárják a vállalatoktól, hogy felelősségteljesen működjenek, és hozzájáruljanak a társadalmi és környezeti problémák megoldásához. A márkák egyre nagyobb figyelmet fordítottak arra, hogy fenntarthatósági céljaikat és értékeiket kommunikálják, és valódi lépéseket tegyenek azok megvalósítása érdekében. Ez magában foglalta a környezetbarát csomagolások használatát, a szén-dioxid-kibocsátás csökkentését és a társadalmi felelősségvállalási programok támogatását (CSR), amire az igény sokkal magasabb a piacon, mint valaha.

POZÍCIÓK

Legkeresettebb pozíciók

A digitálismarketing-szakértők, különösen a PPC-kampányok kezelői és a közösségimédia-menedzserek a legkeresettebbek. Az adatvezérelt marketing és az analitika iránti igény is nő, így ezek a szakértők is nagyon keresettek. A tartalomkészítőkért, különösen a videós tartalmakra specializálódott szakemberekért is két kézzel kapkodnak a munkaadók, mivel a vizuális tartalmak még sosem voltak ilyen fontosak a marketingstratégiákban.

Legjobban fizető pozíciók

A többévtényi, széles körű tapasztalattal rendelkező marketingigazgatók és a digitálismarketing-vezetők fizetése a legmagasabb. Emellett az e-commerce területén jártas vagy SEO-szakértők, illetve a marketingautomatizálási szakemberek is magas fizetéseket érhetnek el – különösen, ha nemzetközi tapasztalattal rendelkeznek, és képesek komplex kampányokat kezelni.

Leginkább elérhető szaktudás

A közösségi média kezeléséhez és a tartalomkészítéshez kapcsolódó szaktudás a legelérhetőbb. Sok szakembernek van tapasztalata a Facebook-, Instagram-, TikTok-kampányok lebonyolításában, a blogírásban és vizuális tartalmak előállításában. Az e-mail-marketing és a hirdetéskezelés szintén széles körben elérhető szaktudásnak számít.

Legkevésbé elérhető szaktudás

A mesterséges intelligencia és a gépi tanulás alkalmazása (az AI-alapú prediktív elemzések és a személyre szabott marketingkampányok tervezése) a marketingben speciális tudást igényel, amelyet egyelőre csak kevesen sajátítottak el. Emellett a programmatic hirdetések és a blokklánc-technológia marketingcélú alkalmazása is niche területnek számít.



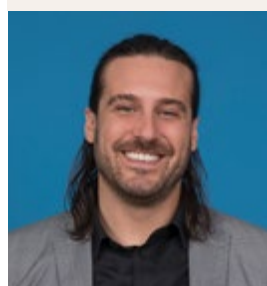
MARKETING

TOP 3 TREND 2025-BEN

1. Mivel szinte már minden digitális a marketing területén, adatalapon értékelnek és optimalizálnak, a marketingeseknek muszáj érteniük ezekhez. A mesterséges intelligencia és az automatizáció 2025-ben is meghatározó lesz. A munkaerőpiacon az AI-szakértők és az automatizálási szakemberek iránti kereslet növekedni fog. A legnagyobb kihívás azoknak a megfelelően képzett szakembereknek a megtalálása lesz, akik képesek kezelni és optimalizálni ezeket a rendszereket.
2. A költségcsökkentés éve volt 2024, miközben egyre inkább látják a cégek, hogy megfelelő marketing nélkül nem tudnak labdába rúgni. Egyetlen marketingesnek kell ezért az összes területet ellátnia, ha szükséges, ügynökségi segítséggel akár. (A sokszínűség és a jó brief a kulcs – ezen a téren az AI is sokat segíthet.) A korábbi években jelöltoldalról még kevésbé volt érezhető a nyitottság ilyen jellegű működésre, 2024-ben inkább azt tapasztaltuk, hogy alkalmazkodtak a jelöltek is ehhez a működési formához. Mindemellett a covid óta, ha egy munkaadó nem biztosít rugalmas munkavégzést, az elveszett.
3. Mivel a személyre szabott ajánlatok egyre fontosabbá válnak, az adatelemzők és a prediktív analitikai szakemberek iránti kereslet növekedni fog. A legnagyobb kihívás az adatvédelem és a GDPR-szabályozások betartása lesz, miközben a vállalatok igyekeznek minél több információt gyűjteni a fogyasztókról. Emellett a fenntarthatóság, az etikus működés, a CSR is kifejezetten fontos (sokat ronthat egy márká reputációján), így ez elengedhetetlen tudás lesz.

”

A 2024-es marketinget a mesterséges intelligencia és a fenntarthatóság határozta meg, előrevetítve egy olyan jövőt, ahol az innováció és az etikus működés kéz a kézben járnak.



