

HAYS HUNGARY SALARY GUIDE

2022



TARTALOMJEGYZÉK

Előszó	3
A felmérésről	4
A munkaerőpiac 2022-ben	5
Legfontosabb kutatási eredmények	6
Toborzási trendek	7
Karrierépítés	10
A legkeresettebb kompetenciák 2022-ben	14
Bérezési stratégiák	16
Munkavállalói elégedettség	17
Juttatások	19
Rugalmas munkavégzés	21
Munka-magánélet egyensúlya	23
A felmérésben résztvevők	24
Piaci áttekintés	27
Iparágak és szektorok	28
Pénzügy-számvitel	29
Bank és biztosítás	32
Üzleti szolgáltató központok	36
Építő- és ingatlanipar	42
Mérnöki és gyártási terület	46
Humán erőforrás	51
Technológia	54
IT Contracting	60
Jog	66
Élettudományok	69
Logisztika és ellátási lánc	74
Marketing	77
Kiskereskedelem	80
Értékesítés	83
Munkaerő-kölcsönzés	88
Toborzási folyamat kiszervezése	89
HR szolgáltatások	90
Rólunk	91
Lépj kapcsolatba velünk	92



Kedves Olvasó,

Örömmel mutatom be neked a 2022-es Hays Hungary Salary Guide kiadványunkat. Immár tizenkettedik alkalommal állítottuk össze ezt az éves riportot, amelyben a legújabb munkaerőpiaci trendeket mutatjuk be. A Hays Salary Guide segítségével a vállalatok versenyképes HR stratégiát építhetnek, a munkavállalók pedig hatékonyan tervezhetik karrierjüket a piaci viszonyok és az aktuális bérsávok ismeretében.

A Hays Salary Guide a legszélesebb körű áttekintést nyújtja a magyar munkaerőpiacról. Kiadványunkban összegeztük toborzási szakértőink elemzéseit az aktuális piaci trendekről és bérsávokról tizennégy különböző iparág vonatkozásában. A riport emellett bemutatja a legfontosabb gazdasági, jogi és technológiai változásokat, amelyek hatással vannak napjaink munkaerőpiaci viszonyaira.

A riport a napjainkban trendelő minimum, maximum és jellemző bruttó havi fizetéseket mutatja be magyar forintban, teljes munkaidős pozíciókra vonatkozóan, bónuszok és egyéb juttatások nélkül.

Kutatásunkhoz a Hays Hungary több száz toborzó projektjéből származó adatot használtunk fel, amiket multinacionális és KKV partnereink szolgáltattak.

Bízom benne, hogy a 2022-es Salary Guide kiadványunk hasznos információkkal szolgál mind a vállalatok, mind az álláskeresők számára.

Tammy Nagy-Stellini

Managing Director
Hays Hungary

A FELMÉRÉSRŐL

A Hays Hungary éves bérfelemelési riportja széles körű áttekintést nyújt a magyar munkaerőpiacról. 2022-es Salary Guide kiadványunkban összegeztük toborzási szakértőink elemzéseit tizennégy iparág vonatkozásában. A riportban **több mint 500 pozíció bérsávjait vizsgáltuk meg** – minimum, maximum és jellemzően elérhető kategóriákban, teljes munkaidős pozíciókra vonatkozóan, bónuszok és egyéb juttatások nélkül. A felmérésben junior és szenior szakemberek, valamint menedzserek fizetését egyaránt elemeztük.

A kutatásunkhoz a Hays Hungary több száz toborzó projektjéből származó adatot használtunk fel, amelyeket a 2021-ben meglévő multinacionális és KKV partnereink szolgáltattak. Emellett a riport tartalmazza **a legújabb munkaerőpiaci felmérésünk eredményeit, amelyben több mint 2000 munkáltatót és munkavállalót kérdeztünk meg.**

Ezúton is köszönjük a felmérésünkben résztvevő ügyfeleinknek és jelöltjeinknek, hogy válaszaikkal hozzájárultak a kutatásunkhoz. A közreműködések kulcsfontosságú volt ahhoz, hogy egy olyan kiadványt állíthassunk össze, amely igazán hasznos meglátásokkal és elemzésekkel szolgál a vállalatok és munkavállalók számára egyaránt.

A MUNKAERŐPIAC 2022-BEN



LEGFONTOSABB KUTATÁSI EREDMÉNYEK

Toborzási tervek

94% -a a cégeknek tervez új munkaeőt felvenni 2022-ben

87% -uk szerint nehéz lesz képzett munkaeőt találni a következő 1 évben

Karrierépítés

37% -a a munkavállalóknak tervez munkahelyet váltani az elkövetkező 12 hónapban

53% -uk hajlandó lenne más országba költözni egy jobb munkalehetőségért

32% -uk hajlandó lenne Magyarországon belül más városba költözni egy jobb munkalehetőségért

A cégek az alábbi területekre találnak a legnehezebben munkaeőt:

59% Technológia, technikai támogatás

40% Mérnök

19% Menedzsment

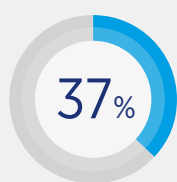
Top 3 ok, amiért a munkavállalók munkahelyet váltanak:

66% Kompenzáció, juttatási csomag

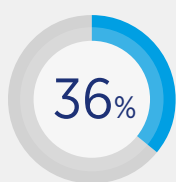
42% Nincs lehetőség szakmai fejlődésre

21% A munka természete

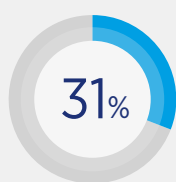
A cégeknek az alábbi területeken van leginkább szüksége képzett munkaeőre:



Adminisztráció



Technológia



Mérnöki terület

Bérezési trendek:

51% -a a munkavállalóknak nem elégedett a jelenlegi fizetésével

68% -uk számít arra, hogy növekedni fog a fizetése 2022-ben

90% -a a vállalatoknak tervez fizetésemelést idén

TOBORZÁSI TRENDEK



A vállalatok többsége tervez új munkaerőt felvenni 2022-ben. A toborzás legfőbb indokaként a munkáltatók az üzletfejlesztést és a szervezetük bővítését jelölték meg. Emellett a tavalyi évben távozott kollégák helyét szeretnék betölteni, vagy egyéb szervezeti átalakulás miatt terveznek toborozni idén.

A pandémia eddig nem látott változásokat hozott a vállalatok életébe az elmúlt két évben. Mára azonban a szervezetek többsége talpra tudott állni és adaptálódott az "új normákhoz". 2022-ben pedig a vállalatok fókuszában az üzletfejlesztés áll, amit ambíciózus HR stratégiák is kísérnek.

A felmérésünkben résztvevő munkáltatók 94 százaléka tervez új munkaerőt felvenni 2022-ben. Ugyanakkor 87 százalékuk szerint nehézséget jelent a megfelelően képzett szakemberek megtalálása idén.

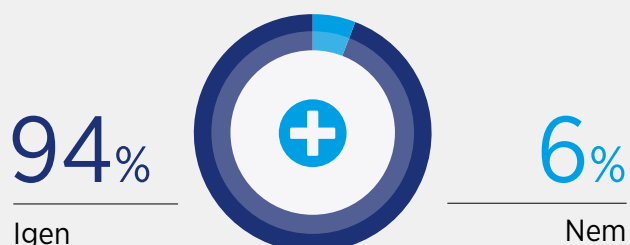
A világjárvány okozta kihívások ellenére a vállalatok 40 százaléka optimistán tekint az általános gazdasági klímára és a munkaerőpiaci lehetőségekre a következő 2-5 év távlatában.

A 2021-ben elindult toborzási dömping pedig várhatóan még intenzívebbé válik idén. Magyarországon a munkáltatók 46 százaléka fokozott munkaerőfelvételt tervez 2022-re, 39 százalékuk pedig a tavalyihoz hasonló ütemben folytatja a toborzást.

A vállalatok többsége állandó pozíciókba tervez új munkaerőt felvenni, de emellett 24 százalékuk kölcsönzött, időszakos foglalkoztatásban is gondolkodik. 16 százalékuk pedig szerződéses vagy szabadúszó munkaerőt szeretne alkalmazni.

TOBORZÁSI TRENDDEK

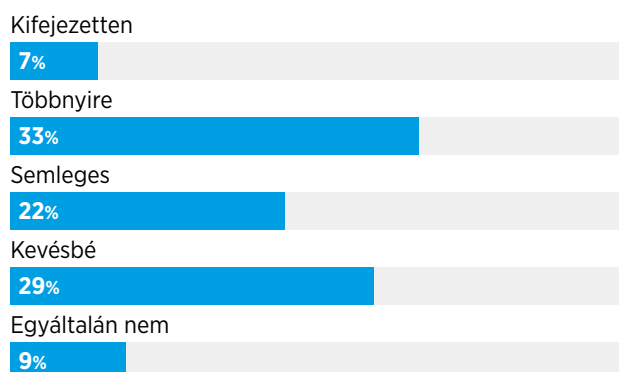
Tervezték új munkaerőt felvenni 2022-ben?



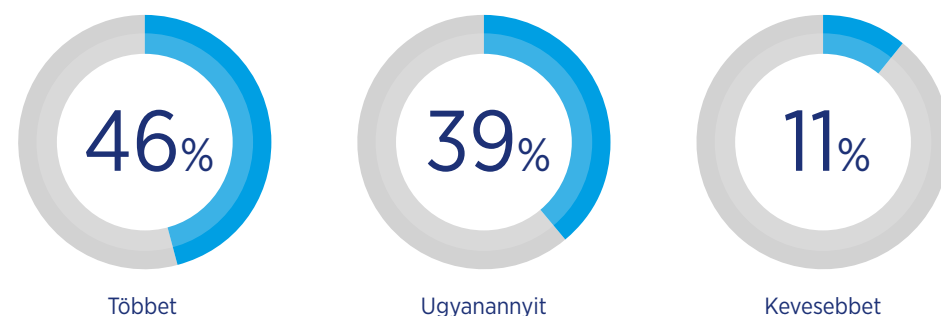
Miért terveztek toborozni?



Mennyire tekintesz optimistának az általános gazdasági klímára és a munkaerőpiaci lehetőségekre a következő 2-5 év távlatában?



Többet toboroztok az elmúlt 12 hónaphoz mérten?



TOBORZÁSI TRENDEK

Milyen foglalkoztatási formában alkalmaznátok az új kollégákat?

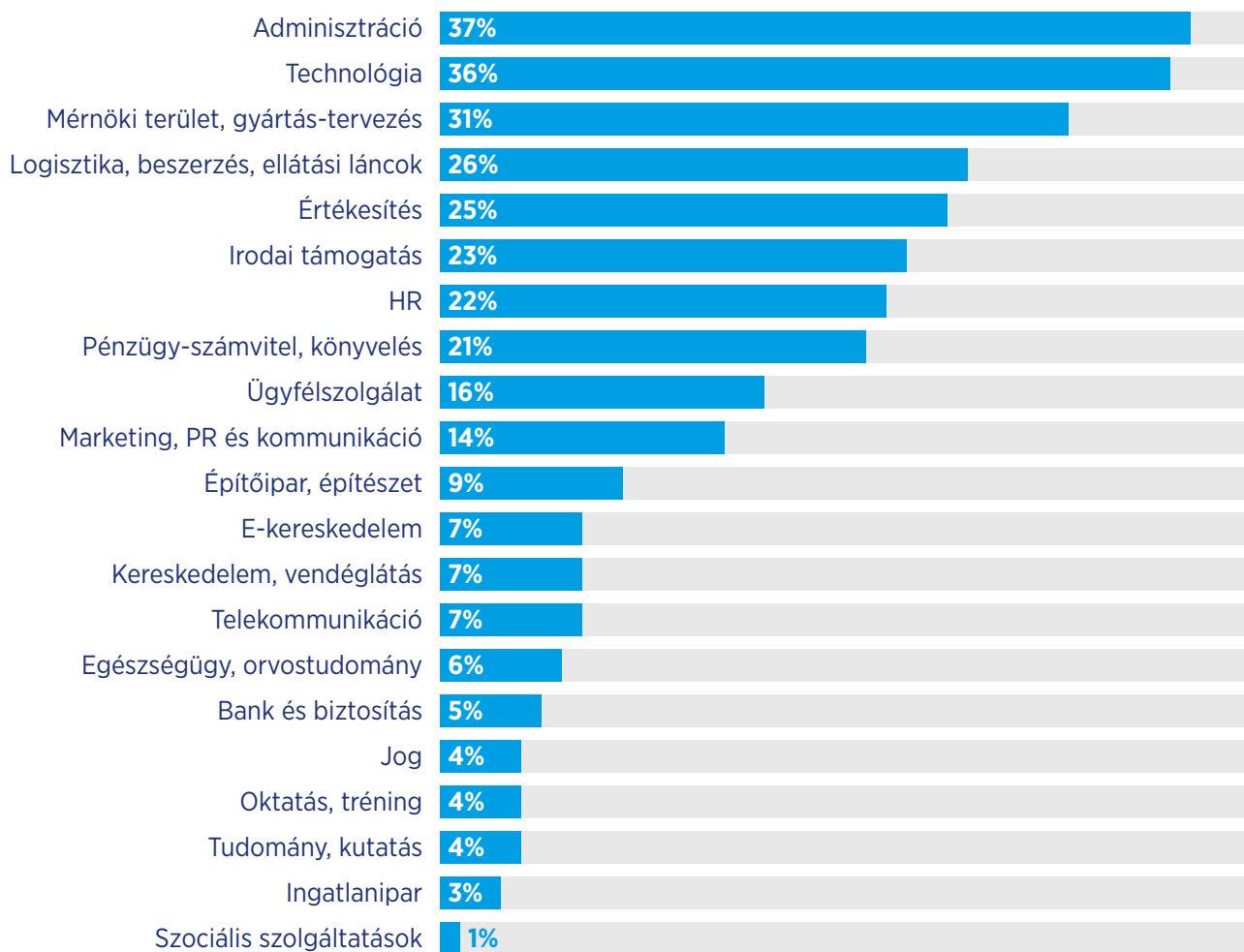
98% 24% 16%

Állandó
munkaerőként

Külsős vagy
időszakos
munkaerőként

Szabadúszó,
szerződéses
munkaerőként

Milyen területre terveztek munkaerőt felvenni?



KARRIERÉPÍTÉS

Napjainkban a munkavállalók és vezetők optimistán tekinthetnek a munkaerőpiaci lehetőségeikre. Magyarországon a szakemberek több mint fele tervez még idén új szintre lépni a karrierjében. A munkahelyváltás mögött pedig elsősorban a szakmai fejlődés reménye áll, illetve egy másik munkahelyen elérhető magasabb bér vagy juttatási csomag motiválja az álláskeresőket.

Azok a munkavállalók, akik az elmúlt egy-két évben még visszakoztak a munkahelyváltástól, mára sokkal nyitottabbá váltak az új lehetőségekre. A legtöbb iparágban elindult toborzási dömping révén a jelöltek egy sor új nyitott pozíció közül válogathatnak, és ambiciózusabban tekinthetnek a karrierjükre. Ez különösen igaz az olyan dinamikus fejlődő szektorokban dolgozókra, ahol kifejezetten magas a munkaerőhiány, például az IT szakemberek vagy a mérnökök esetében.

Annak ellenére, hogy a munkavállalók többsége (71%) elégedett a jelenlegi munkahelyével, több mint egyharmaduk úgy érzi, egy jobb lehetőséget szeretne 2022-ben. A felmérésünkben résztvevők 13 százaléka állította, hogy új karrierlehetőséget keres a következő 6-12 hónapban, 24 százaléka pedig már a következő 6 hónapban szeretne váltani.

A munkahelyváltás leggyakoribb okaként a fizetést és a juttatási csomagot (66%) jelölték meg a válaszadók. Emellett a szakemberek akkor keresnek új munkahelyet, ha a jelenleginél nincs lehetőségük szakmailag fejlődni (42%), illetve ha a munka természete (21%) olyanak bizonyul, amit nem szeretnének tovább folytatni. 2022-ben a munkavállalók megtartása érdekében a vállalatoknak érdemes figyelembe venniük, hogy a szakemberek 34 százaléka érzi jelenleg azt, hogy nincs lehetősége szakmai fejlődésre, és 48 százalék gondolja, hogy nem tud hosszú távon tervezni a jelenlegi munkahelyén.

Az olyan szempontok mint a munka-magánélet egyensúlya, a közvetlen feletttessel való kapcsolat vagy a munkavégzés helye a fentiekhez képest hátrébb sorolódott. A rugalmas munkavégzés sem volt a munkahelyváltás legfőbb okai között, hiszen a legtöbb vállalat mára bevezette a távoli vagy hibrid munkavégzést.

Milyen jellegű váltást terveznek a munkavállalók? Minden második válaszadó egy, a jelenlegi pozíciójához hasonlót szeretne egy másik cégnél. Minden harmadik pedig olyan munkát szeretne, ami több értéket képvisel számára. Teljesen új karrierútra a munkavállalók 11 százaléka lépne.

Összességében a szakemberek prioritásai nem sokat változtak 2022-re. 83 százalékuk számára a magasabb fizetés a legfontosabb szempont, ha új munkahelyet keres. A munka-magánélet egyensúlya megtartotta második helyét a rangsorban a tavalyi évhez képest. A válaszadók 53 százaléka jelölte meg ezt a szempontot. A harmadik legfontosabb szempont pedig a távoli munkavégzés lehetősége, ami a pandémia miatt vált fontosabbá.

KARRIERÉPÍTÉS

Van lehetőség hosszú távú karrierutat tervezni a jelenlegi munkahelyeden?



Van lehetőség szakmailag fejlődni a jelenlegi munkahelyeden?



Tervezel munkahelyet váltani a közeljövőben?

Igen, 6 hónapon belül

24%

Igen, 6-12 hónapon belül

13%

Igen, 1-2 éven belül

13%

Igen, 2-3 éven belül

9%

Igen, 3 év múlva

5%

Nem

36%

Milyen jellegű váltást tervezel a karrieredben?

50%

Hasonló pozíció megszerzése egy másik cégnél

7%

Pozícióváltás a jelenlegi munkahelyemen

11%

Új karrierút

26%

Új munka, ami több értéket képvisel számomra

5%

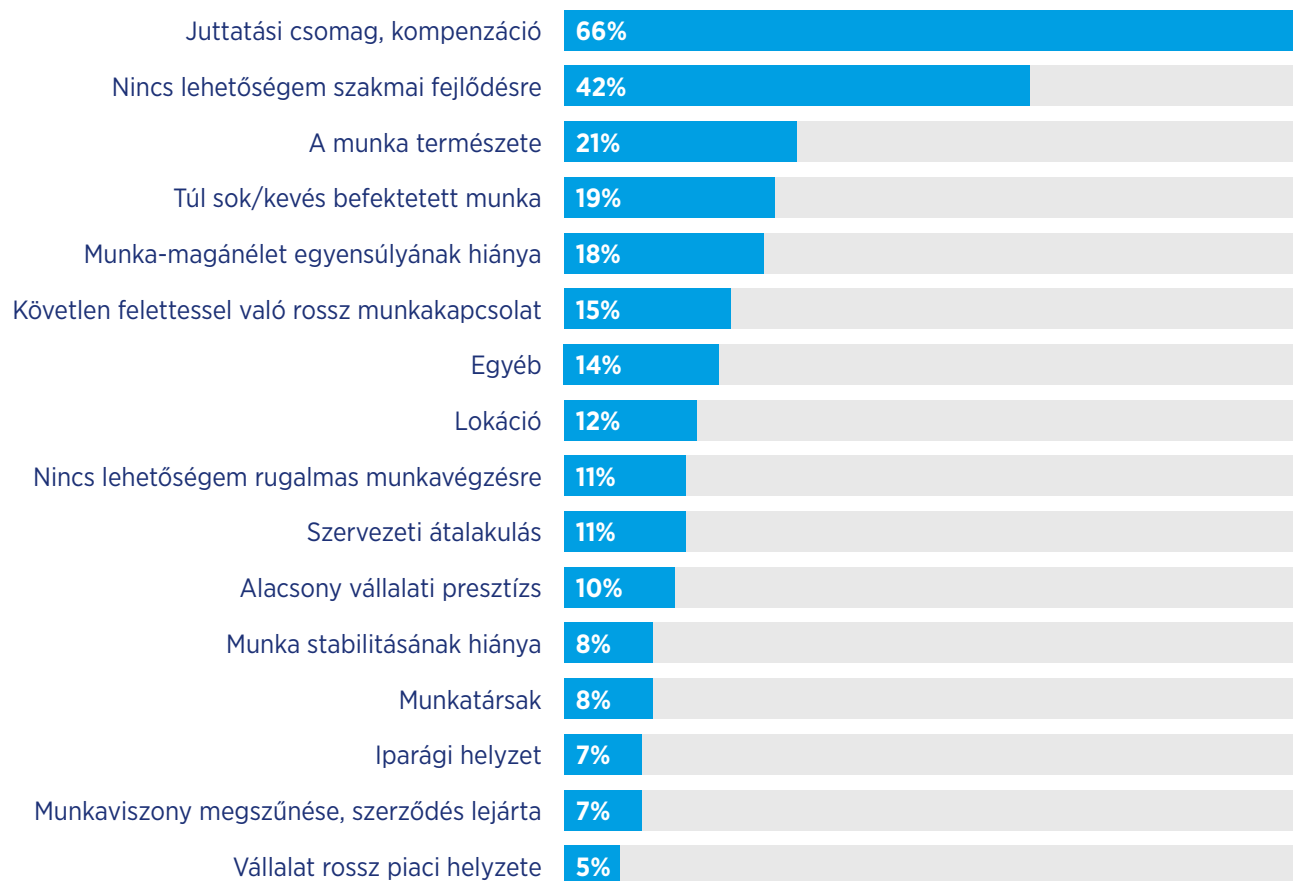
Saját cégalapítás, vállalkozás

1%

Egyik sem

KARRIERÉPÍTÉS

A munkahelyváltás fő okai



*Erre a kérdésre csak azok a személyek válaszolhattak, akik munkahelyváltást fontolgatnak. Legfeljebb három választ jelölhettek meg.

** Az „Egyéb” válasz alatt a válaszadók leggyakrabban a szervezet vezetői kompetenciáinak alacsony szintjét, pályamódosítási szándékot, személyes okokat, új kihívások iránti igényt, strukturálatlan munkát, túlórákat, a megbecsülés és csapatszellem hiányát, illetve az összetartozás érzését és a költözési terveket jelölték meg többek között.

KARRIERÉPÍTÉS

Hiszel a munkavállalói lojalításban?

52%

Igen, akár több mint 5 évig is szívesen dolgozok ugyanazon a munkahelyen

39%

Igen, 3-5 évig is szívesen dolgozok ugyanazon a munkahelyen

9%

Nem, szeretek 1-2 évente munkahelyet váltani

Hány éve dolgozol a jelenlegi munkahelyeden?

