

HR KÖRKÉP

|2024 Q2



ADATFELVÉTEL IDEJE

2024. július – szeptember

MINTANAGYSÁG

1. kör: 402 cég; 2. kör: 331 cég;
3. kör: 380 cég

MINTAVÉTEL MÓDJA

Online felmérés a Profession.hu
– az elmúlt 1-2 évben hirdető –
ügyfelei körében.

Tartalomjegyzék

Mi vár ránk jövőre?

Visszatekintés: tervek és tények

- Így terveztünk 2024-re
- Gazdasági mutatók
- Mi történt a munkaerőpiacon?
 - Munkanélküliségi ráta
 - Betöltetlen állások
 - Bruttó átlagkereset
 - Egy hirdetésre eső jelentkezőszám

Várakozások

- Így tervezünk
- 2025-ös várakozások

Bérek és béren kívüli juttatások

- Bérfejlesztési tervek és tények
- Bérfejlesztés mértéke
- Béren kívüli juttatások

Toborzás

- Kihívások a toborzásban
- Toborzási elvárások
- Toborzási csatornák
- Állásportálok a toborzásban
- Bérek megjelenítése a hirdetésekben

Fluktuáció

- Fluktuáció mértéke
- Fluktuációban érintett szegmensek

AI a HR csapatban

- Gyakorlati tapasztalatok
- AI által támogatott HR-területek

A kutatásról

- A kutatásban részt vevő cégek jellemzői
 - Cégméret
 - Árbevétel
 - Lokáció
 - Toborzási jellemzők



Mi vár ránk jövőre?

*Vajon mit hoz 2025 a toborzás terén?
A versenytársai terveznek béremelést?
És mi a helyzet a nem bérjellegű juttatásokkal –
milyen extrákat kínálnak a munkáltatók?
Hol tart a HR az AI-használatban?*

**Szeretne elsőként értesülni a 2025-ös trendekről?
Évről évre elkészített munkaerőpiaci kutatásunkkal
naprakész maradhat a HR világában.**

A cégek óvatosan optimisták a gazdasági helyzet és a foglalkoztatás tekintetében. Több száz vezető bevonásával végzett felmérésünkből kiderül: a váratlan gazdasági események ellenére a munkaadók inkább pozitívan tekintenek a jövő évre, de még mindig körültekintően terveznek a toborzás és bérezés terén.

Lássuk a részleteket!





Visszatekintés: tervek és tények

Így terveztünk 2024-re

Óvatos optimizmus jellemezte a cégeket egy évvel ezelőtt: válaszadóink a toborzási és kiválasztási folyamatok stabilitására számítottak, tízből hat-hét vállalat nem tervezett változtatásokat a használt források és az emberi erőforrás szintjén. Több cég számított növekedésre, mint visszaesésre: minden második cég a foglalkoztatottak számának emelkedését, 45% pedig javuló pénzügyi eredményeket prognosztizált, míg a cégek egyharmada az előző évi pénzügyi helyzet fenntartását várta.

Gazdasági mutatók

Ahhoz, hogy megértsük, mi történt és mi történik a munkaerőpiacon, érdemes áttekintenünk az elmúlt egy év gazdasági hatásait is.

2023-ban a gazdasági növekedés lassult, elsősorban a magas infláció, az emelkedő kamatlábak és a geopolitikai feszültségek hatására. 2024-ben lassú növekedés indult az előző évhez képest. Az inflációt vizsgálva azt látjuk, hogy a 2023. januári 25,7%-hoz képest folyamatos a csökkenés.