Moldován Krisztián
Team Manager
Life Sciences / Logistics & Procurement /
HR & Sales & Marketing

MARKETING BÉREK



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

MARKETING

Pozíció	Min	Max	Medián
Marketing Director/ PR Director	2 200 000	3 600 000	2 400 000
Marketing Manager	1 100 000	2 200 000	1 700 000
E-commerce Manager	900 000	1 500 000	1 200 000
Communication Manager	1 200 000	2 500 000	2 000 000
Online Marketing Manager	900 000	1 300 000	1 050 000
Trade Marketing Manager	850 000	1 550 000	1 100 000
Brand Manager	720 000	1 500 000	1 050 000
Product Manager	850 000	1 750 000	1 100 000
E-Commerce Specialist	720 000	1 200 000	1 000 000
PPC/SEO/SEA Manager	750 000	1 300 000	1 000 000
Web Content Manager	600 000	1 100 000	860 000
Social Media Manager	800 000	1 200 000	900 000
Market Research Analyst	600 000	980 000	800 000
Online Marketing Specialist	600 000	1 100 000	900 000
Trade Marketing Specialist	600 000	1 200 000	900 000
Brand Specialist	680 000	1 200 000	850 000
Product Specialist	680 000	1 150 000	850 000
Marketing Coordinator	600 000	1 050 000	825 000
Marketing Assistant	500 000	750 000	660 000



KISKERESKEDELEM

Az online vásárlás egyre népszerűbb, így a kiskereskedelmi cégeknek ezen a platformon is muszáj megküzdeniük a vásárlókért. A bolti eladói munkakörökben nehezebb rugalmas munkakörülményeket biztosítani, ami különösen a fiatalabb munkavállalóknak gond, és a bérek sem tudják rugalmasan lekövetni az igényeket, ezért a fluktuáció nem csillapodik a szektorban. Az angol nyelvtudás továbbra is kritikus fontosságú. Míg a Z generációnál érezhetően javult a helyzet ezen a téren, a tapasztaltabb kollégáknál továbbra is hiányos a tudás. Viszont az automatizáció ebben az iparágban is új korszakot nyit, és a fenntarthatósági témák is sok újdonságot hoznak.

IPARÁGI TRENDK

Bérfeszültségek és nem szűnő fluktuáció nehezíti a mindennapokat

Nem nőnek úgy a bérek a kiskereskedelemben, mint az árak, így a fluktuáció változatlanul óriási. A vállalatok még mindig érzik a covid hatásait, ezért nem tudnak eleget emelni a béreken. Tapasztalt munkatársakat keresnek a boltok az üzletvezetői szerepkörökre, holott ezek a munkavállalók inkább területi értékesítő vagy régióvezetői pozícióba lépnének tovább. Több szektorban probléma, hogy egy pályakezdő jelölt bére alig marad el egy tapasztaltabb, akár medior szinten lévő kollégáétól, főként Budapesten. Ez pedig bérfeszültségeket okozhat. Ráadásul nehéz úgy megtalálni a munka-magánélet egyensúlyt, hogy a fluktuáció miatt a cégnél maradt kollégáknak kell több ember munkáját ellátni. Ez egy ördögi kör: amíg a bérek nem rendeződnek, addig a munka-magánélet egyensúlya sem lesz jobb, pedig még a kiszolgálás minősége is javulhat elégedettebb munkavállalókkal.

Az e-kereskedelem szárnyal, ott is le kell követni a vevők igényeit

A vásárlók egyre inkább az online vásárlást részesítik előnyben, ami a kiskereskedőket arra kényszeríti, hogy fejlesszék digitális platformjaikat. Az e-kereskedelem növekedése különösen

a divat-, az elektronikai és az élelmiszeripar területén figyelhető meg, ahol a gyors szállítás és a könnyű visszaküldési lehetőségek alapvető elvárássá váltak. Emellett a kiskereskedőknél is megjelent a mesterséges intelligencia használata, illetve az adatvezérelt megoldások, hogy személyre szabott ajánlatokat nyújthassanak vásárlóiknak.

A fenntarthatóság fejlesztéseket, új nézőpontokat hoz a versenybe

A retail szektorban is slágertéma a fenntarthatóság és a környezettudatosság. A fogyasztók előnyben részesítik azokat a márkákat, amelyek ilyen gyakorlatokat alkalmaznak. Ez a trend különösen erős a divatiparban, ahol a fenntartható és etikus gyártási folyamatok kerülnek előtérbe. A kiskereskedők igyekeznek csökkenteni ökológiai lábnyomukat, például újrahasznosított anyagok használatával, energiahatékony üzletek kialakításával és a hulladék minimalizálásával.

POZÍCIÓK

Legkeresettebb pozíciók

A bolti eladó pozíciók továbbra is a legkeresettebbek között vannak. Az e-kereskedelem növekedése ellenére a fizikai boltokban dolgozó eladók iránti kereslet stabil, mivel a vásárlók továbbra is értékelik a személyes kiszolgálást és a közvetlen termékmegtekintést.

Legjobban fizető pozíciók

Az üzletvezető és áruházigazgató pozíciók jellemzően a legjobban fizető állások a retail szektorban. Egy üzletvezető átlagos havi fizetése körülbelül bruttó 620–680 ezer forint, de ez a szám jelentősen növekedhet a tapasztalat és a bolt mérete alapján. Az áruházigazgatók fizetése még magasabb, gyakran elérheti vagy meghaladhatja a havi bruttó 1 millió forintot is, különösen nagyobb áruházláncok esetében.

Leginkább elérhető szaktudás

A kiskereskedelmi szektorban a pénztárosi és alapvető eladói készségek a leginkább elérhetők. Ezek a pozíciók általában középfokú végzettséget igényelnek, és a munkáltatók gyakran biztosítanak betanítást is az új alkalmazottaknak.

Legkevésbé elérhető szaktudás

A bolti eladói pozíciók paradox módon a legkevésbé elérhető

szaktudás kategóriájába is tartoznak. Ennek oka a magas fluktuáció és a munkaerőhiány, amely különösen a nagyobb városokban és a nyári szezonban jelentkezik. A bolti eladók iránti kereslet magas, de a pozíciók betöltése kihívást jelent, mivel a munkakör gyakran alacsony fizetéssel és magas munkaterheléssel jár. Ez sokakat elriaszt, így magas a fluktuáció.