Kevesebb mint 1 éve

31%

1-3 éve

36%

4-7 éve

23%

8-10 éve

4%

Több mint 10 éve

6%

Milyen szempontok mentén választasz munkahelyet?

Fizetés

83%

Munka-magánélet egyensúlya

53%

Home office lehetőség adott-e

37%

Lokáció

36%

Juttatási csomag

32%

Izgalmas, kihívást jelentő projektek

31%

Munkahely stabilitása

30%

Rugalmas munkavégzés

27%

Hosszú távú karrierlehetőség

26%

Munkakörnyezet

19%

Márka elismertsége

7%

Egyéb

3%

A LEGKERESETTEBB KOMPETENCIÁK 2022-BEN

Csupán minden második munkáltató gondolja úgy, hogy rendelkezik az összes szükséges kompetenciával a 2022-es üzleti céljai eléréséhez. A vállalatok szerint a technológiai, technikai, mérnöki és menedzser pozíciókat a legnehezebb betölteni.

2021-ben a digitális átalakulás tovább folytatódott, és ez a trend várhatóan az idei évben csak erősödni fog. A digitalizáció több területen is megnövelte a vállalatok munkaerőigényét. Ez az igény pedig egyre égetőbbé válik az elérhető képzett szakemberekért folytatott verseny kiéleződésével. Ebből is következik, hogy a vállalatok csupán 51 százaléka gondolja, hogy rendelkezik minden szükséges kompetenciával a jelenlegi üzleti céljai eléréséhez.

A digitalizációs projektek sokrétű technológiai tudást igényelnek. Ezt jól tükrözi, hogy a felmérésünkben résztvevő munkáltatók többsége a technológiai és technikai képzettségű szakemberekért küzd (59%). Emellett a mérnökök toborzása (40%) jelent számukra kihívást, illetve a tapasztalt vezetők (19%) elérése, akik képesek sikerre vinni a digitalizációs projekteket, hatékonyan menedzselik a csapatokat, és a munkaerő megtartásában is közreműködnek.

A kiélezett munkaerőpiaci verseny arra sarkallja a munkáltatókat, hogy vonzóbbá tegyék az ajánlataikat. A nem pénzügyi juttatások mellett a munkahely stabilitását (71%), az érdekes és kihívást jelentő projekteket (55%) és a rugalmas munkavégzést (52%) tartják a legmegnyerőbb csomagelemeknek.

Szerinted a vállalatod rendelkezik a megfelelő kompetenciákkal a jelenleg kitűzött célok eléréséhez?



A LEGKERESETTEBB KOMPETENCIÁK 2022-BEN

Milyen területre találtak legnehezebben munkaerőt?

Technológia, technikai támogatás

59%

Mérnökök

40%

Menedzser

19%

Nyelvtudást igénylő pozíciók

18%

Pénzügy, számvitel, könyvelés

15%

Értékesítés

14%

Egyéb

14%

HR

6%

Adminisztráció

5%

Marketing

4%

A pénzübeni juttatások mellett milyen egyéb faktorok teszik a vállalatod vonzóvá a munkavállalók szemében?

Stabil munkahely

71%

Izgalmas, kihívást jelentő projektek

55%

Rugalmas munkavégzés

52%

Munkakörnyezet

43%

Munka-magánélet egyensúlya

41%

Karrierépítési lehetőségek

31%

Márka elismertsége

27%

Lokáció

26%

Nem pénzübeni juttatások

18%

Egyéb

4%

*A százalékos arányok összege nem lesz 100%, mert a válaszadók egynél több választ is megjelölhettek.

** Az „Egyéb” alatt a munkáltatók leggyakrabban a technológiával, logisztikával, termeléssel, minőségirányítással, ügyfélszolgálattal, valamint fizikai munkával kapcsolatos készségeket említették.

*A százalékos arányok összege nem lesz 100%, mert a válaszadók egynél több választ is megjelölhettek.

** Az „Egyéb” alatt a munkáltatók leggyakrabban a vállalati kultúrát és értékeket, a csapatszellemet, a közösséget és a vezetésséggel való nyitott kommunikációt említették.

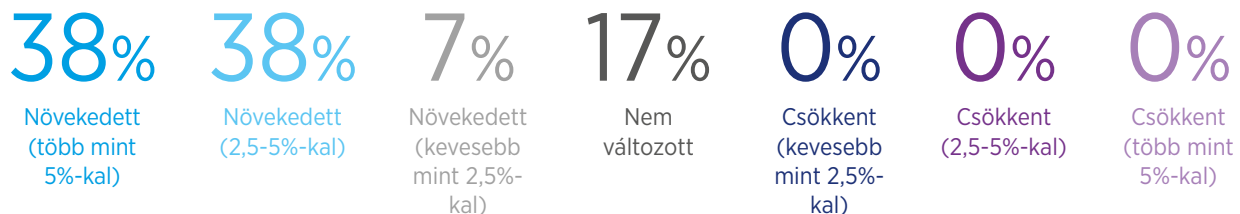
BÉREZÉSI STRATÉGIÁK

A bérek dinamikus növekedése egy kifejezetten pozitív munkaerőpiaci trend ma Magyarországon. A munkáltatók 83 százaléka növelte a béreket a tavalyi évben, idén pedig több mint 90 százalékuk tervez további fizetésemeléseket.

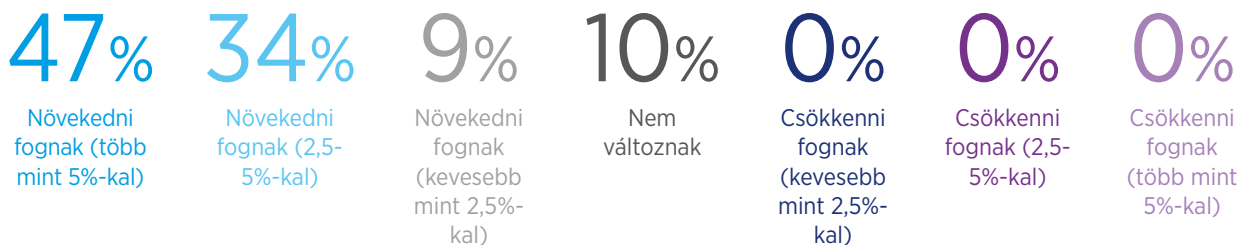
A fizetések emelkedésének egyik fő katalizátora a bérigények növekedése, valamint a legjobb szakemberekért folytatott verseny. A vállalatok ambiciózus üzleti stratégiákat állítottak fel 2022-re, amelyek megvalósításához több képzett munkaerőre van szükségük. Ezzel pedig sokkal intenzívebbé vált a toborzás is a legtöbb

iparágban. Ahhoz, hogy a vállalatok képesek legyenek ütőképes csapatokat építeni, vonzó munkáltatói ajánlatokat kell kidolgozniuk. 2022-ben a munkáltatói arculat és a juttatási csomagok kulcsszerepet játszanak a legjobb szakemberek elérésében és a munkavállalók megtartásában egyaránt.

Változott a munkavállalók fizetése nálatok az elmúlt 1 évben?



Előreláthatóan változni fognak a munkavállalói fizetések nálatok 2022-ben?



MUNKAVÁLLALÓI ELÉGEDETTSÉG

Összességében elégedett vagy a jelenlegi munkahelyeddel?



Változott a fizetésed az elmúlt egy évben?



Számítasz arra, hogy a fizetésed változni fog 2022-ben?



MUNKAVÁLLALÓI ELÉGEDETTSÉG

Elégedett vagy a jelenlegi fizetéseddel?



Kaptál teljesítményhez kötődő bónuszt az elmúlt 1 évben (2021)?



Mi volt a fizetésed változásának oka?

Általános, céges szintű éves fizetésemelés

30%

Új munkahely

27%

Egyéb

20%

Egyéni teljesítményhez kötődő fizetésemelés

15%

Előléptetés ugyanannál a cégnél

7%

Fizetések csökkentése a szervezet egészében

1%

JUTTATÁSOK

A kiegészítő juttatások továbbra is fontos részét képezik a munkáltatói ajánlatoknak. 2022-ben a vállalatok igyekeznek minél jobban a munkavállalók aktuális igényeihez igazítani a juttatási csomagjaikat, hogy hatékonyan léphessenek fel a munkaerőpiaci versenyben, illetve hogy képesek legyenek megtartani a meglévő munkavállalóikat.

Napjainkban a munkavállalók 65 százaléka kap valamilyen típusú nem pénzbeni juttatást. Ezekkel a kiegészítő juttatásokkal pedig pontosan ugyanennyi, azaz 65 százalékuk elégedett. Vagyis a szakemberek harmada előnyösebb juttatási csomagot szeretne. A vállalatok többsége folyamatosan keresi azt a juttatási csomag kombinációt, amely a legjobban illeszkedik a munkavállalók igényeihez. Ugyanakkor vannak cégek, amelyek továbbra sem változtattak a munkáltatói ajánlatukon.

Az elmúlt két évben több juttatási elem került ki a csomagajánlatokból, amelyek a pandémia miatt elvesztették létjogosultságukat. Ilyenek voltak például a fizikai csapatépítők vagy a sportolást támogató kedvezmények. Ezeket a cégek igyekeztek más juttatásokkal pótolni, amelyek jobban illeszkednek az aktuális viszonyokhoz, lehetőségekhez.

A felmérésünkben résztvevő munkavállalók a legfontosabb nem pénzbeni juttatások között a cafeteriát, a céges autót és az otthoni munkavégzés lehetőségét jelölték meg. Emellett az extra szabadnapokat is kifejezetten értékelik.

A jelenlegi munkahelyeden kapsz bármilyen nem pénzbeni juttatást?

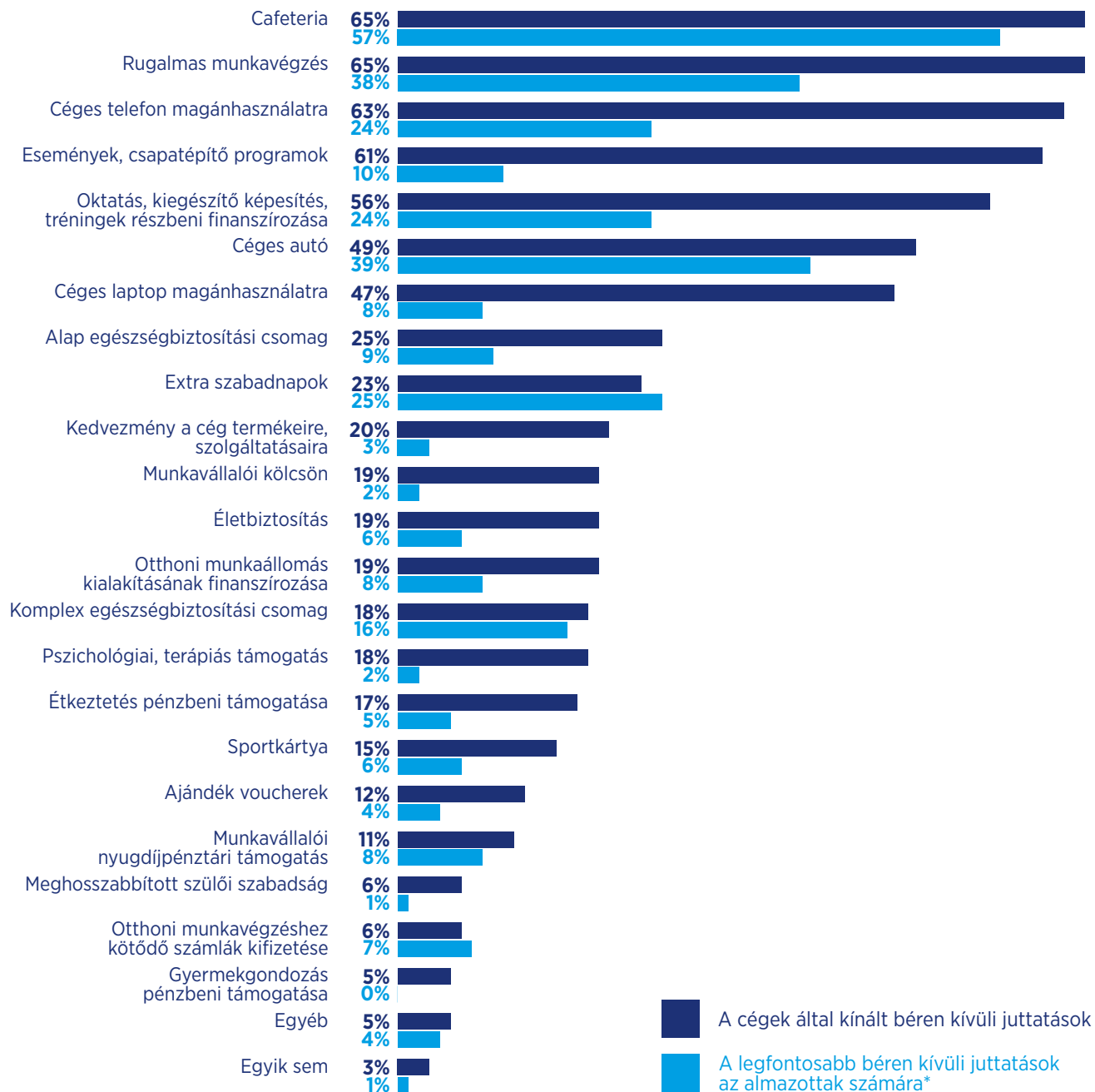


Elégségesnek tartod a kiegészítő juttatásokat a jelenlegi munkahelyeden?



JUTTATÁSOK

A leggyakoribb béren kívüli juttatások



A százalékos arányok összege nem lesz 100%, mert a válaszadók egynél több választ is megjelölhettek.

*A válaszadók a számukra legfontosabb 3 béren kívüli juttatási csomagot jelölhették meg.

RUGALMAS MUNKAVÉGZÉS

A COVID-19 világjárvány egyik legfontosabb hozadéka a rugalmas munkavégzés elterjedése volt. A vállalatok új, illetve korábban kevésbé használt munkavégzési modelleket vezettek be. Olyan rugalmas munkavégzési formákat, amelyek jobban illeszkednek az új körülményekhez. A vállalatok többsége jelenleg még nem hozott végleges döntést arról, hogy visszaálljon-e az irodai munkavégzésre.

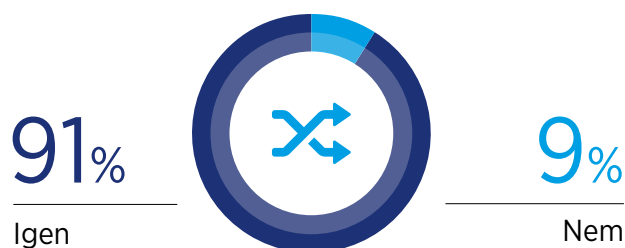
Napjainkban a cégek 91 százaléka kínál valamilyen rugalmas munkavégzési formát. Ezek között a távoli vagy otthoni munkavégzés (97%), a rugalmas munkaidő (72%) és a részmunkaidő (48%) a leggyakoribbak.

A munkáltatók többsége arra biztatja a munkavállalóit, hogy éljenek a rugalmas munkavégzés lehetőségével, ugyanakkor az összes munkavállalóját csak a cégek harmada buzdítja erre. A vállalatok jellemzően a helyi kormányzati szabályozásokhoz igazítják, hogy milyen munkavégzési modelleket helyeznek éppen előtérbe. 2021-ben számos vállalat váltott a teljesen távoli munkavégzésről a hibrid modellre, amit a munkavállalók többnyire pozitívan fogadtak.

Annak ellenére, hogy majdnem minden egyes munkáltató ajánl valamilyen rugalmas munkavégzési formát, a munkavállalók 80 százaléka veszi ezt igénybe. A szakemberek és menedzserek, akik élnek ezzel a lehetőséggel, többnyire távolról (74%) vagy rugalmas munkaidőben (57%) dolgoznak.

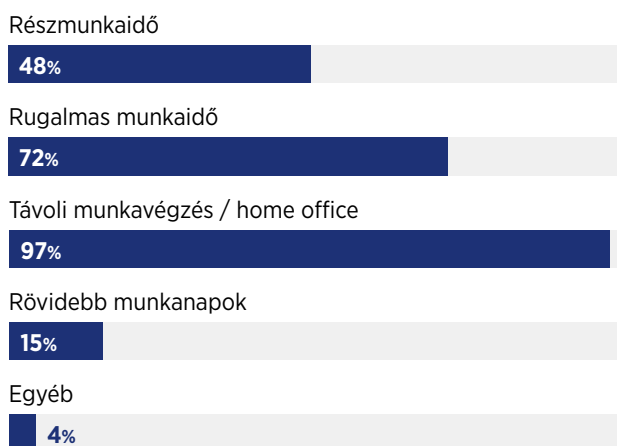
Van lehetőség nálatok rugalmas munkavégzésre?

Vállalati oldal



Milyen megoldásai vannak a vállalatnak a rugalmas munkavégzésre?

Vállalati oldal



RUGALMAS MUNKAVÉGZÉS

A vállalatod bátorítja a munkavállalókat, hogy vegyék igénybe a rugalmas munkavégzés lehetőségét?

Vállalati oldal

35%

Igen – mindenkit

28%

Igen – a munkavállalók egy részét

25%

Igen – a munkavállalók többségét

12%

Nem

Rugalmas munkarendben dolgozol jelenleg?

Munkavállalói oldal

80%

Igen



20%

Nem

Pontosan milyen rugalmas munkarendben dolgozol?

Munkavállalói oldal

Részmunkaidős munka

1%

Rugalmas munkaidő

57%

Távoli munkavégzés / home office

74%

Rövidebb munkanapok

2%

Egyéb

4%

MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA

A pandémia új perspektívába helyezte a munka és magánélet egyensúlyát. A munkavállalók többsége nagyobb jelentőséget tulajdonít neki, különösen munkahelyváltáskor. A felmérésünk eredményei szerint a munkavállalók 65 százaléka éli meg teljesen vagy többnyire a munkája és magánélete közti egyensúlyt.

A munka és magánélet egyensúlya kéz a kézben jár a rugalmas munkavégzéssel. A távoli és hibrid munkavégzés elterjedése nagyban átalakította a munkavállalók mindennapjait. Az otthoni munkavégzés elmosta a munka és magánélet határait, de idővel ehhez is alkalmazkodni tudtunk.

A rugalmas és távoli munkavégzési modellek nagyobb szabadságot adnak a munkavállalóknak a munkaidejük menedzselésében, ezért is váltak sokkal fontosabbá a pandémia idején. Ez különösen igaz a technológiai szakemberekre. A legújabb felmérésünkben résztvevő IT specialisták ideálisan a teljesen rugalmas munkavégzést preferálnák, de a 2-3 nap otthoni munkát ajánló hibrid modellel is elégedettek – ami a napjainkban legelterjedtebb megoldás, amit a vállalatok kínálnak.

A legtöbb vállalat úgy tekint a rugalmas munkavégzési modellekre, mint a munkavállalói elégedettség csökkenésének megoldása. Emellett ezek a megoldások kifejezett versenyelőnyt jelentenek a toborzásban. A távoli munkavégzéssel a vállalatoknak lehetősége nyílik a vidéki városokban élő szakembereket is elérni.

Mennyire tudod megélni a munka-magánélet egyensúlyát jelenleg?