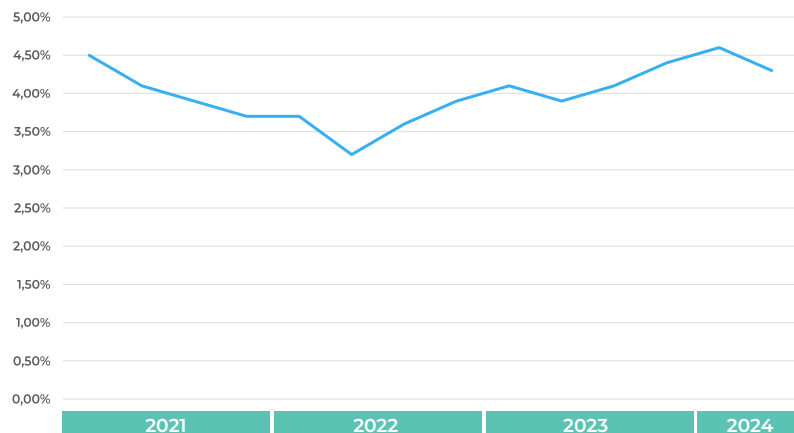


	2022 Q1	2023 Q1	2024 H1
GDP (%)	1,1	-0,6	0,4
Infláció (%)	7,9-8,5	25,2-25,7	3,6-4

Forrás: KSH Monitor, MNB inflációs jelentés

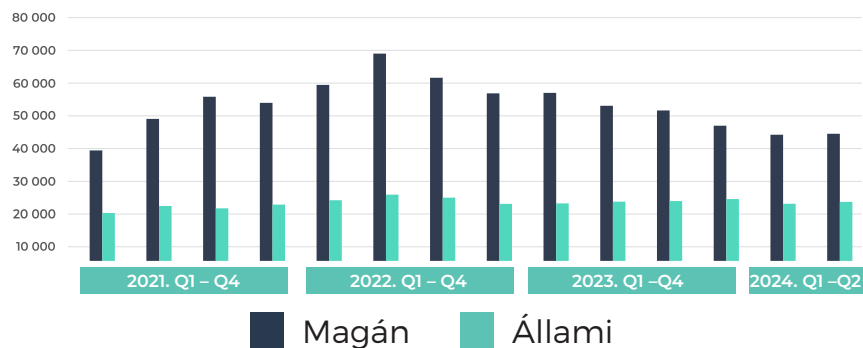
Mi történt a munkaerőpiacon?

Munkanélküliségi ráta
2021. Q1 – 2024. Q3



Forrás: KSH

Betöltetlen állások
2021. Q1 – 2024. Q2



Forrás: Profession.hu

A munkanélküliek száma jelenleg 212 ezer fő.

Év-év összevetésben közel 12%-kal emelkedett a munkanélküliségi ráta.

Az elmúlt években folyamatosan magas a betöltetlen állások száma, különösen a magánszektorban.

Bruttó átlagkereset (2024. június)



A teljes munkaidőben alkalmazásban állók **havi bruttó átlagkeresete 642 000 forint.**



Ez az összeg **13,3%-kal magasabb,** mint egy évvel korábban.

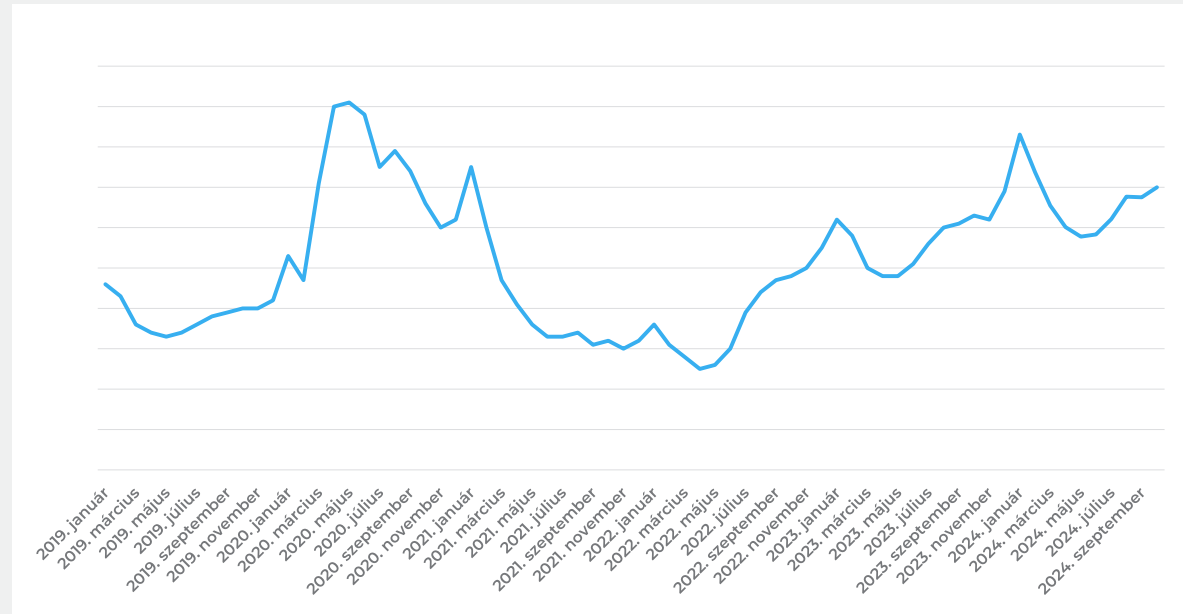


A reálkereset **9,3%-kal nőtt.**



A **fővárosi** munkáltatóknál az **átlagfizetés 21%-kal magasabb** az országos átlagnál.