TOP 3 TREND 2025-BEN

1. A magasabb alapláb és a ráépülő bónuszrendszer iránti igény várhatóan továbbra is érezhető lesz a piacon. Bár a kereskedelmi szektorban dinamikus az előrelépési lehetőség, az eddigi évekhez képest emelkedtek is a bérek, de továbbra sem tudják az igényeket lekövetni, így bőven találkozhatunk alulfizetett munkaerővel.
2. Folyamatosan csökken a bolti és áruházi eladói munkák iránti érdeklődés. A helyhez kötöttség, a fix munkaidő kevésbé vonzó ma a munkavállalóknak. A fiatalabb generációk különösen értékelik a munka és a magánélet közötti egyensúlyt, amit az eladói munkák ritkán kínálnak. A munkáltatóknak ezért új stratégiákat kell kidolgozniuk, hogy vonzóbbá tegyék ezeket a munkaköröket.
3. A fő csapások 2025-ben is az automatizáció, a mesterséges intelligencia, illetve a fenntarthatóság lesznek a kiskereskedelem fejlődésének útján. A fenntarthatósági szakértők iránti kereslet növekedni fog, mivel a vállalatok igyekeznek majd megfelelni ezeknek az elvárásoknak.

”

Az elégedett eladó elégedett fogyasztót eredményez, így annak érdekében, hogy a toborzás is hatékonyabb legyen, változások szükségesek.



Moldován Krisztián
Team Manager
Life Sciences / Logistics & Procurement /
HR & Sales & Marketing

KISKERESKEDELEM BÉREK



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

RETAIL – NON-FASHION AND FASHION RETAIL

Pozíció	Min	Max	Medián
Country Manager	1 280 000	2 200 000	1 500 000
Area Manager	1 050 000	1 850 000	1 550 000
District Manager	750 000	1 250 000	1 030 000
Store Manager	620 000	750 000	680 000
Assistant Store Manager	470 000	680 000	580 000
Department Manager	450 000	680 000	550 000
Sales Assistant	380 000	480 000	430 000

LUXURY FASHION RETAIL

Pozíció	Min	Max	Medián
Area/District Manager	1 100 000	1 900 000	1 600 000
Store Manager	900 000	1 500 000	1 200 000
Assistant Store Manager	650 000	1 200 000	900 000
Sales Associate	450 000	750 000	600 000



ÉRTÉKESÍTÉS

Az AI-technológiák jelentősen javítják a folyamatok hatékonyságát és pontosságát, az értékesítést is jobbnál jobb megoldásokkal könnyíti meg a technológia. Ezekhez az eszközökhöz viszont érteni kell, így a szakembereknek fel kell vértetniük magukat ezekkel az ismeretekkel. A salesben azonban a személyes találkozások sem veszítenek népszerűségükből, ezért a vállalatok a hibrid értékesítési modellekkel tudnak jobban alkalmazkodni a változó igényekhez.

IPARÁGI TRENDEK

Új technológiák a salesben – aki kimarad, lemarad

Az értékesítési folyamatok hatékonyságát is javítják az AI-technológiák, a chatbotok, a prediktív analitika és a gépi tanulás. De felpörgött a technológia révén az adatfeldolgozás, optimalizálás is. Az automatizáció támogatja az értékesítési csapatokat, hogy több időt fordíthassanak a stratégiai feladatokra és az ügyfélkapcsolatok építésére, ami különösen a B2B-szektorban fontos. Az adatvezérelt döntéshozatal is kulcsfontosságúvá vált a salesben. Egyre több olyan pozíció jelenik meg a munkaerőpiacon, ahol a sales és az adatelemzés egy pozícióban egyesül. Emiatt egyre inkább elvárt, hogy az értékesítő kollégák elsajátítsanak mélyebb analitikai tudást is, máskülönben nem könnyű versenyképesnek maradni a szektorban.

Céges kocsit és rugalmas munkavégzést várnak el a jelöltek

Továbbra is jelentős kihívás, hogy key account manager (KAM) munkaköröknél jelöltoldalról elvárás az autó, még akkor is, ha nem feltétlenül szükséges a munkavégzéshez. Számos cég esik el jó KAM-jelöltektől azért, mert nem adnak autót a pozícióhoz, mivel nem lesz sok utazás. Ezenkívül a covid óta a rugalmas munkavégzés is az alap elvárások közé tartozik jelöltoldalról. Azok a cégek, amelyek nem tudnak ehhez alkalmazkodni, versenyhátrányba kerülnek.

Személyes találkozók vs. folyamatos elérés – még nincs győztes

A hibrid értékesítési modellek, amelyekben párhuzamosan online és offline csatornák is működnek, egyre népszerűbbek. Az ügyfelek elvárják, hogy bármikor és bárhol hozzáférhessenek a termékekhez, illetve a szolgáltatásokhoz, ami az online vonalat erősíti. Azonban ennek ellenére a személyes találkozók és bemutatók sem tűnnek még el a salesben: továbbra is kulcsfontosságúak a bizalom és a hosszú távú ügyfélkapcsolatok kiépítésében.

POZÍCIÓK

Legkeresettebb pozíciók

A sales development representative (SDR) és az ügyfélkapcsolati vezető (account executive) szerepek a legkeresettebbek. Előbbi az új ügyfelek megszerzése, utóbbi a meglévő kapcsolatok ápolása és bővítése miatt fontos a cégeknek. A customer success manager pozíciók is gyakoriak.