Munkavállalói oldal

30%

Teljes mértékben

35%

Többnyire

24%

Változó

7%

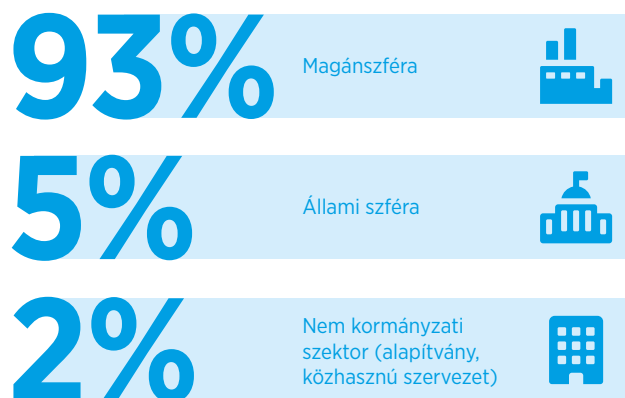
Kevésbé

4%

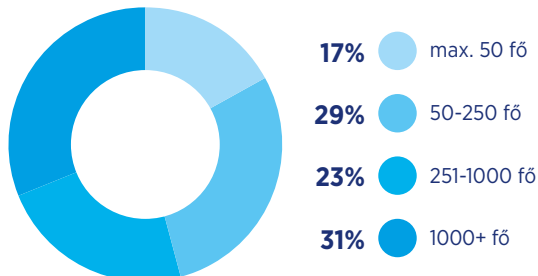
Egyáltalán nem

A FELMÉRÉSBEN RÉSZTVEVŐ MUNKÁLTATÓK

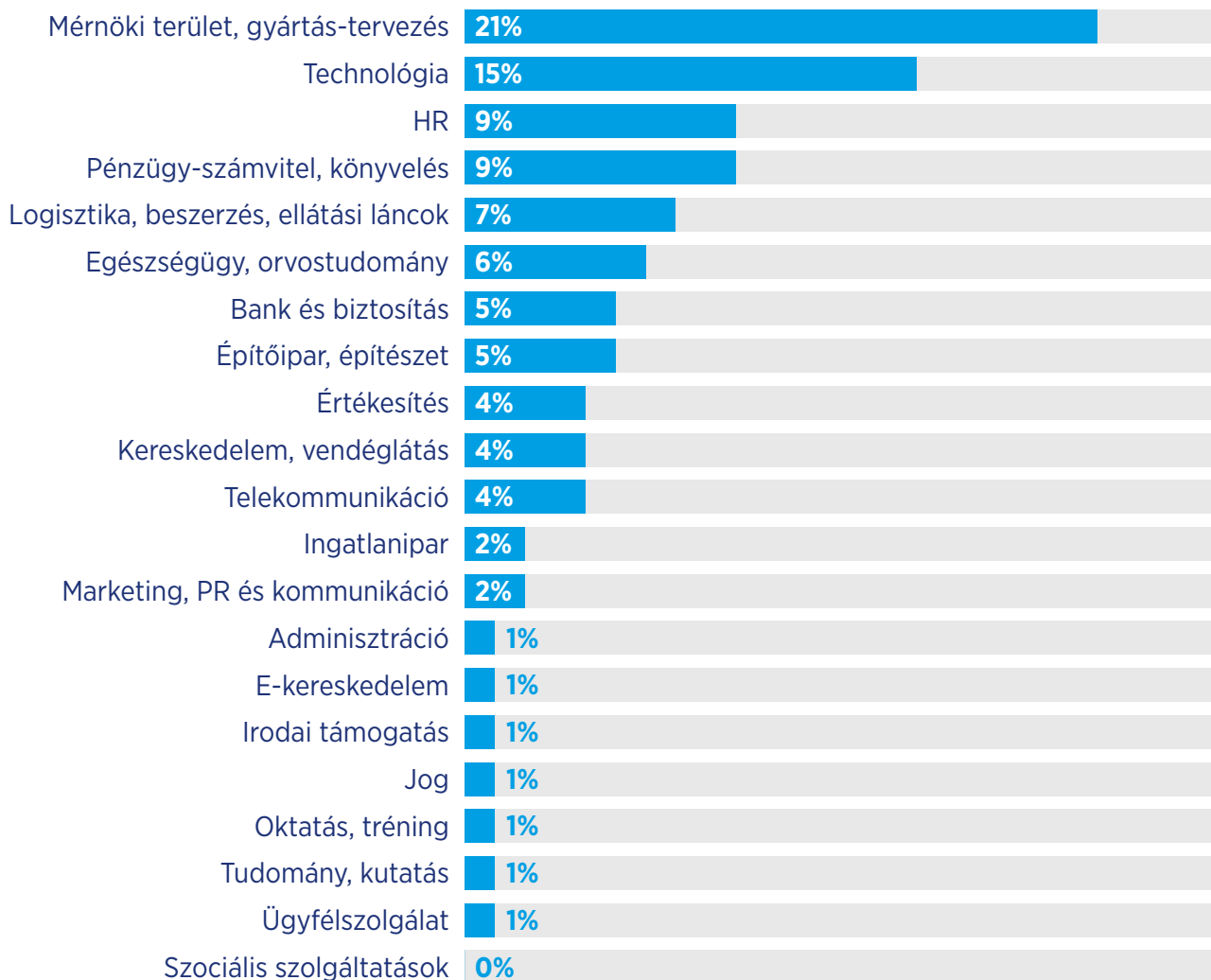
Szektor



Cég mérete

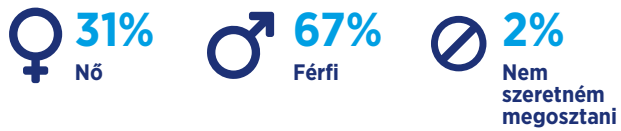


Iparág

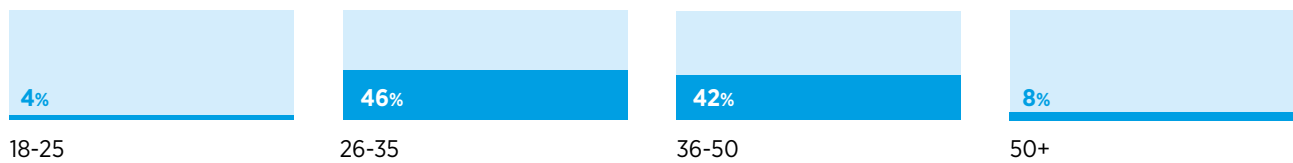


A FELMÉRÉSBEN RÉSZTVEVŐ MUNKAVÁLLALÓK

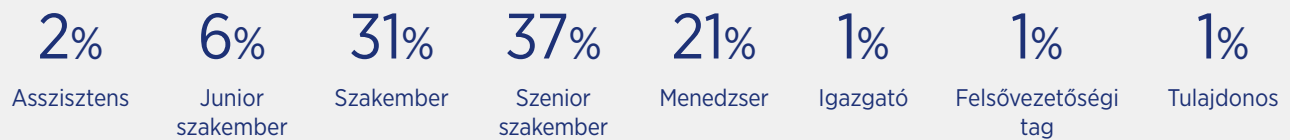
Nem



Kor

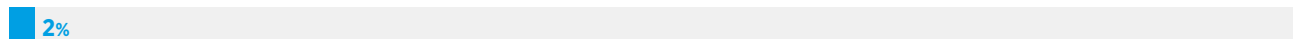


Beosztás

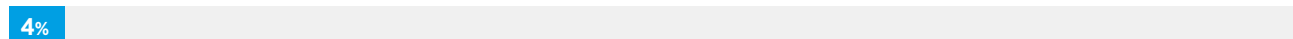


Munkatapasztalat (év)

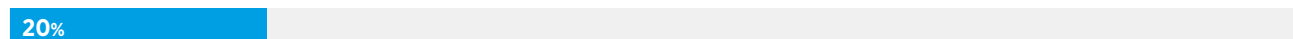
Kevesebb mint 1 év



1-2 év



3-5 év

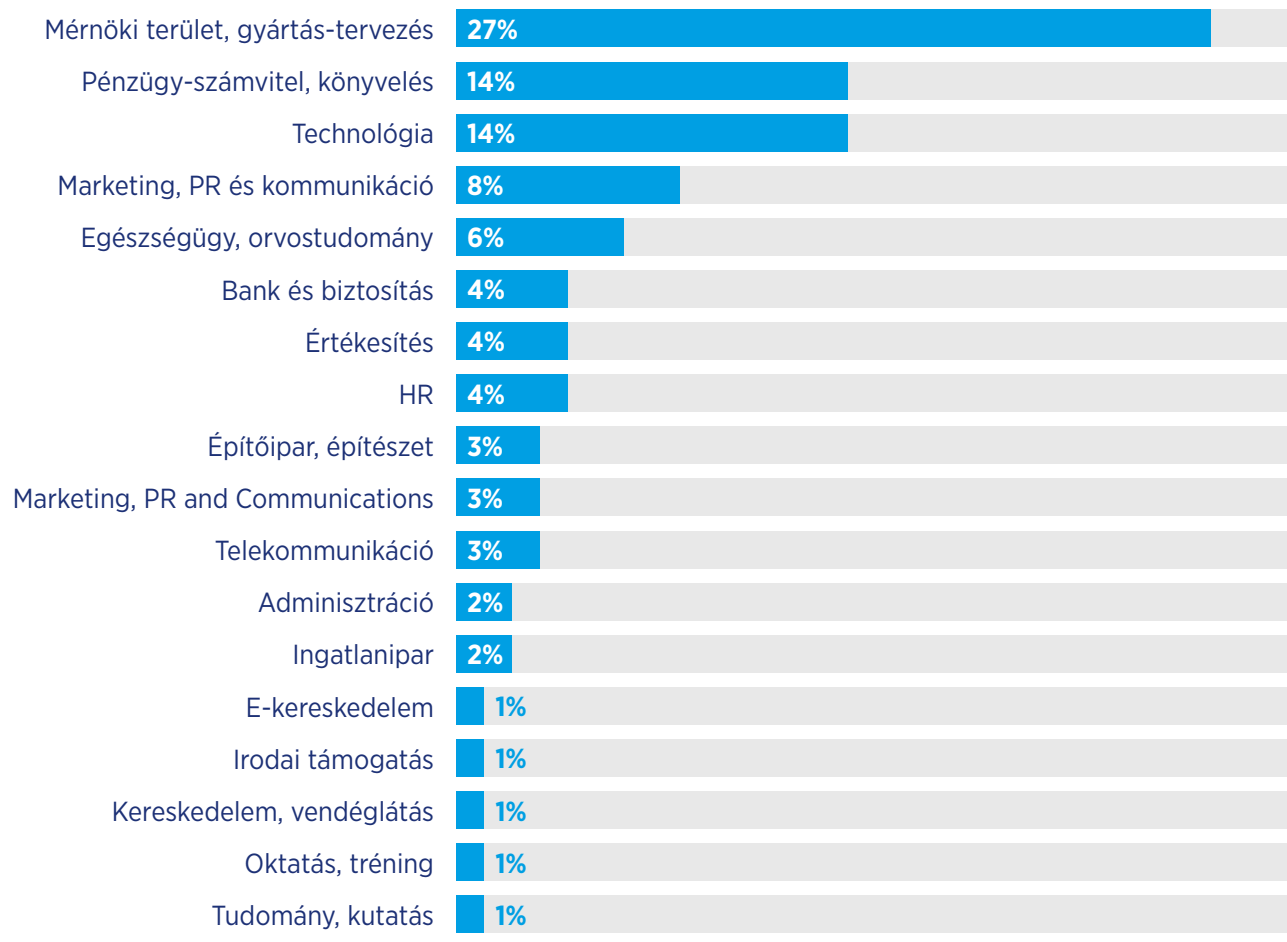


Több mint 5 év



A FELMÉRÉSBEN RÉSZTVEVŐ MUNKAVÁLLALÓK

Iparág



Foglalkoztatási forma

95%

Állandó
foglalkoztatás

2%

Időszakos
foglalkoztatás

2,5%

Szerződéses
vállalkozó,
szabadúszó

0,5%

Megbízásos alapon

PIACI ÁTTEKINTÉS

Míg a 2020-as év a COVID-19 világjárvány okozta gyors változások kezeléséről szólt, 2021 szinte minden iparágban a regeneráció éve volt. A vállalatoknak újra kellett tervezniük az üzleti és HR stratégiáikat, és új munkáltatói modellekben kezdtek gondolkodni, ideértve többek közt a távoli és hibrid munkavégzés adaptálását, a kiszolgáló technológiák nagyarányú beruházását vagy egyes esetekben a fejlesztési, bővülési projektek ideiglenes befagyasztását. 2022-re viszont a reaktív stratégiákat felváltotta egy újraindulási hullám.

A pandémia idején a kényszer szülte átalakítások számos szakterületet érintettek érzékenyen, mint például a gyártást vagy a kiskereskedelmet, de összességében a cégek többsége gyorsan talpra tudott állni és némi kivárást követően 2021 elejétől új lendülettel kezdtek bővülni.

A szolgáltató központok és a tech hub-ok jellemzően már évekkel ezelőtt bevezették a saját távmunka szabályozásait mind az infrastruktúra, mind a munkafolyamatok terén. Így a 2020-as átállás többnyire zökkenőmentesen zajlott náluk. Míg sok vállalat a digitalizáció hiánya vagy egyéb ipárgspecifikus jellemzők miatt küszködött a pozícióik betöltésével és a munkavállalók megtartásával, ezek a cégek már inkább a szociális interakció hiánya miatt meggyengült csapatkohézió javítását tűzték ki célul. Számos munkahelyen elkezdtek az irodai munkavégzésre ösztönözni a munkavállalókat, viszont a járvány újabb, őszi hulláma miatt ezt ismét kénytelenek voltak halasztani.

Az elmúlt év főszereplői a munkaerőpiacon az IT és a humán élettudományok területén működő cégek voltak. Fejlesztési, értékesítési és medical területen sok esetben 20 százalékos bérigény növekedést tapasztaltunk az előző évhez képest. Emellett olyan új pozíciók is létrejöttek a technológia és gyógyszeripar közös metszetében, amelyek korábban nem léteztek. Ezért ma egyre nagyobb kereslet van azon szakemberek iránt, akik egyszerre rendelkeznek IT és gyógyszeripari vagy az élettudományok területén szerzett tapasztalattal.

Emellett a pénzügyi szakemberek keresettebbé váltak, mint valaha. A távmunka lehetősége részükről mára alapelvárássá vált. Marketing és értékesítési területen pedig tovább erősödött a digitális szakemberek iránti igény, amit ugrásszerű bérnövekedés is követett. Ezzel szemben az offline marketing stagnál.

A vállalatok szempontjából Magyarország a bővülési és befektetési projektek egyik fő célpontja. 2021-ben a befektetői érdeklődés tovább erősödött. Ennek eredményei pedig várhatóan a következő egy-két évben fognak realizálódni. Magyarországon kifejezetten magas a nearshoring projektek száma, és a teljes távmunkát biztosító külföldi központú cégek egyre nagyobb ütemben szólítják meg a hazai, jellemzően medior és szenior munkavállalókat. Hosszú távon ez a bérigények további növekedését eredményezheti, ezzel párhuzamosan a Budapest-vidék átlagos fizetései közti különbség mérséklődhet a jövőben.

BÉREZÉSI TRENDEK



2021-ben a pénzügyi szektor kifejezetten dinamikus fejlődésen ment keresztül. Napjainkra ez a munkaerőpiaci szegmens hasonló képet mutat, mint a pár évvel ezelőtti IT szektor. A munkavállalók számos álláslehetőség közül válogathatnak, és hetente legalább egy megkeresést kapnak toborzóktól és HR szakemberektől. 2022-ben a pénzügy-számviteli terület sztárpozíciója a könyvelő. A képzett, teljes körű tudással rendelkező könyvelők a legkeresettebbek ma a piacon.

A pénzügy az új IT

A tavalyi évben elindult új toborzási hullám számos területen eredményezett béremelkedést. A pénzügy-számviteli szektorban a bérek különböző mértékben növekedtek az egyes szenioritási szinteken. A pályakezdő és junior pénzügyi szakemberek, illetve a legmagasabb pozíciót betöltő vezetők esetében kisebb mértékű, átlagosan 7 százalékos béremelkedés volt tapasztalható. A medior szintű pénzügyi szakemberek és középvezetők bére ezzel szemben átlagosan 15-20 százalékkal növekedett.

A fizetési igények változását azonban nem követték le egységesen a vállalatok. Sok munkáltató nemhogy a 2021-es, de a 2019-2020-as átlagos bérszinteket sem érte el. Találkoztunk olyan céggel, ahol tapasztalt könyvelők több mint bruttó 100.000 forinttal kevesebbet kerestek a piaci átlaghoz képest. Azok a vállalatok, amelyek nem ajánlanak versenyképes fizetést 2022-ben, a meglévő munkavállalóik megtartását és egyben a toborzásuk sikerességét kockáztatják.

Éleződik a verseny a könyvelőkért

Évről évre egyre nagyobb munkaerőpiaci igény mutatkozik a képzett könyvelők iránt, az elérhető jelöltek száma viszont folyamatosan csökken. 2022-ben sincs ez másképp. Pénzügyi területen jelenleg az angolul folyékonyan beszélő, teljes körű tudással rendelkező könyvelők a legkeresettebbek.

Szintén magas a kereslet az adózási szakemberek és a pénzügyi kontrollerek iránt. A vállalatok versengenek azokért a kontrollerekért, akik közel állnak a könyveléshez és magabiztosan kommunikálnak angol nyelven. A magas munkaerőpiaci kereslet ellenére a kontrollerek közül egyre kevesebben hajlandók munkahelyet váltani. Emellett tovább fog növekedni a kereslet a pénzügyi elemzők iránt elsősorban a tanácsadói szektorban, illetve az építő- és autópárházban működő cégek körében.

Kihívások 2022-ben

A világválság hatására erősen beszűkült piacon a pénzügyi szakemberek könnyedén találhatnak maguknak előnyösebb álláslehetőségeket. 2022-ben ezek a munkavállalók olyan sok álláslehetőség közül válogathatnak, mint néhány évvel ezelőtt a technológiai specialisták. A korábbi évekhez hasonlóan a **toborzási folyamat gyorsasága** most is kiemelten fontos. A vállalatok jelentős erőforrás-megtakarítást érhetnek el és sok elvesztett pályázót tarthatnak meg, ha két hétre tudják redukálni a kiválasztási folyamatot.

A **bérezés** továbbra is az első helyen van a munkavállalók álláskeresési szempontjai között. Napjainkban a pénzügyi szakemberek átlagosan 15-20 százalékkal magasabb fizetésért váltanak munkahelyet. Emellett a munkáltatók kifejezetten eltérő **béren kívüli juttatásokat ajánlanak**. Ezért a bérnövekedéseket érdemes csomagra kalkulálni, hiszen a vállalatok között több mint 100.000 forintos eltérés is lehet a kiegészítő juttatásokban.

Azonban a megfelelő bérezés önmagában nem elég. Az **otthoni munkavégzés** lehetősége a legtöbb munkavállaló szemében alapelvárás lett. 2020-ban még a munkavégzés helye volt kiemelten fontos a pénzügyi szakemberek számára. Az otthoni munkavégzés elterjedésével ez az elvárás eltűnt. A jelöltek távolabbi helyen is tudnak, illetve hajlandók munkát vállalni. Azok a szakemberek, akiknek nincs lehetőségük hetente legalább egy napot otthonról dolgozni, jellemzően munkahelyváltást fontolgatnak, még előnyös kompenzáció mellett is.

Az elmúlt időszakban sok olyan **passzív álláskereső** jelent meg a jelöltek sorában, akik csak informálódni akartak a lehetőségeikről, szétnézni a piacon. A virtuális interjúk révén nem szükséges szabadságot kivenniük. Bármikor könnyedén beugorhatnak egy-egy kör interjúra, dönteni pedig ráérnek az ajánlat elnyerése után. Ez lehetőséget és egyben kockázatot is jelent a munkaerőfelvételt tervező cégeknek. A jelöltek többsége már az első interjú után eldönti, hogy valóban érdekli-e az adott lehetőség. Emiatt az első interjúkör fontossága felértékelődött.

A következő év nagy kérdése az lesz, hogy meddig marad velünk a koronavírus. A munkavállalók többsége alkalmazkodott az új körülményekhez, sőt, előnyt is kovácsolhatnak belőle, hogy a legjobb állást szerezzék meg a kiélezett munkaerőpiaci versenyben.

PÉNZÜGY-SZÁMVITEL BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban megadva, teljes munkaidős állás esetén, prémium és egyéb juttatás nélkül.

Könyvelés

Pozíció	Min	Max	Átlag
Junior Accountant (0-3 years)	330 000	600 000	480 000
Accountant (3-5 years)	480 000	750 000	650 000
Senior Accountant (5+ years)	600 000	1 000 000	820 000
Chief Accountant	850 000	1 300 000	1 050 000
IFRS Expert	650 000	1 100 000	875 000

Konszolidáció

Pozíció	Min	Max	Átlag
Junior Consolidation Accountant (0-3 years)	400 000	700 000	550 000
Consolidation Accountant (3-5 years)	650 000	950 000	800 000
Senior Consolidation Accountant (5+ years)	880 000	1 300 000	1 100 000
Team Manager	1 400 000	2 200 000	1 650 000

Kontrolling (Budapest)

Pozíció	Min	Max	Átlag
Junior Controller (0-2 years)	380 000	600 000	500 000
Controller (3-5 years)	600 000	800 000	700 000
Senior Controller (5+ years)	750 000	950 000	850 000
Head of Controlling/Controlling Manager	900 000	1 600 000	1 200 000

Kontrolling (vidék)

Pozíció	Min	Max	Átlag
Junior Controller (0-2 years)	380 000	550 000	480 000
Controller (3-5 years)	600 000	820 000	710 000
Senior Controller (5+ years)	780 000	1 200 000	920 000
Head of Controlling	1 000 000	1 700 000	1 350 000

PÉNZÜGY-SZÁMVITEL BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban megadva, teljes munkaidős állás esetén, prémium és egyéb juttatás nélkül.

Pénzügyi vezető

Pozíció	Min	Max	Átlag
Finance Manager (with team size of around 2-6 people)	900 000	1 550 000	1 200 000
Finance Director / CFO (with team size over 6 people)	1 300 000	2 500 000	1 800 000
Regional Finance Director / Group CFO	1 700 000	3 000 000	2 200 000

Audit (pénzügy)

Pozíció	Min	Max	Átlag
Audit Assistant (0-2 years)	380 000	580 000	480 000
Auditor (3-4 years)	500 000	820 000	650 000
Audit Senior (5+ years)	750 000	1 100 000	880 000
Audit Manager	900 000	1 500 000	1 200 000
Chief Audit Officer	1 250 000	1 850 000	1 450 000

Adó

Pozíció	Min	Max	Átlag
Junior Tax Advisor (0-2 years)	350 000	550 000	460 000
Tax Advisor (3-5 years)	550 000	850 000	700 000
Tax Expert (5+ years)	700 000	1 200 000	950 000
Tax Manager	900 000	1 500 000	1 100 000

Audit (operatív)

Pozíció	Min	Max	Átlag
Audit Assistant (0-2 years)	390 000	620 000	500 000
Auditor (3-4 years)	520 000	750 000	635 000
Audit Senior (5+ years)	750 000	1 100 000	900 000

BANK ÉS BIZTOSÍTÁS



BANK ÉS BIZTOSÍTÁS

A bank és biztosítási szektor jelentős növekedést mutatott 2021-ben. Ez annak is köszönhető, hogy a szektor szereplői sikeresen alkalmazkodtak a pandémia okozta új körülményekhez, és könnyedén adaptálták a rugalmas, illetve távoli munkavégzést. Ma azonban szinte alig találni tapasztalt aktív álláskeresőt a piacon. Ennek hatására nemcsak a bérigények, de a fizetések is megnöttek. Azok a bankok és biztosítók, amelyek a munkavállalók megtartására és a gyors kiválasztásra egyaránt fókuszálnak, sokkal kedvezőbb helyzetből indulnak a legjobb szakemberekért folytatott versenyben.

Verseny a jelöltekért

A tavalyi év során átlagosan 10-15 százalékkal növekedtek a bérek a hazai bank és biztosítási szektorban. A bankok továbbra is az aktuárius és matematikus végzettséggel rendelkező szakembereket keresik leginkább, illetve a programozási vagy adatbázistudással rendelkező, angolul folyékonyan beszélő jelölteket. A korábbi trendekhez hasonlóan idén is könnyebb junior szakembereket találni a piacon, akik egy-két év munkatapasztalat megszerzése után jellemzően már nyitottak a munkahelyváltásra, ami egyben a bérezés terén is előrelépést jelent számukra.

Ebben a szektorban kiemelt fontossággal bír a home office. A nagyobb bankoknál és biztosító társaságoknál a teljes otthoni munkavégzés is megengedett a dolgozóknak. A nagymértékű rugalmassághoz szokott munkavállalók nehezen vagy egyáltalán nem adnak ebből lentebb. Az aktív álláskeresők havonta akár három ajánlatot is kapnak. A tapasztalt jelöltek átlagosan 17 százalékkal magasabb fizetésért váltanak munkahelyet, amit teljes csomagra érdemes kalkulálni, mert a kiegészítő juttatások nagyban eltérhetnek a munkáltatók között.

A legkeresettebb pozíciók

Napjainkban egyre több jelölttel találkozunk, akik szeretnének regionális vagy nemzetközi pozíciókba kerülni, hogy aztán nyugat-európai országokban folytathassák a karrierjüket. Ez leginkább az aktuárius területre igaz, ahol az álláskeresők sokszor kizárólag külföldi ajánlatokra nyitottak.

A szektorban megfigyelhető másik trend pedig az IT és a pénzügyi terület fokozatos összeolvadása. Azok a banki szakemberek, akik értenek programozási nyelvekhez, rengeteg lehetőség közül válogathatnak.

2021-ben szintén megnőtt a kereslet a back office típusú, riportkészítő specialistákra, és ez a nagy léptékű növekedés 2022-ben is folytatódik az új piaci résztvevők megjelenésének és a szektorban már jelen lévő vállalatok intenzív bővülésének köszönhetően.

Kihívások 2022-ben

Még sosem volt ilyen nehéz és hosszadalmas a kiválasztás a banki és biztosítói pozíciók esetében, mint napjainkban. Ennek ellenére a munkáltatók elenyésző része hajlandó fejleszteni a toborzásán. Az őszinte, transzparens kommunikáció egyre fontosabbá válik a pályázók szemében. A túlóra sem visszatartó tényező számukra, ha a kiválasztás során azt előre kommunikálják feléjük. A jelöltek gyakori munkahelyváltása ma már nincs negatív hatással az álláspályázataikra, így rövid időn belül továbbállnak, ha nem azt kapják, amit a munkáltató eredetileg ígért nekik.

BANK ÉS BIZTOSÍTÁS BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban megadva, teljes munkaidős állás esetén, prémium és egyéb juttatás nélkül.

Kockázatkezelés

Pozíció	Min	Max	Átlag
Risk Modeler / Validator (0-2 years)	420 000	660 000	580 000
Risk Modeler / Validator (3-5 years)	620 000	900 000	765 000
Risk Modeler / Validator (5+ years)	800 000	1 250 000	1 000 000
Jr. Risk Analyst / Risk Reporting Specialist (0-2 years)	400 000	570 000	480 000
Risk Analyst / Risk Reporting Specialist (3-5 years)	650 000	920 000	830 000
Sr. Risk Analyst / Risk Reporting Specialist (5+ years)	750 000	1 100 000	900 000
Risk Team Leader	850 000	1 400 000	1 100 000
Head of Risk Department	1 300 000	2 500 000	1 800 000

Treasury

Pozíció	Min	Max	Átlag
Jr. Treasury Analyst (0-2 years)	380 000	550 000	480 000
Treasury Analyst (3-5 years)	560 000	750 000	620 000
Sr. Treasury Analyst (5+ years)	650 000	980 000	800 000
Treasury Manager	890 000	1 300 000	1 050 000

Befektetési elemző (back office)

Pozíció	Min	Max	Átlag
Investment Analyst (0-2 years)	390 000	560 000	460 000
Investment Analyst (3-5 years)	550 000	850 000	700 000
Junior Portfolio Manager	620 000	910 000	765 000
Senior Portfolio Manager	1 050 000	2 000 000	1 550 000

Aktuárius

Pozíció	Min	Max	Átlag
Jr. Actuary (0-2 years)	450 000	660 000	570 000
Actuary (3-5 years)	700 000	1 000 000	850 000
Sr. Actuary (5+ years)	1 000 000	1 500 000	1 250 000
Chief Actuary (10+ years)	1 400 000	2 100 000	1 800 000

BANK ÉS BIZTOSÍTÁS BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban megadva, teljes munkaidős állás esetén, prémium és egyéb juttatás nélkül.

Folyamatfejlesztés

Pozíció	Min	Max	Átlag
Jr. Process Manager (0-2 years)	380 000	520 000	460 000
Process Manager (3-5 years)	550 000	750 000	680 000
Lead Process Manager (5+ years)	800 000	1 200 000	1 000 000

Termékmenedzsment

Pozíció	Min	Max	Átlag
Jr. Product Manager (0-2 years)	390 000	570 000	480 000
Product Manager (3-5 years)	550 000	750 000	640 000
Lead Product Manager (5+ years)	800 000	1 100 000	900 000

Kvantitatív modellező (befektetés)

Pozíció	Min	Max	Átlag
Modeller (0-2 years)	440 000	700 000	600 000
Modeller (3-5 years)	680 000	1 000 000	850 000
Sr. Modeller (5+ years)	900 000	1 350 000	1 100 000
Modeller Manager	1 100 000	2 500 000	1 850 000

ÜZLETI SZOLGÁLTATÓ KÖZPONTOK



ÜZLETI SZOLGÁLTATÓ KÖZPONTOK

Az elmúlt években jelentősen megnövekedett az üzleti szolgáltató központok (Shared Service Centre – SSC) száma Magyarországon. Egyre több cég választja hazánkat üzletágaik, szolgáltató vagy innovációs központjaik új telephelyének. Ez a pozitív trend a világjárvány alatt is folytatódott. Jelenleg több mint 200 SSC működik az országban 70.000 munkavállalót foglalkoztatva. 2022-ben Magyarország a befektések és az üzletfejlesztési projektek egyik legfőbb célpontja. Ezt jól tükrözi, hogy ugrásszerűen növekedett a kiszervezett toborzásra (Recruitment Process Outsourcing - RPO) és a bérfelemérési (Salary Benchmark) szolgáltatásokra való igény. Az álláskeresőkről viszont egyelőre kisebb aktivitás tapasztalható.

Napjainkban a munkaerőpiac a jelöltek körül forog. A cégek versenyt futnak a legtehetségesebb munkavállalókért, és ez természetesen a béreken is megmutatkozik. A pandémia hatására a munkavállalók többsége továbbra is a biztonságot keresi, így jellemzően a **magasabb fizetés** motiválja őket a munkahelyváltásra. A bérek emelése mellett azonban a cégeknek lehetősége van **egyéb juttatásokkal** is vonzóbbá tenni az ajánlatukat, ideértve például a home office támogatását, az otthoni munkavégzéshez szükséges bútorok finanszírozását, az online továbbképzéseket és tréningeket, a rugalmas munkaidőt vagy a távmunkát.

Ahhoz, hogy a cégek versenyképesek maradjanak a jelenlegi telített piacon, rendkívül fontos, hogyan prezentálják magukat a piacon és a jelöltek felé. A **munkáltatói márka** erősítése mellett az is elengedhetetlen, hogy a kiválasztási folyamataik reflektálják a munkavállalók igényeit. A gyorsaság kulcsfontosságú, hiszen nem ritka, hogy egy tapasztalt, több nyelven beszélő jelölt akár pár nap alatt több ajánlatot is kap. 2022-ben azok a cégek fogják tudni megtartani piaci előnyüket, amelyek képesek érdemben **reagálni a gyorsan változó viszonyokra**.

A budapesti piac telítettsége miatt felértékelődött a középvárosok szerepe. A szolgáltató központok létrehozása és a **vidéki városok** fejlesztése egymást erősítő folyamatok. A szolgáltató központok pozitív hatással vannak a vidéki városokra, ideértve például az SSC-k társadalmi felelősség vállalási projektjeit vagy a magas színvonalú munkahelyek teremtését, amivel hozzájárulnak a népesség-elvándorlás lassításához ezeken a területeken.

Vidéken a cégeknek lehetősége van a jelöltek egy nagyobb szegmense felé nyitni. Emellett alacsonyabb operációs költségekre is számíthatnak a vidéki városokban. A **virtuális munkavégzés** révén az irodától távolabb élőknek is lehetősége van jelentkezni egy adott pozícióra. Továbbá a pandémia okozta túlterheltség a közigazgatási szervek körében mostanra enyhült, így a **külföldi munkavállalóknak** is több lehetősége és indíttatása van a magyarországi munkavállalásra.

Összességében az SSC-k sikerrel vették a pandémia által jelentett kihívásokat. Többségüknek sikerült kialakítani egy jól működő **táv munka rendszert** és egy olyan biztonságos munkahelyi környezetet is, amely megfelel az új elvárásoknak. A szabályozások enyhülésével pedig a cégek következő feladata, hogy megtalálják az irodába való visszatérés legoptimálisabb módját, ami tükrözi a munkavállalók igényeit is. Ez az átállás nem lesz könnyű, főleg azoknak, akik száz százalékban otthon töltötték az elmúlt két évet. Ennek könnyítése érdekében a legtöbb cég hibrid munkavégzést vezetett be és hosszú távon tervezi ennek megtartását, vagy legalább a két-három nap home office bevezetését.

Noha a távoli munkavégzés számos pozitív hatást gyakorolt a szolgáltató központokra, meg kell említenünk a kihívásokat is. Az egyik legfontosabb ezek közül a **munkavállalók lojalitásának** megtartása. A szociális interakció hiánya az egyik legnagyobb nehézség volt a munkavállalók számára az elmúlt időszakban. Ezzel pedig csökkent az odatartozás érzése. A **csapatkohézió** erősítése érdekében a cégek egyre nagyobb hangsúlyt helyeznek a virtuális csapatépítőkre, a coaching és soft skill tréningekre, illetve a csapatvezetők továbbképzésére.

Az **automatizáció és digitalizáció** továbbra is jelentős a szektorban. A kezdeti trendekkel szemben a cégek ma már nem a megtakarításra, hanem a minőség és gyorsaság javítására fókuszálnak. A digitális átalakulással viszont korántsem csökken a humán erőforrás szerepe. Épp ellenkezőleg. A digitalizációs projektek sikere a technikailag magasan képzett, holisztikus tudással rendelkező szakembereken múlik. A kevésbé tranzakcionális, komplex pozíciók nagyobb eséllyel tartják az országban a fiatal, képzett, több nyelvet beszélő fiatalokat is. Hosszú távon azok a szolgáltató központok tudnak Magyarországon maradni és lesznek a legsikeresebbek, amelyek minél több összetett feladatot tudnak ellátni és komplex munkaköröket biztosítanak a munkavállalóiknak.

ÜZLETI SZOLGÁLTATÓ KÖZPONTOK BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban megadva, teljes munkaidős állás esetén, prémium és egyéb juttatás nélkül.

Pénzügy-számvitel

Pozíció	Min	Max	Átlag
AP Accountant (Fresh graduate)	380 000	450 000	420 000
AP Accountant (1-3 years)	420 000	550 000	480 000
AP Accountant (3+ years)	500 000	650 000	550 000
Collection / Credit Analyst / AR Accountant (Fresh graduate)	380 000	450 000	420 000
Collection / Credit Analyst / AR Accountant (1-3 years)	420 000	550 000	480 000
Collection / Credit Analyst / AR Accountant (3+ years)	500 000	700 000	600 000
GL Accountant (Fresh graduate)	420 000	480 000	450 000
GL Accountant (1-3 years)	470 000	600 000	550 000
GL Accountant (3+ years)	550 000	750 000	650 000
Accounting SME	650 000	900 000	800 000
Taxation (1-3 years)	450 000	650 000	520 000
Statutory / Taxation (3+ years)	600 000	900 000	750 000
Controlling / Reporting (1-3 years)	500 000	700 000	620 000
Controlling / Reporting (3+ years)	650 000	950 000	750 000
FP&A (1-3 years)	500 000	750 000	700 000
FP&A (3+ years)	700 000	950 000	800 000
AP / AR / Collection Team Leader	650 000	900 000	750 000
GL Team Leader	700 000	1 000 000	850 000
AP / AR Manager	900 000	1 500 000	1 200 000
GL Manager	950 000	1 600 000	1 300 000
FP&A Manager	1 000 000	1 600 000	1 300 000
Statutory / Taxation Manager	1 000 000	1 800 000	1 300 000

Humán erőforrás

Pozíció	Min	Max	Átlag
HR Operations Support (Fresh graduate)	350 000	420 000	380 000
HR Operations Support (1-3 years)	400 000	500 000	450 000
Payroll Associate (Fresh graduate)	360 000	400 000	380 000
Payroll Specialist (1-3 years)	400 000	570 000	520 000
Learning & Development Specialist (1-3 years)	420 000	600 000	500 000
Compensation & Benefit Specialist (1-3 years)	450 000	650 000	550 000
Recruitment Specialist (1-3 years)	420 000	700 000	550 000
SME / Expert / Lead (3+ years)*	550 000	850 000	650 000
Team Leader*	650 000	850 000	750 000
Team Manager*	800 000	1 300 000	1 000 000

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

ÜZLETI SZOLGÁLTATÓ KÖZPONTOK BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban megadva, teljes munkaidős állás esetén, prémium és egyéb juttatás nélkül.

Technológia

Pozíció	Min	Max	Átlag
1 st level Service Desk (Fresh graduate)	360 000	420 000	380 000
1 st level Service Desk (1-3 years)	420 000	520 000	480 000
2 nd level Service Desk	480 000	570 000	520 000
Quality Specialist	500 000	650 000	550 000
Service Desk Team Leader	600 000	750 000	650 000
Service Desk Manager	800 000	1 300 000	1 100 000

Ügyfélszolgálat és törzsadatkezelés

Pozíció	Min	Max	Átlag
Customer Service (Fresh graduate)	350 000	400 000	370 000
Customer Service (1-3 years)	400 000	500 000	430 000
Customer Service (3+ years)	450 000	600 000	500 000
Master Data Analyst (Fresh graduate)	400 000	450 000	420 000
Master Data Analyst (1-3 years)	450 000	550 000	480 000
Master Data Analyst (3+ years)	550 000	650 000	600 000
Team Leader*	600 000	750 000	650 000
Team Manager*	750 000	1 300 000	1 000 000

* Beleértve az ügyfélszolgálat és törzsadatkezelés területeit.

Értékesítés

Pozíció	Min	Max	Átlag
Sales Support (Fresh graduate)	380 000	420 000	400 000
Sales Support (1-3 years)	420 000	530 000	450 000
Sales / Account Management (Fresh graduate)*	400 000	480 000	450 000
Sales / Account Management (1-3 years)*	450 000	650 000	550 000
Sales Support Team Leader	600 000	800 000	700 000
Sales Team Leader*	750 000	1 000 000	850 000

* Beleértve az ügyfélszolgálat és törzsadatkezelés területeit.

ÜZLETI SZOLGÁLTATÓ KÖZPONTOK BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban megadva, teljes munkaidős állás esetén, prémium és egyéb juttatás nélkül.

Logisztika és ellátási lánc

Pozíció	Min	Max	Átlag
Order Management Specialist (Fresh graduate)	380 000	420 000	400 000
Order Management Specialist (1-3 years)	420 000	550 000	450 000
Logistics / Supply Chain Specialist (Fresh graduate)	380 000	420 000	400 000
Logistics / Supply Chain Specialist (1-3 years)	420 000	550 000	450 000
Logistics / Supply Chain Specialist (3+ years)	500 000	700 000	600 000
Operational Buyer (Fresh graduate)	380 000	430 000	400 000
Operational Buyer (1-3 years)	430 000	550 000	470 000
Strategic Buyer (3+ years)	550 000	900 000	700 000
Team Leader*	650 000	850 000	750 000
Team Manager*	850 000	1 300 000	1 000 000

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

Projektmenedzsment

Pozíció	Min	Max	Átlag
Business Analyst	500 000	750 000	650 000
BI Analyst	600 000	950 000	750 000
BI Manager	950 000	1 300 000	1 100 000
CI	700 000	1 300 000	1 000 000
SAP Consultant	800 000	1 200 000	1 000 000
Project Manager*	600 000	1 500 000	850 000
Transition / Process Improvement Manager	900 000	1 600 000	1 200 000

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

ÜZLETI SZOLGÁLTATÓ KÖZPONTOK BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban megadva, teljes munkaidős állás esetén, prémium és egyéb juttatás nélkül.

Jelentésautomatizálási szakértő (VBA / SQL)

Pozíció	Min	Max	Átlag
Report Automation Specialist (Fresh graduate)	500 000	600 000	550 000
Report Automation Specialist (1-3 years)	600 000	900 000	800 000
Report Automation Specialist (3+ years)	900 000	1 300 000	1 100 000

Megjegyzés: A megadott bérezési tartományok az angol kommunikációs nyelvet igénylő pozíciókra vonatkoznak. A többi külföldi nyelv bónusz díjait alább találod.

Language Allowance	
Italian	10-13 %
Spanish	10-13 %
Portuguese	10-13 %
Czech / Slovakian	10-13 %
German	10-15 %
French	10-15 %
Polish / Russian	15%+
Dutch	15%+
Nordic*	15%+

*Beleértve: norvég, dán, svéd, finn nyelveket

ÉPÍTŐ- ÉS INGATLANIPAR



2022 a lakásépítés éve lesz. A kiadott építési engedélyek és egyszerű bejelentések alapján építendő lakások száma 33 százalékkal több, mint 2020-ban. A vállalkozások a legnagyobb akadályt a szakemberhiányban látják – elsősorban mérnökökre és szakmunkásokra van kereslet.

Az építőanyag-árak emelkedése továbbra is világszintű probléma, amit a kormány export korlátozásokkal és egy bizonyos árszint felett magasabb adókkal kezel. Emellett a koronavírus okozta járványügyi helyzet miatt szigorúbb előírásokat és higiéniai standardokat írtak elő az irodaházakban. Nagyobb fókusz helyeződik a fenntarthatóságra (BREAAM, LEED és WELL előminősítések). Munkavállalói oldalról pedig a home office lehetősége még azok körében is alapelvárás lett, akik eddig csak részben végeztek irodai munkát (például a projektmenedzserek, akik terepen dolgoznak).

Az építőipar teljesítménye 5.400 milliárd forint volt 2021-ben. Ez 13 százalékkal több a tavalyi évhez képest, és 1.000 milliárd forinttal több, mint a járvány előtti évben, 2019-ben.

Iroda

Az üresedési ráta közel 10 százalékra emelkedett az irodapiacra. A teljes budapesti modern irodaállomány jelenleg 3,9 millió négyzetmétert tesz ki, melyen belül 3,3 millió négyzetméter „A” és „B” kategóriás modern spekulatív irodaterület, 639 000 négyzetméter pedig saját tulajdonban áll. A legtelítettebb alpiac továbbra is Észak-Buda 4,4 százalékos üresedéssel, míg az üresedési ráta az agglomerációban a legmagasabb (28 százalékkal). A legmagasabb bérleti aktivitás ismét a Váci úti folyosón volt mérhető, azonban szűkebb előnnyel. Az alpiac a teljes keresleti volumen 30 százalékát vonzotta, ezt követte a Pest központ alpiaca 27 százalékkal és a belváros (CBD) 14 százalékkal.

Lakás

2021-ben több mint 19 000 új lakás épült, ennek következtében Budapesten 17 százalékos, a megyeszékhelyeken pedig 16 százalékos volt az áremelkedés.

Az átadások növekedése mellett az új lakóingatlanok átlagos négyzetméter ára is jelentősen emelkedett. Budapesten az átlagos négyzetméterár meghaladta az 1 millió forintot. Az 1,048 milliós átlagár 17 százalékos drágulásnak felel meg 2020 februárjához képest. A fővároson kívüli piacot nézve a megyeszékhelyeken beszélhetünk jelentősebb újlakás-kínálatról. Ezekben a városokban az átlagos négyzetméter ár egy év alatt több mint 16 százalékkal 663.000 forintra nőtt, de az országon belül is komoly eltérések vannak (CSOK, felújítási kedvezmény, Zöld Otthon lakáshitel).

Hotel és kiskereskedelem

A belföldi turizmus javulásában bízva a hotel és kiskereskedelmi szektor fellendülése figyelhető meg. Egyre nagyobb számban nyílnak új hotelek a Balaton körül, valamint Budapesten és annak agglomerációjában, de vidéken is igyekeznek felzárkózni ehhez a trendhez új kivitelezésekkel, valamint a meglévő plázák fejlesztésével.

Legnagyobb kihívások

Óriási az igény a minőségi alvállalkozókra, hiszen egyre nehezebb megbízható beszállítót találni a világszinten problémás ellátási lánc és anyagár emelkedések miatt. Utóbbit kormányzati beavatkozásokkal (korlátozásokkal) próbálják enyhíteni. A legkeresettebb szakemberek közé tartozik a műszaki előkészítő, ajánlatadó, továbbá az építés- és projektvezető.

Az iparági szereplők bérezési trendjei rendkívül szerteágazóak. Míg a tervezői fizetésekben enyhe, addig a kivitelezői fizetésekben komolyabb növekedés figyelhető meg. A műszaki előkészítő és ajánlatadó mérnökök bérigényei 10-15 százalékkal nőttek és ugyanekkora növekedés volt megfigyelhető az építés-, valamint projektvezetői pozíciók fizetéseiben is.

Az építési vállalkozások a jogos követelésük 92 százalékhoz jutnak hozzá a szerződésekben rögzített fizetési határidőre, a késedelmes fizetések aránya ugyanis 8 százalékra nőtt a tavalyi év végén mért 4 százalékról. 2.000 építőipari esetből 550-nél találtak kihágást, ami több mint 1.000 munkavállaló fizetésének nem vagy részben való bejelentését érintette.

Előrejelzés

A lakásépítési szektor lendületének megtartásához elengedhetetlen a vállalkozások kapacitásbővítése, illetve az építőanyagipar mint háttérpiac stabil és folyamatos működése. A várakozások szerint ebben az évben az építőanyagok ára, valamint az anyagmentes alvállalkozói díjak és az élőmunka árának emelkedése lesz a legnagyobb mértékű.

A vállalkozások számára kérdéses, hogy a hibrid munkavégzés milyen hatással lesz az üresedési rátára. Beérik-e az ügyfelek kisebb irodabérleménnyel vagy esetleg további kedvezményt kérnek. Rengeteg a újonnan épülő ingatlan, és ezzel párhuzamosan a lakásárak is folyamatosan növekednek. Az ipari ingatlanfejlesztés piaca pedig az elkövetkező években is virágkorát fogja élni.

ÉPÍTŐ- ÉS INGATLANIPAR

BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban megadva, teljes munkaidős állás esetén, prémium és egyéb juttatás nélkül.

Ingyatlanipar

Pozíció	Min	Max	Átlag
Facility Coordinator	500 000	700.000	600 000
Facility Manager	700 000	1 200 000	900 000
Head of Facility Management	1 200 000	1 500 000	1 400 000
Property Manager	800 000	1 200 000	1 000 000
Head of Property Management	1 200 000	1 800 000	1 500 000
Asset Manager	1 100 000	1 300 000	1 200 000
Leasing Consultant	400 000	700 000	550 000
Leasing Manager	700 000	1 000 000	900 000
Real Estate Business Analyst	500 000	900 000	800 000
Valuer	450 000	700 000	600 000
Senior Valuer	550 000	900 000	750 000
Real Estate Development Project Manager	800 000	1 300 000	1 000 000
Draftsman	450 000	550 000	500 000
Architect (1-3 years)	450 000	650 000	550 000
Architect (3-5 years)	550 000	700 000	800 000
Lead Architect (5-8 years)	750 000	900 000	800 000
Design Project Manager	900 000	1 300 000	1 200 000

Építőipar / építő- és építészmérnökség

Pozíció	Min	Max	Átlag
Quantity Surveyor (1-3 years)	530 000	650 000	600 000
Quantity Surveyor (3-5 years)	650 000	750 000	700 000
Quantity Surveyor - Infrastructure	500 000	700 000	600 000
Site Engineer	500 000	650 000	600 000
Foreman	500 000	650 000	600 000
Site Manager (3-5 years)*	650 000	800 000	750 000
Site Manager (5-8 years)*	750 000	1 000 000	900 000
Lead Site Manager*	950 000	1 200 000	1 100 000
Project Manager (5-8 years)*	1 050 000	1 200 000	1 150 000
Project Manager (8+ years)*	1 200 000	1 500 000	1 300 000
Technical Inspector	1 050 000	1 500 000	1 200 000

*Aktív felelős műszaki vezető (FMV) jogosultság függvényében

ÉPÍTŐ- ÉS INGATLANIPAR

BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban megadva, teljes munkaidős állás esetén, prémium és egyéb juttatás nélkül.