Legjobban fizető pozíciók

Továbbra is az igazgatói pozíciók a legjobban fizető lehetőségek (egyúttal legritkábbak is), és ezen a területen van az egyik legnagyobb növekedés is a bérekben az előző évhez képest. A technikai, IT, mérnök sales munkakörökben is magasabbak a bérek, de jelentősen kevesebb nyitott lehetőség van, mint az elmúlt években.

Leginkább elérhető szaktudás

Az értékesítési szektorban leginkább elérhető szaktudás az inside sales representative és a sales coordinator. Az értékesítési technikák és az ügyfélkapcsolatok kezeléséhez szükséges képzések és tapasztalatok könnyen megszerezhetők, így jelöltekből is nagyobb a kínálat ezen a területen.

Legkevésbé elérhető szaktudás

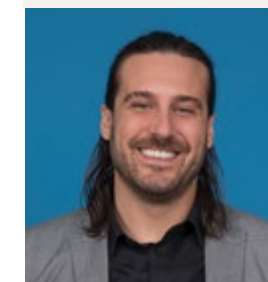
A mérnök értékesítő (sales engineer) és a műszaki ügyfélkapcsolati menedzser (technical account manager) pozíciókra nem könnyű jelöltet találni.

TOP 3 TREND 2025-BEN

1. A mesterséges intelligencia használata, az automatizáció, a hibrid értékesítési modellek és az adatvezérelt döntéshozatal a salesben is virágzik. Azok a cégek, amelyek jól használják a technológiát adatelemzésre, optimalizálásra és a piac feltárására, versenyelőnyre tesznek szert.
2. Lényegében mióta világ a világ, a személyes találkozás, az in person értékesítés a legeredményesebb. Így a technológiai fejlődés és rugalmasság világában is kiemelkedően fontos – és fontos is fog maradni – a személyes találkozás.
3. Az új ügyfelek felkutatása, megszerzése (hunter sales) egyre kevésbé helyhez kötött. Sok esetben nem számít a jelölt vagy a cég lokációja, mivel az értékesítés a régióban vagy országosan történik. Várhatóan hasonló marad az a trend is, hogy sok junior pozíciónál inkább attitűdöt keresnek a cégek, és nem tapasztalatot.

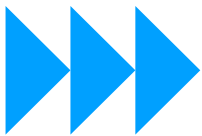
”

A digitalizálás és az AI világában is kiemelkedően fontos marad a személyes kapcsolat. A nagy üzleteket kézfogással kötik.



Moldován Krisztián
Team Manager
Life Sciences / Logistics & Procurement /
HR & Sales & Marketing

ÉRTÉKESÍTÉS BÉREK



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

HOSPITALITY SALES

Pozíció	Min	Max	Medián
Sales Assistant	380 000	520 000	450 000
Sales Coordinator	400 000	600 000	500 000
Sales Executive	500 000	900 000	750 000
Sales Manager	800 000	1 650 000	1 100 000
Sales Director	1 100 000	2 200 000	1 600 000

SALES SUPPORT - IT

Pozíció	Min	Max	Medián
Product Support Specialist	600 000	1 100 000	820 000
Sales Support Engineer	600 000	1 100 000	820 000
Pre-Sales Specialist	600 000	1 100 000	820 000
Pre-Sales Engineer	750 000	1 200 000	950 000

DIRECT SALES - IT

Pozíció	Min	Max	Medián
Sales Representative	700 000	1 300 000	850 000
Sales Engineer	750 000	1 600 000	1 100 000
Key Account Manager	750 000	1 600 000	1 100 000
Business Development Manager	1 000 000	1 600 000	1 200 000
Channel Sales Manager	900 000	1 500 000	1 100 000
Sales Manager	1 150 000	2 300 000	1 650 000
Sales Director	1 800 000	2 800 000	2 200 000
Regional Sales Manager	1 900 000	3 100 000	2 400 000

SALES SUPPORT - TECHNICAL

Pozíció	Min	Max	Medián
Sales Assistant	520 000	785 000	650 000
Sales Support Engineer	540 000	950 000	770 000
Pre-Sales Engineer	550 000	1 100 000	875 000

DIRECT SALES - TECHNICAL

Pozíció	Min	Max	Medián
Sales Representative	600 000	1 200 000	860 000
Sales Engineer	650 000	1 700 000	1 100 000
Key Account Manager	600 000	1 800 000	950 000
Business Development Manager	820 000	1 800 000	1 250 000
Sales Manager	1 200 000	1 850 000	1 650 000
Sales Director	1 500 000	2 450 000	1 850 000
Regional Sales Manager	1 800 000	2 650 000	2 300 000

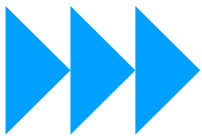
NON-TECHNICAL SALES SUPPORT - FMCG, CONSUMER ELECTRONICS, ENTERTAINMENT, MEDIA

Pozíció	Min	Max	Medián
Key Account/Sales Assistant	470 000	680 000	575 000
Sales Coordinator	500 000	750 000	600 000
Sales Analyst	475 000	800 000	650 000
Sales Support Specialist	500 000	730 000	620 000
Sales Support Manager	600 000	1 100 000	880 000