Építőipar / villamos- és gépészmérnökség

Pozíció	Min	Max	Átlag
Draftsman	400 000	550 000	450 000
Designer (1-3 years)	500 000	650 000	550 000
Designer (3-5 years)	600 000	700 000	650 000
Lead Designer (5-8 years)	750 000	950 000	900 000
Lead Designer (10+ years)	900 000	1 200 000	1 050 000
Quantity Surveyor (1-3 years)	500 000	650 000	600 000
Senior Quantity Surveyor (3-5 years)	650 000	750 000	700 000
Chief Engineer (5-8 years)	750 000	900 000	800 000
Chief Engineer (10+ years)	900 000	1 100 000	1 050 000
Foreman / Site Engineer (1-3 years)	500 000	600 000	550 000
Site Manager (3-5 years)*	650 000	750 000	700 000
Site Manager (5-8 years)*	750 000	900 000	900 000
Project Manager / Lead Site Manager (5-8 years)*	900 000	1 200 000	1 200 000
Senior Project Manager (8+ years)*	1 200 000	1 500 000	1 350 000
Technical Inspector	1 000 000	1 500 000	1 200 000

*Aktív felelős műszaki vezető (FMV) jogosultság függvényében

MÉRNÖKI ÉS GYÁRTÁSI TERÜLETEK



MÉRNÖKI ÉS GYÁRTÁSI TERÜLETEK

2021 izgalmas év volt a mérnöki munkaerőpiac területén. A járványügyi helyzet normalizálódását követően a munkáltatók és a munkavállalók visszatértek a megszokott aktivitásukhoz, sőt érezhetően be szeretnék volna pótolni a meghiúsult terveiket, így gőzerővel indultak meg a bővülési projektek.

A visszatartott projektek újraindulása a gyártási szakemberek iránti igényt is berobbantotta. A korábban felgyülemlett munkaerő-kínálat a tavalyi év elején gyorsan kimerült, így az év többi részében megnőtt a verseny a gyártómérnökökért. A munkavállalói részről is fokozottabb aktivitás volt érzékelhető, a gazdasági helyzet javulása miatt ugyanis többen elgondolkodtak a munkahelyváltáson.

Nemcsak a kiemelt technológiákban, az általános területeken is nőttek a bérek, átlagosan 10-15 százalékkal, az elektronikai és autópári piacot kiszolgáló cégeknél akár 20 százalékkal is. A pályakezdő mérnökök bérigénye régóta meghatározó a területen, hiszen a gyártási pozíciók nagy részénél könnyű közülük utánpótlást találni. A 2021-es évben ezeknek a pozícióknak is növekedett az ára, a minimum és középtértékek kifejezetten erősen. Ugyan az ő tudásukat minimum fél év alatt lehet olyan szintre felhozni, hogy már profitot is hozzon, sok vállalat a hosszú távú céljaik elérése érdekében így is bevállalta a befektetést.

A tapasztalt szakemberek esetében szintén érzékelhető volt egy növekedés mind a bérigények, mind a megtett ajánlatok esetében, amelynek hátterében az elmaradt emelések és bónuszok, valamint a fiatalabb réteg magasabb bérszintje áll. A középtértékek eltolódtak a skála felső szintje felé, így a mediorok akár már szenior szintű juttatásokat is kereshetnek, míg a szeniorok esetében továbbra is jelen van egyfajta „üvegplafon”, amit csak vezetői felelősségek felvállalásával tudnak átlépni.

A vezetői pozícióknál a bérek nem mutattak jelentős változást, amit az elérhető nyitott pozíciók alacsony száma is magyaráz. Bár az elmúlt években ezen a területen nem történt nagyobb változás, a magas vezetői szerepkörök alá ma már sok apróbb „team leader” szintű pozíció tagozódik be, ami szintén fontos tényező a bérek alakulása szempontjából.

Projektmenedzsment és fejlesztés

A projektmenedzsment és fejlesztés területén nőtt a szakértők iránti kereslet. A legkelendőbb szakemberek legalább 3-5 év releváns ipari projektmenedzsment tapasztalattal rendelkeznek, folyékonyan beszélnek angolul és ismerik az iparspecifikus előírásokat. Esetükben előny továbbá a különböző szabványok ismerete, illetve a német nyelvtudás is. Ezen a területen 15-20 százalékkal nőtt a munkavállalók bérigénye a korábbi évekhez képest.

A fejlesztőmérnökök iránti kereslet hasonló módon növekedett. A legkeresettebb szakemberek releváns tervező vagy szimulációs szoftverismeretekkel, az iparágban eltöltött legalább 2-3 éves tapasztalattal, illetve középszintű angol vagy német nyelvtudással rendelkeznek. Átlagosan 10-15 százalékkal növekedtek a bérigények a tavalyi évhez képest.

A hardver, illetve elektromos fejlesztési és szimulációs területen továbbra is elmondható, hogy hatalmas a verseny a szakemberekért. Az ezen a területen dolgozók 3 év releváns tapasztalattal, megfelelő fejlesztői vagy szimulációs ismeretekkel és angol nyelvtudással számos lehetőség közül tudnak válogatni és nagyon hamar el tudnak helyezkedni a piacon. Itt akár a tavalyi bérszínvonalhoz képest 25%-kal magasabb bérigényekkel találkozhatnak a munkáltatók.

Ipari automatizálás

Az ipari automatizálás területén továbbra is az tapasztalható, hogy a gyártási szektor szereplői folyamatosan igyekeznek gyártási technológiájukat fejleszteni és mind inkább az ipari informatika és magasan automatizált rendszerek irányába fejlődni. Ez a tendencia a pandémia után még inkább jelentősebbé vált, melynek következtében az elmúlt időszak igazi nyertesei az egyedi célgépgyártással foglalkozó cégek lettek. Ezen vállalatok az elmúlt egy évben sok esetben akár másfélszeresére tudták duzzasztani a megrendeléseik számát.

Egyre nagyobb teret hódítanak a MES és MOM rendszerek a cégek körében. Az elérhető szakképzett munkaerő viszont jelentősen kevesebb, mint a vállalatok részéről erre irányuló igény. Ebből kifolyólag a bérek alakulásának görbéje az IT piacéhoz hasonlítható.

Az automatizálási mérnökök körében is béremelkedés volt megfigyelhető, főleg a 3+ év tapasztalattal rendelkezők körében. Ennek oka, hogy az automatizálási projektek kivitelezését tapasztaltabb szakemberek munkájával szeretnék megoldani a nagyobb gyártó cégek.

A pályakezdők és junior mérnökök leginkább új zöldmezős beruházások keretei között, vagy kisebb cégeknél tudnak elhelyezkedni és tapasztalatot gyűjteni.

MÉRNÖKI ÉS GYÁRTÁSI TERÜLETEK

Minősegbiztosítás

A minősegbiztosítási szakemberek iránti kereslet továbbra is magas, azonban számukban jelentős munkaerő-többlet nem keletkezett, így a cégek ugyanolyan nehézségekkel néztek szembe a toborzás során. A vállalatok nagy része ritkábban hirdet meg junior pozíciókat, így továbbra is a tapasztaltabb, legalább 3-5 éves rutinnal rendelkező minősegbiztosítási szakemberek a legkeresettebbek.

A toborzási folyamatokban rendkívüli gyorsaságra van szükség, a jelöltek sok esetben akár több ajánlat közül is dönthetnek. A piac felgyorsult reakcióinak és a sok lehetőségnek köszönhetően pedig a bérek is megemelkedtek. A legnagyobb nehézséget a német nyelvtudást igénylő pozíciók betöltése jelenti. Ez esetben a cégek jelentősen kevesebb jelölt közül tudnak választani és a toborzási idő is meghosszabbodhat.

Az iparágak közötti nyitottság azonban sokat fejlődött az elmúlt időszakban. Egyre több autóipari cégnél adnak lehetőséget más iparágakból érkező minősegbiztosítási szakembereknek.

A vállalatok nagy részénél a minősegbiztosítási pozíciók még helyhez kötöttek, ugyanakkor nem ritka, hogy egy cég megengedi az alkalmankénti home office lehetőségét. Ritkán, de az olyan pozíciókban (főként beszállítói vagy projekt), ahol nem minden esetben kötött gyártáshoz a feladatkör akár teljes otthoni munkavégzést is felajánlhatnak a munkáltatók.

A 2022-es évben a minősegbiztosítási szakemberek iránti kereslet várhatóan hasonlóan stabil marad.

Karbantartási és technikai terület

A karbantartási terület évek óta folyamatos fejlődésen megy keresztül, amely várhatóan idén sem lesz másképp. A cégek továbbra is nyitottak az új rendszerek, oktatások bevezetésére, illetve az innovatív megoldásokra. A jelöltekkel szemben konstans elvárásként mutatkozik a felsőfokú műszaki végzettség, a releváns tapasztalat, valamint legalább egy idegen nyelv – preferáltan az angol – kommunikációképes szintű ismerete.

Nehézséget jelent az elektromos háttérrel rendelkező karbantartó jelöltek megtalálása és megtartása, főként a vidéki lokációk esetében. Bérek tekintetében továbbra is jelentős eltérés figyelhető meg az elektromos, illetve a mechanikus oldal között.

A tavalyi év „fékezése” után, idén újra megnőtt a kereslet a szakképzett technikusokra. Elvárások tekintetében a releváns végzettség, általában pár éves tapasztalat és a több műszakos munkarend vállalása dominál. Alapvető munkaerőhiány mutatkozik ezen a területen.

Jelentős javulás volt megfigyelhető a munkaerőpiac mérnöki területén mind keresleti, mind kínálati oldalon. A munkavállalók és munkáltatók is sokkal aktívabban vágtak bele a bővülési projektek megvalósításába. A mérnökök iránti fokozódó igény, valamint az infláció miatt a szokottnál is jobban növekedtek a bérek. Ezt különösen azok a munkavállalók érezték, akik nem cégen belül váltottak pozíciót, hanem egy másik vállalatnál helyezkedtek el. Ez esetben átlagosan 10-15 százalékkal magasabb fizetést kaphattak a mérnökök egy váltás során, de bizonyos iparágaknál és pozícióknál 20-25 százalékkal nőttek a bérigények.

A fellendülő gazdasági helyzetnek, illetve a stabilizálódó járványügyi szituációnak köszönhetően 2022 is hasonlóan izgalmas évnak ígérkezik.

MÉRNÖKI ÉS GYÁRTÁSI TERÜLETEK BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban megadva, teljes munkaidős állás esetén, prémium és egyéb juttatás nélkül.

Junior mérnök 1+ év tapasztalattal

Pozíció	Min	Max	Átlag
Production Engineering	480 000	600 000	500 000
Quality Engineering	480 000	600 000	500 000
Test Engineering	450 000	625 000	550 000
Maintenance Engineering	450 000	530 000	480 000
Mechanical R&D	425 000	600 000	475 000
Electrical R&D	450 000	700 000	575 000
MES & MOM Engineering	500 000	650 000	600 000
Automation Engineering	500 000	675 000	575 000
Project Engineering	450 000	600 000	550 000
Service Engineering	500 000	620 000	520 000
Expert in specific technology (e.g. Welding, Molding, Soldering)	500 000	600 000	550 000

Szenior mérnök 3+ év tapasztalattal

Pozíció	Min	Max	Átlag
Production Engineering	650 000	850 000	750 000
Quality Engineering	600 000	750 000	700 000
Test Engineering	550 000	750 000	600 000
Maintenance Engineering	530 000	700 000	600 000
Mechanical R&D	550 000	750 000	600 000
Electrical R&D	625 000	850 000	675 000
MES & MOM Engineering	650 000	800 000	750 000
Automation Engineering	650 000	900 000	800 000
Project Engineering	650 000	900 000	700 000
Service Engineering	620 000	750 000	670 000
Expert in specific technology (e.g. Welding, Molding, Soldering)	750 000	950 000	800 000

MÉRNÖKI ÉS GYÁRTÁSI TERÜLETEK BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban megadva, teljes munkaidős állás esetén, prémium és egyéb juttatás nélkül.

Csapatvezető / 5+ év tapasztalat

Pozíció	Min	Max	Átlag
Production Engineering	850 000	1 100 000	950 000
Quality Engineering	700 000	950 000	800 000
Test Engineering	750 000	950 000	850 000
Maintenance Engineering	700 000	900 000	780 000
Mechanical R&D	750 000	950 000	850 000
Electrical R&D	800 000	1 200 000	900 000
MES & MOM Engineering	850 000	1 100 000	1 000 000
Automation Engineering	800 000	1 200 000	950 000
Project Engineering	900 000	1 400 000	1 100 000
Service Engineering	700 000	900 000	780 000
Expert in specific technology (e.g. Welding, Molding, Soldering)	850 000	1 300 000	950 000

10+ év tapasztalat / Felső szintű műszaki vezetés

Pozíció	Min	Max	Átlag
Production Engineering (Engineering / Production management)	1 000 000	2 000 000	1 200 000
Quality Engineering	800 000	2 000 000	1 300 000
Test Engineering	900 000	1 300 000	1 100 000
Maintenance Engineering	900 000	1 500 000	1 100 000
Mechanical R&D	900 000	1 350 000	1 150 000
Electrical R&D	1 000 000	1 500 000	1 200 000
MES & MOM Engineering	1 100 000	2 100 000	1 300 000
Automation Engineering	1 000 000	1 500 000	1 100 000
Project Engineering	1 100 000	2 000 000	1 450 000
Service Engineering	850 000	1 500 000	1 000 000
Expert in specific technology (e.g. Welding, Molding, Soldering)	1 100 000	1 500 000	1 200 000

HUMÁN ERŐFORRÁS



HUMÁN ERŐFORRÁS

Az elmúlt 1-2 év jelentős kihívások elé állította a humán erőforrás területén dolgozó szakembereket. Bár a szektor kezd felélnéklülni, a HR-es kollégáknak továbbra is stratégiai feladata lesz abban, hogy a váratlan szituációkat megfelelően tudják menedzselni.

A közelmúltban történt toborzási visszaesés után a cégek HR csapatai nehezen tudják kezelni a mostanra megnövekedett munkaerőigényt, emiatt rendkívül megnőtt a kereslet a toborzási szakemberek iránt. Sok vállalat HR részlege indult el a modernizáció irányába, ezért a csapatot irányító megbízható vezetők iránti kereslet is magas.

A piacon továbbra is kiszervezik, illetve in-house menedzselik a bérszámfejtési folyamatokat, ezért az elkövetkező években is nagy igény lesz a tranzakciós tapasztalattal rendelkező bérszámfejtési vezetőkre.

Fizetések tekintetében nem történt számottevő változás a tavalyi évhez képest. Ez főként annak köszönhető, hogy a HR területén is akadtak olyan jellegű jelentősebb leépítések, amelynek következtében nagyobb volt a kínálat a jelöltekből, mint a meghirdetett pozíciókból.

A pandémia okozta munkahelyi változások adaptálása jelenleg is zajlik, melyre a vállalatok legjobban egy rugalmasan kezelt szabályozási rendszer kialakításával tudnak felkészülni. A munkáltatók továbbra is vizsgálják, mi az ideális megoldás a munkavégzés helyét illetően. A hibrid vagy bizonyos munkakörökben a teljesen otthonról történő munkavégzés egyértelmű versenyelőny a más városokban élő munkaerő bevonzásában és az erre való hajlandóság lépéselőnyt jelenthet a jelöltek szemében is az elkövetkező években.



HUMÁN ERŐFORRÁS BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban megadva, teljes munkaidős állás esetén, prémium és egyéb juttatás nélkül.

Humán erőforrás

Pozíció	Min	Max	Átlag
Regional HR Director	2 000 000	3 000 000	2 500 000
HR Director	1 500 000	2 000 000	1 800 000
HR Manager	1 000 000	1 800 000	1 300 000
Regional HR Business Partner	1 000 000	1 500 000	1 200 000
HR Business Partner	700 000	1 000 000	900 000
Payroll Team Leader	550 000	850 000	750 000
Payroll Specialist	350 000	600 000	450 000
Recruitment Manager	700 000	1 100 000	850 000
Recruitment Partner	550 000	900 000	750 000
Recruitment Specialist	380 000	800 000	600 000
Learning and Development Specialist	400 000	750 000	600 000
Mobility Specialist	400 000	700 000	600 000
HR Generalist	500 000	850 000	650 000
HR Specialist	450 000	600 000	500 000
HR Coordinator	400 000	600 000	480 000
HR Assistant	280 000	380 000	320 000
HR Administrator	260 000	380 000	300 000

TECHNOLÓGIA



A technológiai szektor nem csak Magyarországon, globálisan is a legdinamikusabban bővülő munkaerőpiaci szegmens napjainkban. A Hays Technology specializált toborzási csapatai világszerte eddig nem látott munkaerőpiaci aktivitást tapasztaltak ebben az iparágban. Magyarországon számos “near-shoring” beruházás indult 2021-ben, ami tovább növelte az IT szakemberek iránti keresletet. A nemzetközi projektekkel rendelkező, tőkeerős cégek elsősorban Budapesten nyitottak új pozíciókat, a távoli munkavégzés elterjedése révén viszont ezzel párhuzamosan a vidéki bérek is megnövekedtek. A 2022-as év egyik legfontosabb trendje így a budapesti és a vidéki IT bérek közötti különbség megszűnése.

Növekvő igény, véges kínálat

A Magyarországra érkező beruházások egy jelentős része szoftverfejlesztő központok, technológiai hub-ok létrehozását célozza. Az új beruházások vonzó projekteket és versenyképes ajánlatokat jelentenek a fejlesztők számára, akik hetente kapnak megkereséseket toborzókól és HR szakemberektől.

A szoftverfejlesztés területén megfigyelhető trendek zavartalanul bontakoznak ki az elmúlt években, és ez 2022-ben sem lesz másképp. Az **Angular és React** keretrendszerek terén képzett **Senior Frontend fejlesztők** iránti kereslet továbbra is kimagasló. A Backend technológiák közül a **Java és a .NET** a legjelentősebbek. A szakemberek iránti kereslet pedig óriási. A vállalatok gyakran EU-n kívüli munkavállalók felvételével elégitik ki szervezetük egyre növekvő igényeit.

A fejlesztői csapatok bővülése pedig magával hozza a szoftvertesztelő kapacitás bővítését is. Partnereink leginkább az **Automata Testing** szakembereket keresik, akik multiplatform fejlesztői készségeikért és erős felhőtechnológiai rendszerismeretükért kiemelkedő állásajánlatokra számíthatnak.

A felhő alapú rendszerek térnyerése és a kiberbiztonság kéz a kézben jár. A tavalyi előrejelzésünknek megfelelően ezen a területen exponenciálisan nőtt a tapasztalt szakemberek számára elérhető pozíciók száma. 2022-re háromszor több **Senior Security Engineer** vagy **Cybersecurity Expert** pozícióba toborzunk szakembereket.

A **DevOps** pozíciók esetében egyre nagyobb többen esetében feltétel a magabiztos felhőtechnológiai ismeret. Az AWS / Azure / GCP triumvirátusból az **Amazon Web Services** a legáltalánosabban használt tudás, így ez a tapasztalat a legértékesebb a piacon.

A vállalatirányítási rendszerek területén az SAP a piac egyeduralgója. Egyaránt magas a kereslet az **SAP fejlesztők és tanácsadók** iránt. A logisztikai modulok (SD, MM, WM), a pénzügyi és banki modulok (FI, CO) fejlesztésében, üzemeltetésében jártas szakemberek szintén számos ajánlat közül válogathatnak.

Az **Advanced Analytics és Data Science** területek dinamikusan fejlődnek. Töretlenül növekszik a szakemberek iránti igény, és ezzel párhuzamosan a bérek is emelkednek.

Gyorsuló béremelkedés

A technológiai szektorban elérhető bérek eddig nem látott ütemben emelkedtek. Területenként eltérően ugyan, de minimum 10 százalékkal, sok esetben 20-25 százalékkal növekedtek 2021-ben.

A béremelkedések alsó határán 10 százalékos átlagos növekedést tapasztaltunk a rendszer- és hálózati mérnökök esetében.

Az SAP tanácsadók és fejlesztők, termékfelelősök, projektmenedzserek és a hagyományos (nem felhő alapú) DevOps mérnökök bérei 15-20 százalékat emelkedtek.

A bérek a szoftverfejlesztés területén emelkedtek a legnagyobb mértékben. A medior és szenior mérnökök bérei 25 százalékkal emelkedtek a tavalyi évhez képest. Hasonlóan intenzív növekedést látunk a Cloud DevOps és a kiberbiztonság terén.

Előrejelzés

A következő időszakban a szoftverfejlesztés területén tovább növekednek a bérek. A Magyarországra érkező új beruházások kifejezetten változatos technológiai készségekre generálnak keresletet. Több niche-nek gondolt technológia válhat hamarosan mainstreammé. Például a napjainkban még ritkaságnak számító Golang rövidesen divatos programozási nyelvvé válik.

A kimagasló munkaerő iránti kereslet révén Budapest jelentős régiós technológiai központtá válhat, ahol az európai munkavállalók mellett a Föld szinte minden pontjáról érkező szakemberek dolgoznak majd.

Vállalatok tömegei indítottak digitalizációs projekteket, amelyek keretében a felhőbe költöztetik a rendszereiket, szervereiket, illetve szoftveres megoldásaikat. A migrációs projektekhez és a felhő alapú platformok üzemeltetéséhez pedig elengedhetetlenek a felhőtechnológiák terén jártas szakemberek. Ezek a projektek sok helyen kezdeti fázisban járnak, ezért még hosszú éveken át növekvő munkaerőigényt generálnak.

A vállalatok egyre nagyobb mennyiségű adatot tárolnak és használnak fel. Ezzel párhuzamosan az adatok értéke is növekszik, így a kibervédelem szerepe egyre hangsúlyosabbá válik. A kibertámadások egyre intenzívebbek és szofisztikáltabbak. Emiatt a biztonsági szakemberek a jövőben is az IT piac “sztárjai” lesznek.

Bruttó havi fizetés forintban megadva, teljes munkaidős állás esetén, prémium és egyéb juttatás nélkül.