ÉRTÉKESÍTÉS BÉREK

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

Pozíció	Min	Max	Medián
Sales Representative	480 000	700 000	580 000
Area Manager	550 000	1 000 000	780 000
Field Sales Manager	900 000	1 600 000	1 200 000
Junior Key Account Manager	600 000	800 000	700 000
Key Account Manager	700 000	1 100 000	900 000
Senior Key Account Manager	900 000	1 450 000	1 150 000
National Account Manager	1 100 000	1 900 000	1 450 000
Sales Manager	1 100 000	1 900 000	1 450 000
Sales Director	1 450 000	2 800 000	1 900 000
Regional Sales Director	1 750 000	3 100 000	2 300 000
Junior Export Key Account Manager	570 000	950 000	780 000
Export Key Account Manager	800 000	1 300 000	1 000 000
Senior Export Key Account Manager	1 050 000	1 600 000	1 300 000
Export Sales Manager	1 200 000	1 900 000	1 450 000
Export Sales Director	1 600 000	2 900 000	2 200 000



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



LOGISZTIKA ÉS ELLÁTÁSI LÁNC

Várhatóan 2025-ben is arra ösztökélik a nehéz gazdasági körülmények a cégeket, hogy befelé fókuszáljanak, átszervezzenek, újragondoljanak, illetve költségeket csökkentsenek, realizáljanak. Emiatt a fenntarthatóság iránti igény is növekszik – bár a trend 2024-ben visszaszorult. Ezek a változások az elmúlt évben nemcsak a működési költségeket csökkentették, hanem hozzájárultak a logisztikai láncok rugalmasságának és ellenálló képességének növekedéséhez is, ugyanakkor a munkavállalók körében növelték az általános bizonytalanságot.

IPARÁGI TRENDOK

Leépítés, költségcsökkentés – miközben a technológia felfelé tör

A recesszió hatásai megjelentek a gyakorlatban, és leginkább az autópárházban történtek cégbezárások, leépítések többször is az elmúlt év során. A költségcsökkentések érdekében felpörgött a központosított logisztikai funkciók létrehozása, leginkább Budapesten, illetve nagyobb városok ipari központjaiban (pl. Debrecen, Székesfehérvár), hasonló befektetések pedig a következő években is várhatóak. Közben óriási a technológiai boom is. A raktári robotoktól a termelésben alkalmazott fejlesztéseken át a készletgazdálkodást és a szállítási útvonalakat optimalizáló AI-ig széles a paletta. Az innovációk növelték a logisztikai láncok rugalmasságát, megbízhatóságát, és miközben az ügyfélkiszolgálás színvonalának javítása a fő cél, a működési költségek mérséklése is folyamatos tendencia.

Az SAP-átállás miatt már elindultak a keresgélések

A vállalatirányítási rendszerek aktualizálása egyre fontosabb a közelgő SAP-átállás miatt. 2027-re megszűnik az R3-as SAP – a valaha legszélesebb körben elterjedt ERP-szoftver – támogatása, a nagyvállalatok 90%-a pedig még ezt a rendszert használja. Az új rendszerre (SAP HANA) 2-3 éven belül minden vállalatnak át kell állnia. A nagyobb cégek már elkezdték a felkészülést erre, illetve felkutatni hozzá az embereket.

Fenntarthatóság, komplexebb pozíciók, munkavállalói igények

Bár a logisztikai szektorban az elektromos mobilitás újragondolása is belendült (elektromos járműflottákat vezettek be), a gazdasági körülmények miatt ezen a téren visszaesés történt. Már évek óta újrahasználatos csomagolóanyagokkal dolgoznak, újragondolások és egységesítések történtek. Emiatt számos új fenntarthatósági szakértői pozíció is létrejött, és nő az egyre bonyolultabb, komplex, rendszerszintű gondolkodást igénylő munkakörök fontossága is. Az új feladatok, valamint esetenként a leépítésekből adódó túlerheltség miatt a munkavállalók a rugalmasságot is egyre jobban igénylik. A jelenlétet nem igénylő pozíciók esetében (pl. beszerzés) változatlanul népszerű a home office.

POZÍCIÓK

Legkeresettebb pozíciók

A logisztikai menedzserek, raktárvezetők és szállítmányozási szakemberek a legkeresettebbek. Az ellátási lánc-tervezők és az adatanalitikusok szintén kiemelt szerepet kaptak, mivel a vállalatok egyre inkább támaszkodnak ezekre a pozíciókra. A stratégiai beszerzés több cég esetében is Magyarországra érkezett, így nagyobb hozzáadott értékű pozícióban tevékenykedhetnek magyar munkavállalók – ez a trend a későbbiekben is folytatódhat. Ahogy a planning és készletgazdálkodási tervező funkciókra is változatlanul nagy lehet az igény. A vállalatirányítási rendszerekkel foglalkozó logisztikus szakemberek kiemelt fontosságúak az új folyamatok és rendszerek kialakítása miatt.

Legjobban fizető pozíciók

Ahogy az eddigi években, az ellátási lánc-igazgatók és a logisztikai vezetők keresnek a legjobban. A beszerzési vezetők és a stratégiai beszerzők szintén magas fizetéseket kapnak, különösen a multinacionális vállalatoknál. A logisztikai IT-integrációs szakértők, akik az automatizálási és digitalizációs projektekért felelnek, szintén a legjobban fizetett szakemberek közé tartoznak.

Leginkább elérhető szaktudás

A logisztikai és ellátási lánc szektorban a raktározási, készletgazdálkodási, illetve operatív beszerzési szaktudás a leginkább elérhető.

Legkevésbé elérhető szaktudás

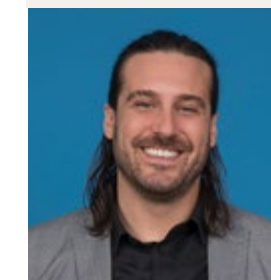
A technológiai fejlesztés és a fenntarthatóság területén van leginkább hiány. Az ilyen speciális szaktudással rendelkező szakemberek iránti kereslet magas, de a kínálat korlátozott, ami jelentős kihívást jelent a munkaerőpiacon. A logisztikai optimalizálás szakemberei szintén ritkák, de egyre nagyobb szükség van rájuk.

TOP 3 TREND 2025-BEN

1. Az előttünk álló évben az automatizálás és a robotika tovább növeli a hatékonyságot és csökkenti az operativitást a logisztikában. Az automatizálás mögött a költséghatékonyság és a versenyképesség növelése is áll. Nem valószínű már, hogy a munkaerő-függetlenséget ez a trend a továbbiakban növelné 2025-ben.
2. A fenntarthatóság iránti igény folyamatosan növekszik, ahogy ezt az eddigi években is láthattuk, ami a nehézségek ellenére továbbra is ösztönzi majd az elektromos és alternatív mobilitás elterjedését.
3. 2025-ben az AI, illetve a technológiai és fenntarthatósági innovációk változatlanul fontos szerepet fognak játszani a logisztikai láncok modernizációjában. Az ügyfélkiszolgálás színvonalának javítása mellett a működési költségek csökkentése továbbra is fókuszban lesz, de több bezárás, illetve leépítés már nem várható, mert már így is nagy az általános bizonytalanság az előző évhez képest.

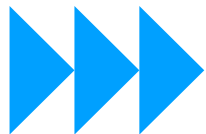


A logisztika nem csupán az áruk mozgatásáról szól, hanem a jövő lehetőségeinek megteremtéséről is. Az innováció és a hatékonyság kulcsa a sikeres logisztikai stratégiában rejlik.



Moldován Krisztián
Team Manager
Life Sciences / Logistics & Procurement /
HR & Sales & Marketing

LOGISZTIKA ÉS ELLÁTÁSI LÁNC BÉREK



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

BESZERZÉS

Pozíció	Min	Max	Medián
Operational Buyer	556 500	800 000	700 000
Technical/Project Buyer	575 000	900 000	800 000
Indirect Buyer	700 000	1 000 000	900 000
Indirect Strategic Buyer	800 000	1 400 000	1 150 000
Strategic Buyer	800 000	1 600 000	1 300 000
Commodity/Category Manager	900 000	1 750 000	1 650 000
Purchasing Team Leader	1 000 000	1 700 000	1 500 000
Purchasing Manager	1 250 000	2 500 000	2 000 000
Regional Purchasing Director	1 650 000	3 100 000	2 250 000
Global Purchasing Director	1 750 000	3 500 000	2 500 000

ELLÁTÁSI LÁNC ÉS LOGISZTIKA

Pozíció	Min	Max	Medián
Customs Broker	500 000	700 000	620 000
Freight Forwarder	500 000	700 000	620 000
Transportation Designer/Analyst	750 000	1 100 000	950 000
Logistics Specialist/Coordinator	550 000	800 000	700 000
Logistics Engineer	750 000	1 200 000	1 100 000
Logistics Team Leader	800 000	1 350 000	1 100 000
Warehouse Administrator	380 000	550 000	450 000
Warehouse Shift Leader	600 000	750 000	700 000
Warehouse Process Specialist	680 000	1 000 000	850 000
Production Planner	650 000	1 000 000	900 000
Demand Planner	650 000	1 000 000	900 000
Material Planner	650 000	1 000 000	900 000
Supply Planner	650 000	1 000 000	900 000
Supply Chain Planner	650 000	1 000 000	900 000
Logistics Customer Service Representative	650 000	850 000	800 000
Customer Planner	650 000	950 000	900 000
Customs Manager	1 000 000	1 500 000	1 250 000
Warehouse Manager	1 000 000	1 500 000	1 200 000
Freight Forwarding Team Leader	1 000 000	1 300 000	1 100 000
Transportation Manager	1 000 000	1 400 000	1 380 000
Material Planning Manager	1 000 000	1 650 000	1 380 000
Production Planner Manager	1 000 000	1 650 000	1 380 000
Demand Planning Manager	1 000 000	1 650 000	1 380 000
Customer Service Manager	1 000 000	1 650 000	1 380 000
Logistics Manager	1 500 000	2 000 000	1 680 000
Supply Chain Manager	1 750 000	3 500 000	2 400 000

MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS

A 3+1 LEGGYAKORIBB TÉVHIT A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉSRŐL

A munkaerő-kölcsönzés bár már rengeteg esetben bizonyított, mégis sok tévhit kering róla. Milyen cégeknek és milyen munkakörök esetében érdemes belevágni? Emeli vagy épp racionalizálja a költségeket? Egy tehetséges kölcsönzött munkaerőt átvehetünk állandóra? Segítünk tisztán látni, megdöntjük a mítoszokat!

1. tévhit: Csak fizikai munkaerőt lehet kölcsönözni.

NEM. Legyen szó IT-területről, mérnöki vagy pénzügyi pozíciókról, kölcsönzési csapatunk széles körű támogatást tud nyújtani. Nagyon gyakoriak a financial analyst, software developer és order management specialist keresések is. A szellemi munkaerő-kölcsönzésnek ráadásul költségcsökkentő hatása is van.

2. tévhit: A munkaerő-kölcsönzés csak rövid távú projektek esetén megoldás.

NEM. Partnereink kölcsönzésen keresztül keresnek jelölteket akár csak három napra recepció, de több évre sales manager pozíciókba is. Mindig alkalmazkodunk az ügyfél igényéhez, és annak megfelelően alakítjuk ki stratégiánkat. A rövid távú, pár napos helyettesítésektől a hosszú távú projektekig bármilyen időtávra megtaláljuk a megfelelő szakembereket.