Software Development

Pozíció	Junior SW Engineer (0-3 years)			Medior SW Engineer (3-5 years)		
	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag
C/C++ Developer	550 000	850 000	650 000	750 000	1 100 000	875 000
Java Developer	500 000	950 000	750 000	950 000	1 350 000	1 200 000
.NET Developer	500 000	900 000	650 000	900 000	1 300 000	1 100 000
PHP Developer	500 000	800 000	650 000	800 000	1 100 000	1 000 000
Python Developer	550 000	900 000	650 000	900 000	1 300 000	1 100 000
Database Developer	550 000	850 000	650 000	750 000	1 100 000	875 000
Manual Tester	450 000	600 000	500 000	700 000	900 000	800 000
Automation Tester	550 000	850 000	700 000	800 000	1 200 000	1 000 000
Frontend Developer	550 000	950 000	700 000	950 000	1 350 000	1 200 000
Mobile Developer	550 000	950 000	700 000	900 000	1 300 000	1 100 000
UX Designer	550 000	900 000	650 000	750 000	1 100 000	900 000

Pozíció	Senior SW Engineer (5+ years)			Architect / Team Lead / Management		
	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag
C/C++ Developer	950 000	1 400 000	1 200 000	1 200 000	1 500 000	1 300 000
Java Developer	950 000	1 600 000	1 400 000	1 300 000	2 000 000	1 650 000
.NET Developer	950 000	1 500 000	1 300 000	1 300 000	2 000 000	1 650 000
PHP Developer	950 000	1 300 000	1 100 000	1 200 000	1 500 000	1 300 000
Python Developer	950 000	1 500 000	1 300 000	1 300 000	1 700 000	1 600 000
Database Developer	950 000	1 400 000	1 200 000	1 200 000	1 500 000	1 300 000
Manual Tester	850 000	1 100 000	950 000	1 300 000	1 700 000	1 600 000
Automation Tester	900 000	1 400 000	1 200 000	1 300 000	1 700 000	1 600 000
Frontend Developer	950 000	1 600 000	1 400 000	1 300 000	1 700 000	1 600 000
Mobile Developer	950 000	2 000 000	1 500 000	1 400 000	2 500 000	1 900 000
UX Designer	1 000 000	1 500 000	1 300 000	1 200 000	1 600 000	1 400 000

TECHNOLÓGIA BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban megadva, teljes munkaidős állás esetén, prémium és egyéb juttatás nélkül.

Infrastruktúra és felhőtechnológia

Pozíció	Junior Engineer (0-3 years)			Medior Engineer (3-5 years)		
	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag
System Administrator	500 000	700 000	600 000	700 000	850 000	700 000
System Engineer	550 000	800 000	700 000	800 000	1 000 000	900 000
Network Engineer	550 000	800 000	700 000	800 000	1 000 000	900 000
DevOps	600 000	900 000	750 000	900 000	1 400 000	1 200 000
Cloud Engineer	625 000	925 000	775 000	950 000	1 500 000	1 275 000

Pozíció	Senior Engineer (5+ years)			Architect / Team Lead / Management		
	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag
System Administrator	850 000	1 100 000	900 000	1 000 000	1 300 000	1 100 000
System Engineer	900 000	1 300 000	1 150 000	1 200 000	1 600 000	1 450 000
Network Engineer	900 000	1 300 000	1 150 000	1 200 000	1 600 000	1 450 000
DevOps	1 000 000	1 600 000	1 400 000	1 400 000	1 800 000	1 600 000
Cloud Engineer	1 050 000	1 600 000	1 450 000	1 400 000	2 000 000	1 600 000

Kiberbiztonság

Pozíció	Junior Engineer (0-3 years)			Medior Engineer (3-5 years)		
	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag
Security Engineer	700 000	900 000	800 000	900 000	1 200 000	1 100 000
Cyber Security Consultant	700 000	900 000	800 000	900 000	1 200 000	1 100 000
SOC Analyst	550 000	700 000	600 000	800 000	1 000 000	900 000
Penetration Tester	550 000	700 000	600 000	800 000	1 000 000	900 000

Pozíció	Senior Engineer (5+ years)			Architect / Team Lead / Management		
	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag
Security Engineer	1 200 000	1 500 000	1 300 000	1 300 000	1 800 000	1 500 000
Cyber Security Consultant	1 200 000	1 500 000	1 300 000	1 300 000	1 800 000	1 500 000
SOC Analyst	1 100 000	1 200 000	1 100 000	1 200 000	1 500 000	1 300 000
Penetration Tester	1 100 000	1 200 000	1 100 000	1 200 000	1 500 000	1 300 000

Bruttó havi fizetés forintban megadva, teljes munkaidős állás esetén, prémium és egyéb juttatás nélkül.

Változás- és projektmenedzsment

	Junior Engineer (0-3 years)			Medior Engineer (3-5 years)		
Pozíció	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag
Product Owner/Manager	600 000	900 000	700 000	900 000	1 200 000	1 000 000
Project Manager	600 000	900 000	700 000	900 000	1 200 000	1 000 000
Engineering Manager	850 000	1 100 000	1 000 000	1 100 000	1 600 000	1 300 000
Delivery Manager	850 000	1 100 000	1 000 000	1 100 000	1 600 000	1 300 000
Scrum Master	600 000	900 000	700 000	900 000	1 200 000	1 000 000
Agile Coach	600 000	900 000	700 000	900 000	1 200 000	1 000 000

	Senior Engineer (5+ years)			Architect / Team Lead / Management		
Pozíció	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag
Product Owner/Manager	1 200 000	1 500 000	1 300 000	1 300 000	1 800 000	1 500 000
Project Manager	1 200 000	1 500 000	1 300 000	1 300 000	1 800 000	1 500 000
Engineering Manager	1 300 000	1 800 000	1 500 000	1 500 000	2 000 000	1 750 000
Delivery Manager	1 300 000	1 800 000	1 500 000	1 500 000	2 000 000	1 750 000
Scrum Master	1 200 000	1 500 000	1 300 000	1 300 000	1 800 000	1 500 000
Agile Coach	1 200 000	1 500 000	1 300 000	1 300 000	1 800 000	1 500 000

ERP és CRM

	Junior Engineer (0-3 years)			Medior Engineer (3-5 years)		
Pozíció	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag
SAP Consultant	550 000	700 000	600 000	800 000	1 000 000	900 000
SAP Developer	600 000	900 000	700 000	900 000	1 200 000	1 000 000
Salesforce Consultant	550 000	700 000	600 000	800 000	1 000 000	900 000
Salesforce Developer	600 000	900 000	700 000	900 000	1 200 000	1 000 000

	Senior Engineer (5+ years)			Architect / Team Lead / Management		
Pozíció	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag
SAP Consultant	1 100 000	1 200 000	1 100 000	1 200 000	1 500 000	1 300 000
SAP Developer	1 200 000	1 500 000	1 300 000	1 300 000	1 800 000	1 500 000
Salesforce Consultant	1 100 000	1 200 000	1 100 000	1 200 000	1 500 000	1 300 000
Salesforce Developer	1 200 000	1 500 000	1 300 000	1 300 000	1 800 000	1 500 000

Bruttó havi fizetés forintban megadva, teljes munkaidős állás esetén, prémium és egyéb juttatás nélkül.

Data & Advanced Analytics

Pozíció	Junior Engineer (0-3 years)			Medior Engineer (3-5 years)		
	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag
Data Scientist	850 000	1 200 000	1 000 000	1 000 000	1 500 000	1 300 000
Data Engineer	900 000	1 300 000	1 100 000	1 100 000	1 500 000	1 300 000
Machine / Deep Learning Engineer	850 000	1 300 000	1 100 000	1 400 000	2 000 000	1 700 000
Computer Vision Engineer	750 000	1 000 000	950 000	1 100 000	1 500 000	1 300 000
BI Developer	850 000	1 100 000	950 000	1 000 000	1 500 000	1 300 000
Business / BI Analyst	500 000	900 000	850 000	850 000	1 100 000	950 000

Pozíció	Senior Engineer (5+ years)			Architect / Team Lead / Management		
	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag
Data Scientist	1 500 000	2 000 000	1 700 000	1 800 000	2 500 000	2 000 000
Data Engineer	1 400 000	1 800 000	1 650 000	1 600 000	2 300 000	1 900 000
Machine / Deep Learning Engineer	1 700 000	2 500 000	1 900 000	1 800 000	2 500 000	2 200 000
Computer Vision Engineer	1 300 000	1 700 000	1 500 000	1 500 000	2 000 000	1 800 000
BI Developer	1 400 000	1 800 000	1 600 000	1 800 000	2 200 000	2 000 000
Business / BI Analyst	1 000 000	1 300 000	1 100 000	1 300 000	1 600 000	1 450 000

IT CONTRACTING



A pandémia okozta munkavégzési szokások megváltozása előnyösen hatott a technológiai szektor, és azon belül is az IT Contracting piaci helyzetére. A távmunkavégzési modell népszerűségével a cégvezetők nagyobb bizalommal fordulnak külsős szakemberekhez, akik akár a világ bármely pontjáról, kötetlen beosztásban is hasznosítani tudják a szakértelmüket. A szektorra jellemző általános szakemberhiány pedig arra sarkallja a döntéshozókat, hogy vállalkozó szakembereket is bevonjanak projektjeikbe.

Emelkedő óradíjak

A piacot érintő egyik legnagyobb változás a KATA törvény megreformálása volt, melynek köszönhetően sok vállalkozónak – akik eddig stabil, állandó ügyfélkörrel rendelkeztek – váltania kellett ezen adózási formáról. A magasabb adó miatt azonban emelkedtek az óradíjak is. Az egyéb gazdasági változások hatásának köszönhetően átlagosan 10 százalékos növekedés volt megfigyelhető az óradíjakban, pozíciótól függetlenül. Így az elmúlt egy évben az IT szektor bérei soha nem látott ütemben emelkedtek. Amennyiben egy vállalat két éves vagy rövidebb távú projektben gondolkodik, megfontolandó, hogy költséghatékonyság szempontjából érdemes-e inkább egy vállalkozó informatikust foglalkoztatni.

Irány a felhők közé

Az elmúlt egy év során meredeken megnőtt azoknak a megbízásoknak a száma, ami felhőalapú rendszerek üzemeltetéséről vagy arról szól, hogy egy cég adatbázisát, szoftvereit, esetleg az egész működését átköltöztetik egy felhőalapú rendszerbe. Így 2022-ben azokra a szakemberekre lesz a legnagyobb igény, akik tapasztalattal rendelkeznek a legnagyobb Cloud rendszerek valamelyikével, például: Azure, AWS, vagy GCP. A felhő technológiák érvényesülése leginkább a DevOps pozícióknál volt érzékelhető.

Az adatok üzleti célú elemzése és felhasználása, valamint a különböző migrációs projektek kapcsán továbbra is folyamatos az igény adatszakértőkre, legyen szó Data Analyst-ról, Data Scientist-ről vagy akár Business Analyst-ról.

A SAP területen elérhető és kiváló szaktudással rendelkező szakemberek száma viszont igen csekély, szakértelmükre fokozott igény lesz a következő évben is.

Megtalálni és megtartani

Magyarország továbbra is elsődleges célpontja a külföldi beruházásoknak és a különböző “nearshoring” projekteknek. Ez egyrészt a magas kvalitású magyar IT szakemberek tudásának köszönhető, másrészt hogy az elérhető erőforrás a nemzetközi viszonylatban relatív olcsónak mondható. Ennek köszönhetően egyre inkább elengedhetetlenné válik a nyelvtudás (angol, német). Emellett a felhő technológiákban való jártasság rendkívül előtérbe helyeződött.

Egyre több szereplő jelenik meg azokon a piacokon, ahol az elmúlt években csak néhány cég volt megfigyelhető, mint például a cyber security vagy a blockchain technológiák piaca.

A magyar technológiai piac első számú kihívása továbbra is az a kérdéskör marad, hogy hogyan lehet a legjobb szakembereket a piacról bevonni, toborozni és megtartani. 2022-ben már nem elegendő a versenytársak béreivel versenyezni. Még inkább előtérbe kerül a full remote munkavégzés lehetősége, a vállalati kultúra és céges háttér, a projektek mögöttes tartalma és a misszió, valamint az employer branding, a diverzitás, a környezettudatosság vagy a társadalmi felelősségvállalás kérdése.

IT CONTRACTING BÉREK

Software and Application Development

Backend		Min. Ft / óra*	Max. Ft / óra*	Tipikus Ft / óra*
Java	Junior Developer (1-3 years of experience)	5 000	7 000	6 000
	Developer (3-5 years of experience)	7 000	11 000	8 500
	Senior Developer (5+ years of experience)	9 000	15 000	11 500
.NET/C#	Junior Developer (1-3 years of experience)	5 000	7 000	6 000
	Developer (3-5 years of experience)	7 000	11 000	8 500
	Senior Developer (5+ years of experience)	9 000	16 500	12 000
Python	Junior Developer (1-3 years of experience)	5 000	7 000	6 000
	Developer (3-5 years of experience)	7 000	11 000	8 500
	Senior Developer (5+ years of experience)	9 000	15 000	11 500
C/C++	Junior Developer (1-3 years of experience)	4 000	6 000	5 000
	Developer (3-5 years of experience)	6 000	9 000	7 500
	Senior Developer (5+ years of experience)	8 500	13 500	10 500
PHP	Junior Developer (1-3 years of experience)	4 000	6 000	5 000
	Developer (3-5 years of experience)	6 000	8 000	7 000
	Senior Developer (5+ years of experience)	8 500	12 000	9 500

Frontend		Min. Ft / óra*	Max. Ft / óra*	Tipikus Ft / óra*
	Junior Developer (1-3 years of experience)	5 500	7 000	6 000
	Developer (3-5 years of experience)	7 000	9 500	8 000
	Senior Developer (5+ years of experience)	9 500	14 000	11 000

Fullstack		Min. Ft / óra*	Max. Ft / óra*	Tipikus Ft / óra*
	Junior Developer (1-3 years of experience)	7 500	10 000	8 500
	Developer (3-5 years of experience)	9 500	11 500	10 500
	Senior Developer (5+ years of experience)	11 000	18 000	13 000

Mobile		Min. Ft / óra*	Max. Ft / óra*	Tipikus Ft / óra*
Android/iOS	Junior Developer (1-3 years of experience)	4 500	7 000	5 500
	Developer (3-5 years of experience)	6 000	9 000	7 500
	Senior Developer (5+ years of experience)	9 000	12 500	9 000

Management		Min. Ft / óra*	Max. Ft / óra*	Tipikus Ft / óra*
	Software Architect	14 000	22 000	16 000
	Lead Developer	12 000	20 000	15 000
	Scrum Master	9 500	13 000	11 500

*Az óradíjak nem tartalmazzák a Hays díjait a tavalyi évi kiadvánnyal ellentétben.

IT CONTRACTING BÉREK

Operations

Testing		Min. Ft / óra*	Max. Ft / óra*	Tipikus Ft / óra*
Test Automation	Junior Tester (1-3 years of experience)	4 500	7 000	5 500
	Tester (3-5 years of experience)	6 000	9 000	7 000
	Senior Tester (5+ years of experience)	8 000	14 000	11 000
Manual Tester	Junior Tester (1-3 years of experience)	3 500	5 500	4 000
	Tester (3-5 years of experience)	4 000	6 000	5 000
	Senior Tester (5+ years of experience)	4 500	7 000	6 000
	Test Manager	9 000	15 000	12 500

Deployment and Maintenance		Min. Ft / óra*	Max. Ft / óra*	Tipikus Ft / óra*
DevOps Engineer	Junior (1-3 years of experience)	5 000	7 500	6 000
	Medior (3-5 years of experience)	6 500	10 000	8 000
	Senior (5+ years of experience)	9 000	18 000	13 500
System Administrator (Unix/Linux)	Junior (1-3 years of experience)	4 200	5 700	4 700
	Medior (3-5 years of experience)	5 200	6 700	5 700
	Senior (5+ years of experience)	5 700	7 200	6 200
System Administrator (Microsoft Windows)	Junior (1-3 years of experience)	4 000	5 500	4 500
	Medior (3-5 years of experience)	5 000	6 500	5 500
	Senior (5+ years of experience)	5 500	7 000	6 000
Network Engineer	Junior (1-3 years of experience)	5 200	7 500	6 000
	Medior (3-5 years of experience)	5 500	9 000	6 500
	Senior (5+ years of experience)	7 500	12 000	8 500

Cloud		Min. Ft / óra*	Max. Ft / óra*	Tipikus Ft / óra*
Cloud Engineer	Junior (1-3 years of experience)	5 000	7 500	6 500
	Medior (3-5 years of experience)	7 500	12 000	10 500
	Senior (5+ years of experience)	9 500	19 000	17 000

Security		Min. Ft / óra*	Max. Ft / óra*	Tipikus Ft / óra*
Security Engineer	Junior (1-3 years of experience)	6 000	7 500	7 000
	Medior (3-5 years of experience)	8 000	11 000	9 500
	Senior (5+ years of experience)	11 000	17 000	13 000

Technical Assistance		Min. Ft / óra*	Max. Ft / óra*	Tipikus Ft / óra*
	1st Line Support	3 500	6 000	5 000
	2nd Line Support	5 000	7 000	6 000
	Process Manager	7 000	9 750	9 000

*Az óradíjak nem tartalmazzák a Hays díjait a tavalyi évi kiadvánnyal ellentétben.

IT CONTRACTING BÉREK

Data

Big Data & Machine Learning		Min. Ft / óra*	Max. Ft / óra*	Tipikus Ft / óra*
	Database Administrator	4 500	10 500	7 500
	Database Developer	6 000	11 500	9 500
	Data Analyst	8 200	15 000	11 500
	Data Scientist	9 000	15 000	11 500
	Data Engineer	8 500	16 500	12 000
	Data Governance Specialist	9 000	15 000	12 500
	Data Architect	13 000	19 000	15 500

Business Intelligence		Min. Ft / óra*	Max. Ft / óra*	Tipikus Ft / óra*
	BI Developer	8 500	14 500	12 500
	BI Consultant	10 000	15 500	13 000

SAP

Big Data & Machine Learning		Min. Ft / óra*	Max. Ft / óra*	Tipikus Ft / óra*
SAP Consultant	Junior (1-3 years of experience)	8 000	11 500	10 000
	Medior (3-5 years of experience)	11 000	15 000	13 000
	Senior (5+ years of experience)	14 500	20 000	17 500
SAP Developer	Junior (1-3 years of experience)	7 500	10 500	9 500
	Medior (3-5 years of experience)	9 000	12 500	10 500
	Senior (5+ years of experience)	13 000	18 000	15 000

*Az óradíjak nem tartalmazzák a Hays díjait a tavalyi évi kiadvánnyal ellentétben.

IT CONTRACTING BÉREK

Project and People Management

Business Analyst		Min. Ft / óra*	Max. Ft / óra*	Tipikus Ft / óra*
Business Analyst	Junior (1-3 years of experience)	7 500	10 000	8 500
	Medior (3-5 years of experience)	8 500	11 500	9 500
	Senior (5+ years of experience)	11 500	15 000	12 500

Project Manager		Min. Ft / óra*	Max. Ft / óra*	Tipikus Ft / óra*
Project Management	Junior (1-3 years of experience)	6 500	10 000	8 500
	Medior (3-5 years of experience)	9 000	12 500	11 000
	Senior (5+ years of experience)	11 500	15 000	12 500

People Manager		Min. Ft / óra*	Max. Ft / óra*	Tipikus Ft / óra*
People Management	Technology Operational Manager	12 000	17 000	14 500
	Agile Coach	11 000	17 500	13 500

*Az óradíjak nem tartalmazzák a Hays díjait a tavalyi évi kiadvánnyal ellentétben.

JOG



A jogi terület toborzási trendjeit a tavalyi évtől kezdve vizsgáljuk Salary Guide kiadványunkban. A korábbi fokozatos növekvő munkaerőfelvételt követően 2021 inkább vegyes képet mutatott ezen a területen. Az év elején tapasztalt megtorpanás után újraindultak a jogászokat célzó toborzási projektek. Ezt pedig a bérek emelkedése is követte.

Piaci látkép

A járványhelyzet alatt bevezetett korlátozásokat követően szinte eltűntek a nyitott jogi pozíciók. A piac ezen területe több hónapig stagnált. 2021 közepétől azonban erőteljes toborzási hullám indult, és ma is nagy számban keresnek jogi szakembereket a vállalatok.

Pozíciók vagy specializációk helyett inkább húzóágazatokat érdemes kiemelni, ahol a legnagyobb arányú munkaerőfelvétel várható. Jelenleg az ingatlanipar, a kivitelezési szektor, az IT, a szolgáltatás szektor, illetve a bankok körében látunk kiemelkedő keresletet új munkaerőre.

Felzárkózó bérek

Az elmúlt években a jogi szakemberek bére sikeresen felzárkózott más szakterületekhez. Aki ezt a szakmát választja és specializálódik valamilyen szektorra, kifejezetten magas fizetést érhet el. 2021-ben több vállalat növelte meg a toborzásra fordított költségkeretét, hogy

versenyképes fizetést tudjon ajánlani a jellemzően magas bérigényű jogi szakembereknek. A bérnövekedés mértéke 6-8 százalék körül mozgott. 2022-től pedig arra számítunk, hogy valamivel infláció felett, nagyjából 7-8 százalékkal fognak növekedni a bérek.

A szenior szintű jogi szakemberek csak jóval magasabb fizetésért hajlandóak munkahelyet váltani, Nem ritka, hogy 15-20 százalékkal magasabb a bérigényük.

2022-ben viszont már nem kell vezetőnek lenni ahhoz, hogy bruttó 1.000.000 forintos fizetése legyen egy jogásznak. Egyre több multinacionális vállalat tervez nagyarányú toborzást hazánkban, és több új piaci szereplő is nagyobb létszámmal szeretné bővíteni a jogi és megfelelőséggel foglalkozó szakemberekből álló csapatát.



Bruttó havi fizetés forintban megadva, teljes munkaidős állás esetén, prémium és egyéb juttatás nélkül.