3. tévhit: A kölcsönzött munkavállalók átvételére nincs lehetőség.

DE IGEN. Nemcsak, hogy van erre lehetőség, de a partnereink az esetek 75%-ában átveszik a kölcsönzött kollégákat saját állományba. Amit fontos tudni, hogy a jelenlegi jogszabályok szerint maximum 5 évet lehet egy munkavállalót kölcsönzöttként foglalkoztatni.

+1 tévhit: Megüresedett pozíciót drágább kölcsönzéssel betölteni.

NEM. Ha hosszú távon betöltetlen marad egy pozíció, felmerülnek olyan rejtett költségek, amelyekkel kezdetben nem számolnak a cégek. A túlterheltség, a projektek csúszása, profitkiesés stb. Kölcsönzéssel ezek kiküszöbölhetők, már egy kolléga rövid távú foglalkoztatásával is.

Szolgáltatásainkat mindig partnereink igényeire szabjuk!

Tudunk segíteni **kizárólag a foglalkoztatásban** – amennyiben a létszámstop miatt nem lehetséges a felvétel saját állományba –, illetve **a toborzásban és foglalkoztatásban egyszerre** is, tehermentesítve ezzel a HR-osztályt.

A munkaerő-kölcsönzés hatékony módja az alkalmazottak projektalapú vagy szezonális munkára történő felvételének, az elmaradások és a sürgős helyettesítések kezelésének. Segít, hogy ne szálljanak el a költségek, és átveszi a belső HR-szakemberek munkaterhét, ha túlterheltek, vagy ha a vállalat nem rendelkezik elegendő erőforrással.

Szeretnél többet megtudni a Hays munkaerő-kölcsönzésről? Kérj ajánlatot Zsarnai Fanni tanácsadónktól a zsarnai@hays.hu e-mail-címen.



Zsarnai Fanni
Team Leader
Temporary Staffing



MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS

Milyen pozíciókra kölcsönöztek munkaerőt leggyakrabban a cégek az elmúlt évben? Top 10

Bruttó havi fizetés forintban, bónusz és egyéb juttatás nélkül.

	Pozíció	Min.	Max.	Medián
1.	Client Services Analyst (0–3 év)	600 000	800 000	720 000
	Client Services Analyst (3+ év)	820 000	1 150 000	900 000
2.	Junior Software Engineer (0–3 év)	700 000	1 200 000	900 000
	Medior Software Engineer (3–5 év)	950 000	1 600 000	1 200 000
	Senior Software Engineer (5+ év)	1 300 000	2 000 000	1 600 000
3.	Junior Compliance Specialist (1–3 év)	600 000	900 000	750 000
	Compliance Expert (3+ év)	850 000	1 200 000	1 000 000
4.	Junior Accountant (0–3 év)	550 000	900 000	700 000
	Accountant (3–5 év)	670 000	1 050 000	900 000
5.	Order Management Specialist (0–3 év)	550 000	700 000	620 000
	Order Management Specialist (3–5 év)	700 000	850 000	800 000
6.	Scrum Master (IT) (0–3 év)	900 000	1 100 000	1 000 000
	Scrum Master (IT) (3–5 év)	1 100 000	1 400 000	1 250 000
7.	Finance Analyst (0–3 év)	600 000	900 000	820 000
	Finance Analyst (3–5 év)	900 000	1 100 000	1 050 000
8.	HR and Payroll Administrator (0–3 év)	600 000	750 000	675 000
	HR and Payroll Administrator (3–5 év)	800 000	1 000 000	900 000
9.	Receptionist (0–3 év)	550 000	700 000	630 000
10.	Sales Executive (0–3 év)	650 000	800 000	725 000
	Sales Executive (3–5 év)	850 000	1 000 000	925 000



TOBORZÁSI FOLYAMATOK KISZERVEZÉSE (RPO – RECRUITMENT PROCESS OUTSOURCING)

Habár a világgazdaság már 3-4 éve – a covid óta – a kilábalásban bízunk, sajnos sorra jelentkeznek újabb geopolitikai vagy gazdasági kihívások. Ezek számos olyan folyamatot táplálnak, amelyek Európára kifejezetten kedvezőtlenül hatnak. Ilyen például az Egyesült Államokban közel egy éve elindult recesszió a tech piacon, vagy az egész kontinenst érintő energiaháány, amely mind begyűrűzni látszik Magyarországra is. Az elmúlt évtizedekben jelentős arányú német befektetés áramlott be hazánkba, főként a járműipari szektorba. Az iparág teljesítményére ezért a német gazdaság komoly kihívásai kifejezetten negatívan hatnak.

Habár a zöldmezős befektetési érdeklődések mennyisége némileg csökkent, azok teljes mértékben nem maradtak el az elmúlt év során sem. A tapasztalat az, hogy a vállalatok továbbra is keresik a lehetőségeket, viszont a projektek sok esetben elhúzódnak, mivel a piac arra vár, hogy a gazdaság stabilizálódjon.

Magyarországon az elmúlt néhány évben az amerikai, német és angol befektetési forrásokat felváltotta a kelet-ázsiai – főként kínai és dél-koreai –, amelyek részben pótolni tudták a gyártó szektor elmaradását. A nemzetközi szinten is lecsökkent befektetési érdeklődésekért számos ország versenyez Európában és Észak-Afrikában, így a piac kifejezetten fregmentált lett.