Társasági jog

Pozíció	Min	Max	Átlag
Paralegal/Legal Assistant 0-3 (without BAR exam)	400 000	550 000	475 000
Junior Legal Counsel 3-5 with BAR exam	580 000	900 000	740 000
Senior Legal Counsel 5-10	750 000	1 600 000	1 100 000
Regional Legal Counsel	1 200 000	2 000 000	1 500 000
Legal Manager	1 300 000	2 100 000	1 600 000
Legal Director	1 800 000	3 500 000	2 200 000

Compliance

Pozíció	Min	Max	Átlag
Junior Compliance Specialist (1-3 years)	430 000	590 000	510 000
Compliance Expert (3-5 years)	550 000	800 000	650 000
Compliance Manager	750 000	1 100 000	920 000
Chief Compliance Officer	1 400 000	3 300 000	2 000 000

Vállalati jogász

Pozíció	Min	Max	Átlag
Corporate Lawyer (5-8 years)	750 000	1 300 000	920 000
Senior Corporate Lawyer (8+ years)	1 000 000	1 900 000	1 450 000

ÉLETTUDOMÁNYOK



A COVID-19 világjárvány kezdetén minden figyelem a gyógyszeriparra összpontosult. Ez a munkaerőpiaci szegmens azon kevés iparág között volt, amely a pandémia kezdetétől növekedni tudott. A digitalizáció megjelent a fejlesztés és az engedélyeztetés területén is. A magánegészségügy tovább erősödött, miközben az orvosok béreinek emelkedésével közelebb került egymáshoz a gyógyszeripar és az egészségügy.

Gyorsabban, hatékonyabban

2020-ban néhány gyógyszergyártó olyat vitt véghez, ami addig elképzelhetetlennek tűnt. Egy normál esetben tíz évig tartó fejlesztési-preklinikai-klinikai kutatási-törzskönyvezési folyamatot rövidítettek le egy évre. 2021-ben az iparág szereplői tanulmányozták az innovatív megoldásokat és megpróbálták a "hétköznapi gyógyszerek" fejlesztési és törzskönyvezési folyamataiba is átemelni azokat.

A fókusz a minden eddiginél hatékonyabb adatfeldolgozáson, a Big Data-ban rejlő lehetőségek kiaknázásán és az emberi eredetű hibalehetőségek kiküszöbölésén van. Szárnyalnak a gyógyszer és orvostechnikai gyártókat szoftverekkel kiszolgáló vállalatok. Olyan pozíciók jelentek meg az IT és az élettudományok határterületén, amelyek néhány éve még nem léteztek. A maroknyi tapasztalt Subject Matter Expert (SME), Consultant, Project Manager jelölt, aki ezen a szűk területen dolgozik akár 30 százalékkal magasabb fizetést is elérhet pozícióváltás esetén.

A hazai egészségügy is visszavonhatatlanul megváltozott a pandémia hatására. A magánegészségügy szerepe évről évre egyre nagyobb, ami radikálisan felgyorsult 2021-ben. Gyorsabb, hatékonyabb, kényelmesebb és szinte nincs már olyan műtét, amit ne tudnánk elvégezteni magánkórházban. Minden eddiginél nagyobb a verseny az orvosokért, és a radikális béremelések után már nem feltétlenül a gyógyszeripari pozíciók fizetnek jobban. A szenior orvos végzettségű gyógyszeripari szakemberek nem fognak visszamenni a klinikumba, de a gyógyszercégeknek újra kell gondolniuk a bérsávjukat, ha utánpótlást szeretnének.

Az egyetlen terület, ahol nem egyértelmű növekedésről számolunk be, a klasszikus orvoslátogatás. Sok cég a sales csapatához nyúlt, amikor leépítésekre került sor a járványhelyzetben. Továbbra is az orvoslátogatás a leghatékonyabb módszer a gyógyszerek promóciójára, de a legköltségesebb is. A cégek nagy része azon dolgozik, hogy jobb és hatékonyabb, többnyire digitális marketing megoldásokkal egészítse ki az egyre zsugorodó sales csapat munkáját.

Az élettudományok területe tehát minden akadály ellenére töretlenül fejlődik, növekszik és egyre jobban megfizeti a speciális tudással rendelkező munkavállalókat.

ÉLETTUDOMÁNYOK BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban megadva, teljes munkaidős állás esetén, prémium és egyéb juttatás nélkül.

OTC commercial

Pozíció	Min	Max	Átlag
Pharmaceutical Sales Representative	400 000	600 000	500 000
Key Account Manager	700 000	1 000 000	800 000
Sales/Marketing Assistant	400 000	550 000	480 000
Brand/Product Manager - junior level (0-5 years)	550 000	900 000	750 000
Brand/Product Manager - senior level	850 000	1 200 000	1 000 000
Sales Manager (with people management)	900 000	1 400 000	1 100 000
Marketing Manager (with people management)	900 000	1 400 000	1 100 000

RX commercial

Pozíció	Min	Max	Átlag
Medical Sales Representative - junior level (0-5 years)	550 000	700 000	600 000
Medical Sales Representative - senior level	700 000	900 000	800 000
Specialty Care Representative (hospitals)	750 000	1 100 000	950 000
Key Account Manager	850 000	1 300 000	1 050 000
Sales/Marketing Assistant	400 000	600 000	500 000
Brand/Product Manager - junior level (0-5 years)	600 000	950 000	750 000
Brand/Product Manager - senior level	950 000	1 400 000	1 100 000
Sales Manager (with people management)	1 000 000	1 700 000	1 300 000
Marketing Manager (with people management)	1 000 000	1 700 000	1 300 000

Medical

Pozíció	Min	Max	Átlag
Medical Science Liaison	900 000	1 300 000	1 050 000
Medical Advisor	1 000 000	1 500 000	1 200 000
Medical Affairs Manager	1 000 000	1 700 000	1 400 000

ÉLETTUDOMÁNYOK BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban megadva, teljes munkaidős állás esetén, prémium és egyéb juttatás nélkül.

Törzskönyvezés

Pozíció	Min	Max	Átlag
Regulatory Affairs Specialist - junior level (0-5 years)	450 000	750 000	650 000
Regulatory Affairs Specialist - senior level	700 000	1 000 000	850 000
Regulatory Manager (with people management)	900 000	1 300 000	1 100 000

Farmakovigilancia

Pozíció	Min	Max	Átlag
Case Processor	430 000	600 000	500 000
Drug Safety Specialist	450 000	700 000	550 000
Drug Safety Manager / QPPV	800 000	1 300 000	1 000 000

Minőségügy

Pozíció	Min	Max	Átlag
QC Analyst - junior level (0-5 years)	400 000	550 000	450 000
QC Analyst - senior level	550 000	800 000	650 000
QA Specialist - junior level (0-5 years)	400 000	550 000	450 000
QA Specialist - senior level	550 000	900 000	650 000
QA Pharmacist	450 000	900 000	650 000
Responsible Person	750 000	1 100 000	900 000
Qualified Person	800 000	1 300 000	1 000 000
QA Manager (with people management)	800 000	1 300 000	1 000 000

Klinikai kutatás

Pozíció	Min	Max	Átlag
Clinical Trial Assistant	450 000	600 000	550 000
Clinical Research Associate - junior level (0-3 years)	600 000	800 000	700 000
Clinical Research Associate - senior level	800 000	1 300 000	1 100 000
Project Manager - junior level (0-3 years)	800 000	1 100 000	900 000
Project Manager - senior level	1 100 000	1 600 000	1 300 000

ÉLETTUDOMÁNYOK BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban megadva, teljes munkaidős állás esetén, prémium és egyéb juttatás nélkül.

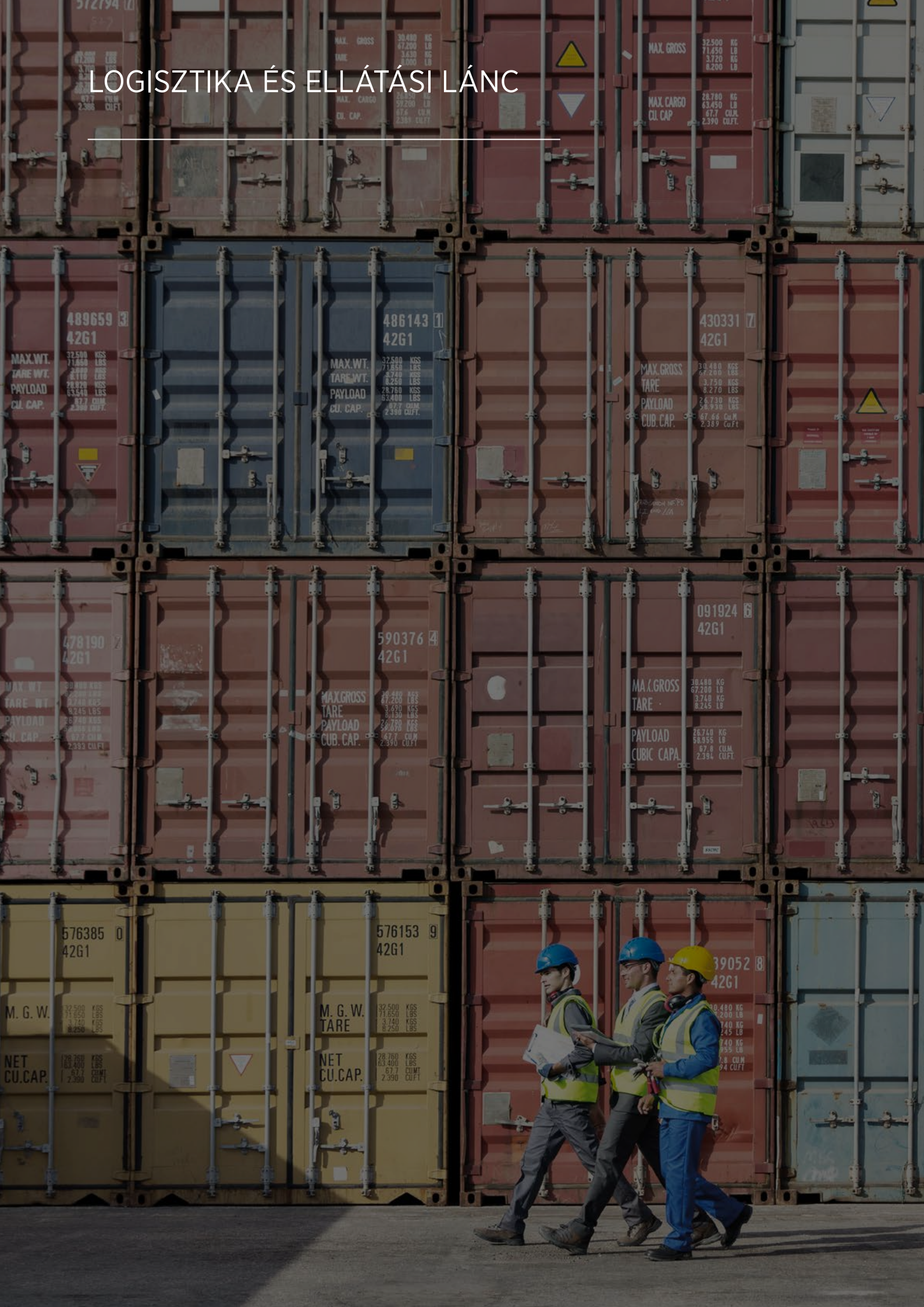
Orvostechnikai eszközök (kereskedelem)

Pozíció	Min	Max	Átlag
Sales Representative - junior level (0-5 years)	500 000	800 000	650 000
Sales Representative - senior level	650 000	1 100 000	850 000
KAM	750 000	1 100 000	900 000
Business Unit/Business Development Manager	1 100 000	1 600 000	1 400 000
Sales Manager (people manager)	1 200 000	1 600 000	1 400 000
Service Technician	600 000	800 000	700 000
Service Engineer - junior level (0-5 years)	600 000	800 000	700 000
Service Engineer - senior level	800 000	1 200 000	900 000
Sales Support=Inside Sales Specialist	500 000	700 000	600 000
(Field) Application Specialist	750 000	900 000	800 000
International Sales Executive	900 000	1 200 000	1 000 000
Distribution Manager	900 000	1 400 000	1 200 000
Product Manager	750 000	900 000	850 000

Orvostechnikai eszközök (gyártás)

Pozíció	Min	Max	Átlag
Quality Engineer - junior level (0-5 years)	450 000	700 000	600 000
Quality Engineer - senior level	700 000	900 000	800 000
Quality System Engineer	750 000	1 000 000	900 000
Quality Manager (people manager)	1 000 000	1 600 000	1 400 000
Clean Room/Microbiology Specialist	550 000	900 000	700 000

LOGISZTIKA ÉS ELLÁTÁSI LÁNC



LOGISZTIKA ÉS ELLÁTÁSI LÁNC

A cégek mind a gyártás, mind a kereskedelem oldaláról nagy hangsúlyt fektetnek a beszerzés és az ellátási lánc területeire. Egyre több vállalat hozza létre új raktárjait Magyarországon, telepíti át folyamatait vagy építi fel fulfilment centereit hazánkban. Ennek hatására az idei és várhatóan a következő években is nagy hangsúly lesz a megfelelő szakemberek megtalálásán.

A vállalati óriások, KKV-k és startup cégek növekedése miatt a logisztikai folyamatok folyamatos fejlesztése állandó fókuszban áll. A megfelelő szakemberek iránti igény pedig egyre csak nő. A megbízható beszállítók és a lehető legjobb árak elérése továbbra is kulcsfontosságú tényező.

A logisztika területén szinte minden pozíció esetében bérnövekedés történt, mely egy részről a megnövekedett keresletnek, másrészt pedig a szakemberhiánynak tudható be. Emellett egyéb hatáskör megléte is fontossá vált, így egyre több cég támogatja munkavállalóját például a tárgyonca jogosítvány megszerzésével.

A logisztikai koordinátorok és vevői kapcsolattartók bére bruttó 650.000 forintról bruttó 700.000 forintra nőtt, a termelés-tervezési területen a jelöltek bére pedig akár 2-3 év után eléri a bruttó 700.000 forintot. A beszerzők bérei – függetlenül attól, hogy operatív vagy stratégiai feladatokról van szó – minden szinten emelkedtek, továbbá vezetői és menedzseri munkakörökben a céges autó már alapkövetelménynek számít.

Növekvő igények

Egyre nagyobb a kereslet a termelési tervezők iránt, mivel a piacon megnőtt megrendelések számának menedzseléséhez elengedhetetlen a strukturált tervezés és a megfelelő kapacitás kihasználtsága. Idén is várhatók alapanyag beszerzési keresések, ami a gyártói oldalról igényel egy jól felépített beszerzési csapatot.

Az új vámszabályozások bevezetése következtében hirtelen óriási igény lett az olyan vámszakértőkre, akik szaktudással és angol nyelvtudással is rendelkeznek. Az ilyen jelöltek száma azonban igen ritka.



LOGISZTIKA ÉS ELLÁTÁSI LÁNC BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban megadva, teljes munkaidős állás esetén, prémium és egyéb juttatás nélkül.

Beszerzés

Pozíció	Min	Max	Átlag
Operational Buyer	450 000	750 000	600 000
Technical/Project Buyer	500 000	800 000	675 000
Strategic Buyer	650 000	1 300 000	950 000
Commodity/Category Manager	900 000	1 500 000	1 200 000
Purchasing Process Analyst	600 000	900 000	750 000
Purchasing Team Leader	800 000	1 400 000	1 000 000
Purchasing Manager	900 000	2 500 000	1 700 000
Regional Purchasing Director	1 350 000	3 000 000	2 000 000

Logisztika

Pozíció	Min	Max	Átlag
Transportation Coordinator	400 000	650 000	530 000
Transportation Team Leader	500 000	850 000	720 000
Transportation Designer	600 000	900 000	725 000
Transportation Manager	700 000	1 400 000	950 000
Logistics/Supply Chain Specialist	450 000	800 000	650 000
Logistics Process Developer	600 000	1 000 000	800 000
Logistics Manager	900 000	1 700 000	1 200 000
Supply Chain Manager	1 000 000	3 000 000	2 200 000
Regional Supply Chain Director	1 500 000	3 500 000	2 500 000
Warehouse Administrator	275 000	500 000	390 000
Warehouse Shift Leader	500 000	650 000	600 000
Warehouse Process Expert	600 000	950 000	725 000
Warehouse Manager	650 000	1 200 000	900 000
Production Planner	550 000	800 000	750 000
Supply Planner	425 000	750 000	620 000
Customer Service / Order Management	500 000	900 000	650 000
Customer Service Team Leader	750 000	1 200 000	900 000
Supply Planning Manager	850 000	1 500 000	1 200 000
Materials Manager	900 000	1 700 000	1 400 000
Distribution Centre Manager	1 000 000	2 200 000	1 600 000
Customs Broker	430 000	650 000	500 000
Customs Team Leader	750 000	1 200 000	850 000
Demand Planner	450 000	800 000	600 000
Demand/Forecasting Manager	900 000	1 200 000	1 000 000

MARKETING



MARKETING

Míg korábban a marketing támogató funkcióként szolgálta ki a cégek igényeit, mostanra megkerülhetetlen és kulcsfontosságú funkcióvá nőtte ki magát. Egyre nagyobb az igény a marketing szakemberekre, akik így számos lehetőség közül válogathatnak. A szektor kiemelt területe a digital marketing, azon belül is az értékesítést támogató és forgalmat generáló, elemző funkciók, illetve a közösségi média aktivitásokat támogató pozíciók.

A digitális piac rendkívül gyorsan növekszik és változik, az egyetemi oktatás azonban nem tud lépést tartani a digitális trendekkel, így kevés az olyan pályakezdő, aki ezeket a pozíciókat betölthetné. Bár a fizetések évről évre növekednek, nem jelenik meg a növekedéssel azonos számú friss diplomás a piacon. Emiatt egy jelölt akár három-négy nagyon hasonló ajánlat közül válogathat.

Egyre többen választják az egyéni vállalkozói formát, ami szintén csökkenti a főállású pozíciókra elérhető jelöltek számát. Emellett kevés a senior szakértő is. A cégek ragaszkodnak a jó szakemberekhez, ami a juttatási csomag növekedését is eredményezi. Ezzel szemben az offline marketing területén nem történt jelentős változás a fizetésekben.

Sok vállalat indít saját webshopot, ezzel is lépést tartva a versenytársakkal. Az online értékesítést, valamint házhozszállítást támogató digitális funkciók és applikációk 2022-ben is nagy szerepet töltenek be. A kiváló kommunikációs készségekkel rendelkező szakemberek

iránti igény idén is magas, hiszen az interneten futótűzként terjedő információk professzionális menedzselése elengedhetetlen egy krízishelyzet esetén.

A rendezvényszervezés területén a legalacsonyabb a munkahelyváltási hajlandóság. Számukra a stabilitás a legfontosabb.

Összességében az álláskeresők szempontjából egyre nagyobb az igény a teljes home office vagy a hibrid munkavégzési lehetőségekre (heti egy-két napos bejárással). 2022-ben azok a cégek a legnépszerűbbek a jelöltek szemében, amelyek hajlandóak ezeket a feltételeket biztosítani.



MARKETING BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban megadva, teljes munkaidős állás esetén, prémium és egyéb juttatás nélkül.

Pozíció	Min	Max	Átlag
Marketing Director/ PR Director	1 500 000	2 600 000	1 800 000
Marketing Manager	1 000 000	1 500 000	1 300 000
E-commerce Manager	900 000	1 800 000	1 400 000
Communication Manager	700 000	1 200 000	900 000
Online Marketing Manager	600 000	850 000	700 000
Trade Marketing Manager	650 000	900 000	750 000
Brand Manager	550 000	900 000	700 000
Product Manager	700 000	1 300 000	900 000
E-Commerce Specialist	500 000	800 000	750 000
PPC/SEO/SEA Manager	450 000	850 000	750 000
Web Content Manager	450 000	750 000	600 000
Social Media Manager	450 000	750 000	550 000
Market Research Analyst	450 000	650 000	550 000
Online Marketing Specialist	550 000	750 000	600 000
Trade Marketing Specialist	500 000	750 000	600 000
Brand Specialist	500 000	750 000	550 000
Product Specialist	550 000	700 000	600 000
Marketing Coordinator	500 000	650 000	550 000
Marketing Assistant	400 000	500 000	450 000

KISKERESKEDELEM



KISKERESKEDELEM

2020 óta a kiskereskedelmi üzletek volumene nagyot zuhant, de a szektor azóta fellendülésnek indult – új trendekkel, új fogyasztási szerkezettel. A hagyományos kiskereskedelem mellett szárnyra kapott az online kereskedelem, amely térhódítása 2022-ben is folytatódik. Ez a trend pedig új lehetőségeket nyit a munkavállalók és a munkáltatók előtt egyaránt.

Online és hagyományos kereskedelem

Korábban az élelmiszer-kereskedelemben többlet keletkezett, az üzemanyag-töltő állomások, illetve a gépjármű- és járműalkatrész-üzletek forgalma szintén emelkedett, míg a nem élelmiszereket érintő kereskedelem visszaesett. Napjainkban viszont a korlátozások enyhülése mellett az élelmiszer- és üzemanyag-kereskedelem állapota többé-kevésbé változatlan, míg a textilüzletek eladásainak volumene ugrásszerűen növekedett.

2021 elején a kereskedelmi szektorban dolgozók bérei csökkentek. Nagyon sok üzlet kényszerült bezárásra vagy a munkavállalók leépítésére. Emiatt több vállalat a modernizáció felé fordult. A digitalizáció és a webáruházak, csomagszállítási szolgáltatások elterjedése révén pedig a munkaerőfelvétel is fellendült.

2021 augusztusától ismét fellendült a hagyományos kereskedelem. A versenyképességük megőrzése érdekében a fizikai üzletek minimum bruttó 350.000 forintot kínálnak az élelmiszerbolti eladóknak és minimum bruttó 240.000 forintot a ruhabolti eladóknak.

Előrejelzés

2022-ben több pláza felújítását és új üzletek megnyitását tervezik Budapesten. Az újonnan nyíló üzletek és plázák munkaerőigénye pedig várhatóan kimagasló lesz. A munkáltatók többnyire bolti eladókat, boltvezetőket és területi vezetőket keresnek. A hagyományos kiskereskedelmi pozíciók mellett az online értékesítési formák és a digitalizáció térhódítása folytatódni fog, ami új lehetőségeket nyit a kereskedelemben dolgozók számára.

Emellett egyre nagyobb az igény az olyan jelöltek iránt, akik az angol nyelvtudás mellett valamilyen más európai nyelven is beszélnek legalább kommunikációs szinten.

A munkavállalók részéről a legkeresettebbek a részlegvezetői és üzletvezetői pozíciók. Változatlanul népszerű a részmunkaidős foglalkoztatási forma – főként a bolti eladó jelöltek körében a rugalmas munkavégzés miatt. Az alapbér mellett fontos szempont még a jelöltek számára, hogy a juttatási csomag tartalmazzon cafeteriát, utazási támogatást, bónuszt vagy jutalékot.

KISKERESKEDELEM BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban megadva, teljes munkaidős állás esetén, prémium és egyéb juttatás nélkül.

Retail – Non-fashion and Fashion Retail

Pozíció	Min	Max	Átlag
Country Manager	850 000	1 800 000	1 300 000
Area Manager	750 000	1 500 000	900 000
District Manager	525 000	900 000	700 000
Store Manager	345 000	526 000	421 000
Assistant Store Manager	360 000	500 000	400 000
Department Manager	330 000	520 000	451 000
Sales Assistant	240 000	345 000	300 750

Luxury Fashion Retail

Pozíció	Min	Max	Átlag
Area/District Manager	1 500 000	3 000 000	1 900 000
Store Manager	700 000	1 300 000	900 000
Assistant Store Manager	500 000	900 000	600 000
Sales Associate	270 000	550 000	451 000

ÉRTÉKESÍTÉS



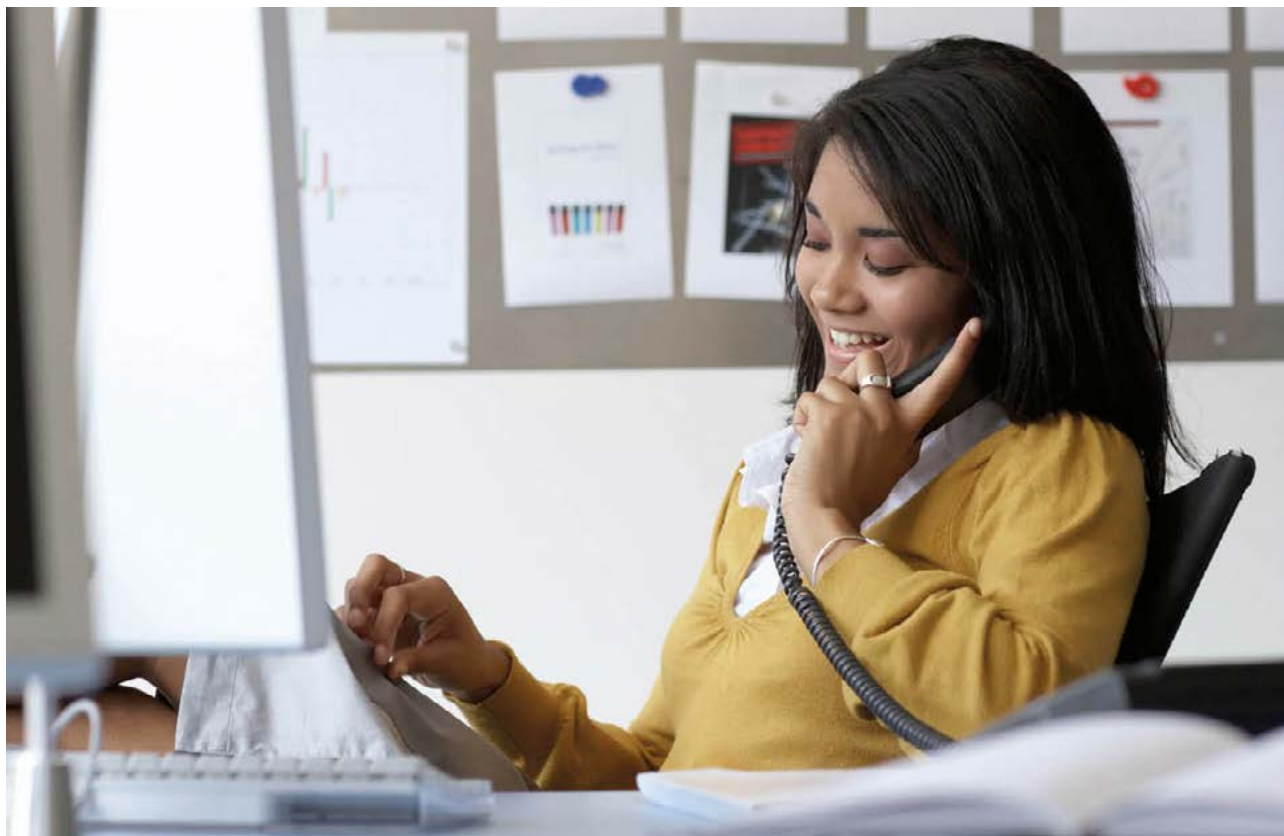
ÉRTÉKESÍTÉS

Az értékesítés piacát jelenleg a nyitottság, a váltási kedv és a színes lehetőségek jellemzik. A tavalyi évben újra alkalom nyílt a személyes találkozók megtartására, bővültek az értékesítési csapatok és számos új cég jelent meg a magyar piacon. Ez a fajta növekedés - az előrejelzések szerint - az idei évben sem fog megállni, így a pályakezdőktől egészen a felsővezetői szintekig, mindenkinek van lehetősége megtalálni a hozzá legjobban illeszkedő pozíciót az értékesítési csapaton belül.

Az elmúlt időszakban a vállalatok egyértelműen a hazai piacot erősítették. Ma az értékesítés területén jó eséllyel indul el egy pályakezdő jelentkező, de az ügyfélszolgálat vagy az értékesítést támogató pozíciókból váltani kívánó jelölt is. A regionális lehetőségek hiánya szakértői és felsővezetői szinten főként a nemzetközi korlátozásoknak és az óvatosságnak volt köszönhető.

Bérezést tekintve nem történt jelentős változás a tavalyi évhez képest. A juttatási csomag összetételét egyre gyakrabban jellemzi a magasabb alapbér és a mellé társított éves bónusz, ami stabilitást jelent a munkavállalóknak az olykor kiszámíthatatlan havi vagy negyedéves juttatás helyett. A magasabb alapbérrel a vállalatok hosszú távú elkötelezettségüket fejezik ki a munkavállalók felé. Azok a jelöltek, akik az angol mellett még egyéb nyelve(ke)t is beszélnek, magasabb fizetést tudnak kialkudni maguknak.

A műszaki értékesítés területén a mérnök végzettséggel és átfogó szaktudással rendelkező jelöltek a legkeresettebbek, míg az IT értékesítés területén a felhőalapú és szoftveres tudást birtokló szakemberek tudnak igazán érvényesülni. Népszerűek és keresettek az e-commerce, valamint a modern trade területén dolgozó szakemberek is. Az FMCG szektorban pedig továbbra is elengedhetetlen az iparági tapasztalat és a megfelelő kapcsolatrendszer megléte.



ÉRTÉKESÍTÉS BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban megadva, teljes munkaidős állás esetén, prémium és egyéb juttatás nélkül.

Sales Support - Non-technical Sales (FMCG, Consumer Electronics, Entertainment, Media)

Pozíció	Min	Max	Átlag
Key Account/Sales Assistant	375 000	450 000	400 000
Sales Coordinator	400 000	500 000	450 000
Sales Analyst	375 000	600 000	500 000
Sales Support Specialist	400 000	500 000	450 000
Sales Support Manager	500 000	800 000	680 000

Direct Sales - Non-technical Sales (FMCG, Consumer Electronics, Entertainment, Media)

Pozíció	Min	Max	Átlag
Sales Representative	340 000	480 000	400 000
Area Manager	450 000	750 000	600 000
Field Sales Manager	750 000	1 000 000	800 000
Junior Key Account Manager	450 000	580 000	500 000
Key Account Manager	600 000	800 000	700 000
Senior Key Account Manager	780 000	1 100 000	875 000
National Account Manager	950 000	1 300 000	1 000 000
Sales Manager	950 000	1 300 000	1 000 000
Sales Director	1 100 000	2 000 000	1 400 000
Regional Sales Director	1 400 000	2 300 000	1 600 000
Junior Export Key Account Manager	450 000	650 000	550 000
Export Key Account Manager	650 000	850 000	730 000
Senior Export Key Account Manager	850 000	1 100 000	950 000
Export Sales Manager	950 000	1 300 000	1 000 000
Export Sales Director	1 200 000	2 200 000	1 500 000

Vendéglátói értékesítés

Pozíció	Min	Max	Átlag
Sales Assistant	300 000	380 000	350 000
Sales Coordinator	350 000	430 000	400 000
Sales Executive	450 000	650 000	580 000
Sales Manager	600 000	850 000	750 000
Sales Director	850 000	1 500 000	1 100 000

ÉRTÉKESÍTÉS BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban megadva, teljes munkaidős állás esetén, prémium és egyéb juttatás nélkül.

Sales Support - IT

Pozíció	Min	Max	Átlag
Product Support Specialist	500 000	700 000	600 000
Sales Support Engineer	500 000	700 000	600 000
Pre-Sales Specialist	500 000	700 000	600 000
Pre-Sales Engineer	750 000	1 500 000	1 000 000

Direct Sales - IT

Pozíció	Min	Max	Átlag
Sales Representative	500 000	900 000	750 000
Sales Engineer	550 000	1 200 000	800 000
Key Account Manager	500 000	1 200 000	750 000
Business Development Manager	800 000	1 200 000	950 000
Channel Sales Manager	750 000	1 200 000	900 000
Sales Manager	900 000	1 500 000	1 100 000
Sales Director	1 200 000	1 800 000	1 500 000
Regional Sales Manager	1 500 000	2 000 000	1 500 000

Sales Support - Technical

Pozíció	Min	Max	Átlag
Sales Assistant	450 000	600 000	500 000
Sales Support Engineer	450 000	700 000	600 000
Pre-Sales Engineer	450 000	800 000	650 000

ÉRTÉKESÍTÉS BÉREK

Bruttó havi fizetés forintban megadva, teljes munkaidős állás esetén, prémium és egyéb juttatás nélkül.

Direct Sales - Technical

Pozíció	Min	Max	Átlag
Sales Representative	480 000	850 000	750 000
Sales Engineer	550 000	1 200 000	800 000
Key Account Manager	500 000	1 200 000	700 000
Business Development Manager	700 000	1 200 000	950 000
Sales Manager	900 000	1 500 000	1 100 000
Sales Director	1 200 000	1 800 000	1 500 000
Regional Sales Manager	1 500 000	2 000 000	1 800 000

MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS

Az elmúlt egy évben a munkaerőpiac ismét növekedésnek indult, ráadásul sokkal nagyobb ütemben, mint a korlátozások előtt. Ezzel együtt járt az is, hogy a toborzási csapatok nem tudták ezt a hirtelen jött változást ugyanolyan mértékben követni és kezelni. A flexibilis, gyors, de egyben stabil módszerek, így például a munkaerő-kölcsönzés vált rengeteg cég életében a legkézenfekvőbb megoldássá.

A munkaerő-kölcsönzés még inkább eltolódott a szellemi munkakörök irányába, ezen belül is a komplex és technikai/IT pozíciók betöltése került fókuszba a korábbi években jellemző junior pozíciók helyett. Ennek hátterében a változó projekteket és a megnövekedett igényeket véljük felfedezni. Nemcsak a toborzásban tudunk segítséget nyújtani, de az új kolléga felvételére is áthidaló vagy hosszú távú megoldást biztosítunk.

Hogyan működünk?

Csapatunk felépítését az elmúlt évek tapasztalatai alapján úgy alakítottuk, hogy a legjobb együttműködést biztosítsuk számodra.

A kiválasztási és kölcsönzési folyamatok gördülékenységét a dedikált Key Account Managerek (tanácsadók) és munkaügyért felelős kollégák biztosítják.

Azért, hogy a legmegfelelőbb jelölteket prezentálhassuk, tanácsadóink szakterületekre specializálódnak, így szakértői lesznek az adott pozícióknak. Feladatuk a

pozíció felvételétől, a megfelelő jelöltek felkutatásán, interjúztatásán keresztül a kiválasztott pályázó ajánlatának kiadásáig mindent lefed. Szem előtt tartjuk a stratégiai tervezést, az ideális kezdési dátumot, valamint a kiválasztási folyamat átlagos időigényét, ami mellett folyamatosan tájékoztatunk a piaci tendenciákról, a keresés eredményéről és ennek megfelelően javaslatokat is teszünk, hogy a legalkalmasabb jelöltek kerüljenek alkalmazásba a pozíciókra.

A munkaerő-kölcsönzésre specializálódott adminisztrációs csapat látja el a munkaviszonnyal kapcsolatos feladatokat a beléptetéstől a kiléptetésig, illetve a teljes munkaviszony alatt. Feladatuk a munkavállalókkal, partnercégeinkkel való napi szintű kapcsolattartás, segítségnyújtás, belső folyamatok koordinálása, havi riportálása. Ők felelősek a bérszámfejtés előkészítéséért, valamint a jelenléti ívek, cafeteria, egyéb bérelemekhez kapcsolódó adatok rögzítéséért, módosításáért.

Try & Hire

A munkaerő-kölcsönzés kiváló megoldás, ha szeretnél megbizonyosodni a munkavállaló képességeiről, mielőtt saját állományodban véglegesítenéd őt. Try & Hire szolgáltatásunkkal könnyedén csökkentheted vállalatod fluktuációs rátáját, hiszen 100%-ig biztos lehetsz abban, hogy végül a legmegfelelőbb munkavállalókat alkalmazod. Try & Hire megoldásunkat általában 6-12 hónapos időtartamra javasoljuk, mely időszak alatt a kölcsönzött munkavállaló a Hays payroll-já alatt van és mi felelünk mindennemű bérszámfejtéssel kapcsolatos adminisztrációért.

Bérszámfejtési szolgáltatás

Munkaerő-kölcsönzési szolgáltatásunk során a munkavállaló a Hays állományában szerepel és a kölcsönbeadó felel a HR folyamatokért is. Így több fókuszot helyezhetsz a stratégiai és belső fejlesztésekre, valamint tehermentesítheted saját HR csapatodat is. Munkaerő-kölcsönzésre specializálódott adminisztrációs csapatunk teljes körű szolgáltatást nyújt a toborzás utáni teendőkben – az általad toborzott munkavállalókra vonatkozóan is.

Létszámstop

Amennyiben megnövekedett az igény az új emberi erőforrásra, azonban a létszámtervezésnél ezzel nem számoltál, nem kaptál engedélyt, a munkaerő-kölcsönzés tökéletes alternatívát nyújt, nemcsak egy átmeneti időszakra, de akár hosszabb távú foglalkoztatási formában is.

HR adminisztráció

Kölcsönzött munkavállalók alkalmazásával időt és pénzt takaríthatsz meg céged számára. A Hays munkaerő-kölcsönzési csapata látja el a munkaviszonnyal kapcsolatos adminisztrációs, bérszámfejtési feladatokat, ki- és beléptetést, a jelenléti ívek, szabadságok kezelését és a bérek kifizetését. Ezáltal vállalatod HR csapata nagyobb fókuszot helyezhet a stratégiai és belső fejlesztésekre.

SZERVEZD KI A TOBORZÁSOD

A toborzási folyamatok kiszervezésével a vállalatok átadják a munkaerőfelvételük egy részét vagy egészét egy szakértő toborzási szolgáltatónak. A Hays Recruitment Process Outsourcing (RPO) megoldásával gyorsan és hatékonyan érheted el a legmegfelelőbb szakembereket, akár nagy volumenben. A Hays specializált toborzói a HR csapatodhoz csatlakozva és annak szerves részeként működnek. Az RPO szolgáltatás előnyeivel kiemelkedik a klasszikus ügynökségi toborzási megoldások közül, alkalmazása viszont csak meghatározott esetekben javasolt, amelyhez előzetes konzultáció szükséges.

Mikor vedd igénybe az RPO megoldást?

Számos vállalat szembesül azzal a kihívással, hogy rövid időn belül jelentős létszámnövekedést kell elérnie, amire egyrészt a belső toborzási csapatának kapacitása nem elegendő, másrészt az ügynökségi toborzás nagy volumen esetén kifejezetten drága lehet. Amellett, hogy exkluzivitás nélkül nem lehet kellően, egy cégre fókuszált a toborzási projekt.

A toborzás kiszervezése holisztikus megoldást nyújt a munkaerőfelvételi projektek jelentette nehézségekre. A Hays RPO szolgáltatása egyszerre biztosít szakértő toborzói erőforrást, bizonyítottan sikeres toborzási-kiválasztási módszertant és a technológiát a projekted sikeréhez.

Hogyan működik?

Az RPO megbízások mérete és összetétele minden esetben a projekttől, az adott cég munkaerő-igényétől függ. A Hays RPO szolgáltatásával a toborzás-kiválasztás menedzselése mellett tanácsot adunk mind a HR csapatodnak, mind pedig a szakmai vezetőidnek a folyamatokkal, bérszintekkel és piaci viszonyokkal kapcsolatban, hogy naprakész és versenyképes HR stratégiát építhess.

A Hays dedikált toborzási szaktanácsadói idejük 100 százalékában a projekteden dolgoznak és a vállalatod nevében szólítják meg a jelölteket. Igény szerint a munkáltatói márkád építésében is segítünk. Személyre szabott akciótervvel és célzott marketing aktivitásokkal támogatunk, hogy minél előnyösebben jelenhess meg a munkaerőpiacon, illetve megfelelő üzenetekkel, a megfelelő csatornákon érj el a szakembereket.

A toborzási folyamatok lépései mérhetők, kimutatjuk a kiválasztásban esetlegesen felmerülő problémákat, optimalizálásra szoruló pontokat, és előre tudjuk tervezni az eredményeket.

A költséghatékonyság mellett az RPO szolgáltatás legnagyobb előnye, hogy azonnali megoldást nyújt, magas színvonalon és bármikor módosítható vagy visszamondható – szemben a belső toborzási csapat bővítésével, amely esetében a vállalatok időt veszítenek a megfelelő jelöltek kiválasztásával, azok felmondási idejével, illetve betanításával.

Az RPO keretében specializált toborzási szakértőket dedikálunk a projektedre, akik kiterjedt és személyes kapcsolatrendszerrel rendelkeznek az adott iparágban, valamint a belső adatbázisunkban több tízezer jelöltet érhetnek el. A felfutási fázis végén a megnövelt belső toborzó csapat már nem lesz indokolt, ráadásul az RPO modell esetén jelentős hirdetési költségeket is megspórolhatsz.

Miért egyedi a piacon?

A Hays RPO szolgáltatás legnagyobb előnye szaktanácsadóink széles körű tapasztalatában rejlik. A Hays globális elérését helyi szakértelemmel kombináljuk, amely révén célzottan és hozzáértő módon tudjuk megszólítani a releváns jelölteket.

Az RPO projektek kifizetése eltérő lehet. Végeztünk és jelenleg is végzünk három hónapostól négy-öt évet felölelő projekteket. Egyes RPO megbízásaink több száz szakember toborzását és kiválasztását, illetve teljesen új technológiai hub-ok felépítését foglalta magában. Jellemzően olyan iparágakat szolgálunk ki, ahol a jelöltek felkutatása kihívást jelent, mint például a technológiai szektor, az építőipar vagy mérnöki és gyártási területek.

A kiszervezett toborzásban szerzett több éves tapasztalatunk, kidolgozott projektmenedzsment folyamataink és bizonyított kiszolgáló technológiánk révén készen állunk, hogy az RPO megoldásunkat mihamarabb a te toborzásod szolgálatába állítsuk.

Bérfelmérés

Érdekel, milyen bérsávokkal számolnak a versenytársaid? Szeretnéd megtudni, mivel érheted el a legjobb szakembereket a szegmensedben? Naprakész akarsz lenni a munkaerőpiaci változásokról? A Hays bérfelmérés szolgáltatása a megoldás mind erre.

Egyedi piaci felmérésünk révén részletes betekintést nyerhetsz az aktuális iparági trendekbe, és informált döntéseket hozhatsz a HR stratégiád kidolgozásához. A Hays bérfelmérési riportokat teljes mértékben személyre szabottan készítjük. Ennek megfelelően célzottan és részletesen elemezzük az adott szektorban elérhető alapfizetéseket, bónuszokat és juttatási elemeket.

A riport segítségével nagy pontossággal hasonlíthatod össze a saját és a versenytársaid munkáltatói ajánlatait. A felmérés opcionálisan tartalmazhat egy általános piaci körképet vagy akár egy részletesebb, mélységi szektorelemzést.

A felméréseinkhez a több mint 40.000 jelöltet tartalmazó adatbázisunkat használjuk alapul. Emellett sok esetben direkt megkereséssel, közvetlen a jelöltektől gyűjtjük be a szükséges információkat.

A piacon jelen lévő hasonló szolgáltatások jellemzően csak adatbázis-hozzáférést biztosítanak, amely nem feltétlen tartalmaz naprakész adatokat, és sokszor nehéz értelmezni, hogy az adott pozíció elnevezés mennyire jelenti ugyanazt más cégeknél. Ezzel szemben a Hays bérfelmérés keretében teljes mértékben az adott partnernél lévő pozíciókat vizsgáljuk meg a megfelelő piaci kontextusban. Továbbá segítünk értelmezni, hasznosítható információvá alakítani a felmérési adatokat, amely révén naprakész HR stratégiát építhetsz.

Gondoskodó elbocsátás

A létszámleépítés nem feltétlen jelenti a munkaviszony pusztá megszüntetését. Gondoskodhatsz a munkavállalóid karrierjéről akkor is, ha nem tudod őket tovább foglalkoztatni. Segíts nekik megtervezni a következő lépést, és építs pozitív, gondoskodó munkáltatói képet!

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

Ezek az ülések átfogó képet adunk nekik az aktuális piaci trendekről, tanácsot adunk az álláskereséshez az aktuális piaci viszonyok fényében, és felkészítjük őket, hogy mely csatornákon és milyen módon tudnak

leghatékonyabban új állást találni és pályázni. Emellett átnézzük a munkavállalók önéletrajzát és segítünk az aktuális trendekhez illeszkedően frissíteni azt. Az ülések pedig egy próbainterjúval zárulnak.

Toborzócéggént nagy előnyünk, hogy sok álláskereső számára tudunk aktuális álláslehetőségeket kínálni, így a program végén akár már azonnal tudnak pályázni 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 a kapcsolatot vele és újabb nyitott pozíciókat ajánl neki.

Értékelő és fejlesztő központ

Biztosra akarsz menni, hogy a legmegfelelőbb jelöltet választod? A Hays értékelő és fejlesztő központ szolgáltatása tesztek, kérdőívek és pszichometrikus eszközök alkalmazásával segít felmérni és pontosabban értékelni a pályázók kompetenciáit.

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

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

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

RÓLUNK

Hays Magyarország

A magyar piacon megszerzett több mint 15 éves tapasztalatunkkal büszkék vagyunk arra, hogy az ország egyik vezető munkaerő-közvetítő és toborzó cége lehetünk. A Hays Magyarország a Hays Group tagja, amely világelső a szakembertoborzás és egyéb HR szolgáltatások területén.

Hogyan segíthetünk

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

15

év tapasztalat

14

szakterület

100+

tanácsadó Magyarországon

981

jelöltet helyeztünk el állandó munkakörbe 2021-ben

98

jelöltet helyeztünk el munkaerő-kölcsönzés által 2021-ben

29

IT-vállalkozónak találtunk munkát 2021-ben

A szolgáltatásainkkal kapcsolatos további információért fordulj Katona Tibor kollégánkhoz 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.

LÉPJ KAPCSOLATBA VELÜNK

Budapest

Szabadság tér 7.

Bank Center

1054

+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

hays.hu