Éppen emiatt a hektikusság miatt a vállalatok nehezen tudják a hirtelen kapott nagy volumenű vagy ritka pozíciókat határidőre betölteni, hiszen a belső toborzói csapat kisebb igényhez lett igazítva. Az RPO gyors skálázhatósága viszont nagyon rugalmas megoldásnak bizonyult. Az elmúlt év során az akár azonnal dedikált toborzók rövid távú biztosítása vagy a nagyobb volumenű projektek kivitelezése a határidők tartása mellett számos esetben kifejezetten „business critical” volt.

Hogyan működik?

Az RPO-t sokan még mindig egy toborzási tanácsadó ideiglenes kölcsönzésével azonosítják. Viszont ez a megoldás minden esetben a vállalatok kihívásától függ. A zöldmezős beruházások esetében a partnereinket szinte kivétel nélkül dedikált csapattal, szakértői tanácsadással, folyamatmenedzsmenttel, aktív adatbázis-hozzáféréssel és technológiával támogatjuk az elejétől a végéig. A toborzócsapaton belül hirtelen felmerülő kapacitáshiányra viszont a gyorsan biztosított erőforrással és skálázhatósággal hatékony megoldást jelenthet egy projektre szabott RPO.

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 nehézségeire.

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 mérhetőek. 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-szolgáltatásának legnagyobb előnye szaktanácsadóink széles körű tapasztalatában és azonnali elérhetőségében rejlik. A Hays globális elérését helyi szakértelemmel kombináljuk, így célzottan és hozzáértően 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 időtartama eltérő. Három hónapos és négy-öt évet felölelő projekteket is végzünk. Jellemzően olyan iparágakat szolgálunk ki, ahol a jelöltek felkutatása kihívást jelent. Ilyen például a technológiai szektor, a szolgáltatói központok vagy a 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
Executive Director CEE
Strategic Accounts

HR-SZOLGÁLTATÁSOK

Bérfelmérés (Salary Benchmarking)

Az elmúlt évben gyakran megkerestek minket partnereink a béremelések mértékével és az új jelöltek toborzásának nehézségeivel kapcsolatban. Az FMCG (napi fogyasztási cikkek), a bank és biztosítás, illetve az autóipar területén volt a legtöbb megkeresés, míg pozíciókat illetően a mérnöki, logisztikai és értékesítési állásokra készült a legtöbb felmérésünk. A probléma széleskörűen érinti a vállalatokat, hiszen az infláció következtében minden cégnél és szektorban növekedtek a bérek, azonban nem egyforma mértékben. A legtöbb esetben ezekre a kérdésekre nem adható pontos válasz, **csak a munkaerőpiacon terjedő információkra lehet alapozni. Ha pedig munkáltatóként megbízható forrásból szeretnénk tájékozódni a bérekről, 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 cég 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 gyakran csak fejtorést 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 magyar munkaerőpiaci és gazdasági helyzetet. Az infláció okozta béremelkedések különösen érintik a gyártási, a logisztikai és a technológiai szektorokat, amelyekben a munkavállalók megtartása és új munkaerő vonzása nagy kihívást jelent. 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 visszatérésük a munkaerőpiacra. A program keretében minden munkavállalóval egyéni vagy csoportos üléseket szervezünk online vagy személyesen.

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

Toborzócéggént 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 inkább olyan jelölteket keresnek, akik speciális szaktudással rendelkeznek. Gyakran előfordul azonban, hogy az egyéb szükséges kompetenciákat nem mérik fel megfelelően, és a kiválasztott személy nem tudja teljesíteni az elvárásokat. Ez újabb toborzási folyamatot eredményezhet, amely elhúzódik, és jelentős kiesés a vállalat számára. **Ennek a problémának a megoldásában 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 kérs esetén különböző nemzetközi szabványok által elfogadott tesztekkel és kérdőívekkel tudjuk támogatni a még pontosabb eredményért. A feladatok 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.



HR-SZOLGÁLTATÁSOK

Recruitment Marketing

A munkáltatói márka építése ma különösen fontos egy vállalatnak, mivel vonzóvá teszi a céget a tehetséges munkavállalók számára. Az infláció és a növekvő bérek miatt a munkavállalók magasabb elvárásokkal állnak elő, egy erős munkáltatói márka viszont segít megtartani a jelenlegi alkalmazottakat és vonzani az új tehetségeket. Ezzel a vállalat a hírnevét javítja és növeli az alkalmazottak elkötelezettségét, ami hosszú távon a vállalat sikeréhez és növekedéséhez vezet.

Egy jó hírnevű cég sokkal könnyebben tud több jelöltet megszólítani a munkaerőpiacon, azonban egy nagy létszámgényű 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 látókörébe. A recruitment marketing szolgáltatást azoknak a partnereknek ajánljuk, akik nagyobb hiring (felvétel) kihívás előtt állnak, a gyors és hatékony toborzás mellett pedig szeretnék tudatosan építeni a munkáltatói márkájukat is.

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 18 évnyi 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, tizennégy 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.

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 írd nekünk a hungary@hays.hu e-mail-címre.

hays.hu

LÉPJ KAPCSOLATBA VELÜNK

1054 Budapest

Akadémia u. 6.

Academia Offices, 1. emelet

☎ +36 1 501 2400

✉ 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

© Copyright Hays PLC 2025. A HAYS szó, a H ikonok, 'HAYS WORKING FOR YOUR TOMORROW' és a 'Powering the world of work' szlogenek és a hozzá kapcsolódó logók, valamint műalkotások a Hays Plc© 2025 védjegyei és/vagy szerzői jogvédelem alatt álló művei. Minden jog fenntartva.