Egy hirdetésre eső jelentkezőszám alakulása



Forrás: Profession.hu

A tavalyi évhez képest a jelentkezések számának növekedése mellett az álláshirdetések számának enyhe csökkenése figyelhető meg.



2025-ös várakozások

Ügyfeleink várakozásai hasonlóan alakulnak, mint egy éve: tízből négy-öt cég prognosztizál növekedést a foglalkoztatottak számában és a cég pénzügyi eredményeiben is a következő évre.

A stagnálással számolók aránya is rímél a tavalyi eredményekre: a megkérdezettek 40%-a vélekedik úgy, hogy 2025-ben az ideivel azonos számú foglalkoztatottal tervezhet, 30%-uk pedig a pénzügyi eredményeket jelzi változatlannak.

Mit gondol, várhatóan hogyan alakul az Önök cégénél a foglalkoztatottak száma?

	Csökkenni fog	Változatlan marad	Növekedni fog	Nem tudja
2022-es várakozások 2023-ra	8%	38%	47%	7%
2023-as várakozások 2024-re	13%	35%	48%	4%
2024-es várakozások 2025-re	11%	40%	45%	5%

Mit gondol, várhatóan hogyan alakul az Önök cégének pénzügyi-gazdasági helyzete?

	Romlani fog	Változatlan marad	Javulni fog	Nem tudja
2022-es várakozások 2023-ra	16%	36%	33%	16%
2023-as várakozások 2024-re	13%	31%	45%	11%
2024-es várakozások 2025-re	12%	30%	46%	12%



Évről évre felmérjük, milyen arányban készítene a cégek emberierőforrás-gazdálkodási stratégiát: ebben a témakörben 2021-ben látszott egy nagyobb visszaesés, amikor a koronavírus hatására a munkaadók csupán kevesebb mint harmada állított össze éves tervet.

2023-ban a korábbiakhoz hasonlóan visszatért a cégek életébe a tervezés, a munkáltatók fele készített HR-stratégiát, most azonban újra látszik egy kisebb visszaesés a tervezésben.

Kisebb arányú csökkenés tűnt fel a létszámtervek esetén is: míg 2023-ban a megkérdezettek 61%-a, idén 58% készít létszámtervet. Nőtt viszont azoknak a száma, akik kialakult és rögzített toborzási folyamattal rendelkeznek.

A hatékonyság továbbra is fontos: a cégek több mint 70%-a rendszeresen vagy legalább alkalmanként, tízből három cég rendszeresen méri és elemzi álláshirdetéseinek eredményeit.



Van emberierőforrás-gazdálkodási stratégia:

2018	2019	2021	2022	2023	2024
43%	45%	29%	41%	46%	38%

Készítene létszámtervet:

2017	2019	2021	2022	2023	2024
50%	57%	45%	58%	61%	58%

Van kialakult toborzási és kiválasztási folyamat:

2023	2024
67%	70%



Kihívások a toborzásban

Évről évre körbejárjuk azt a kérdést is, hogy milyen nehézségekkel szembesülnek a munkáltatók. Vajon a jövő évben könnyebb vagy éppen nehezebb lesz toborozni? Mire számítanak a munkaadók, amikor új munkatársakat keresnek?

A HR-csapatok eltérő kihívásokkal szembesülnek a különböző területeken: vannak olyan szektorok, ahol a munkavállalók azonnal munkahelyet váltanak már kisebb előnyökért is, míg más területeken éppen az okoz gondot, hogy nehezen ösztönözhetők az ígéretes jelöltek a váltásra.

Mindemellett szinte mindenhol megfigyelhető tendencia, hogy – hasonlóan az elmúlt évekhez – a cégek fő problémái továbbra is a jelöltekkel kapcsolatos minőségi kifogások és a magas bérigények.

Bár felkerült a toborzási nehézségek toplistájára, a kevés jelölt kisebb nehézséget jelent idén, mint a korábbi években. A cégek részéről gyakran említett kihívás a jelöltek kiszámíthatatlansága, megbízhatatlansága is.

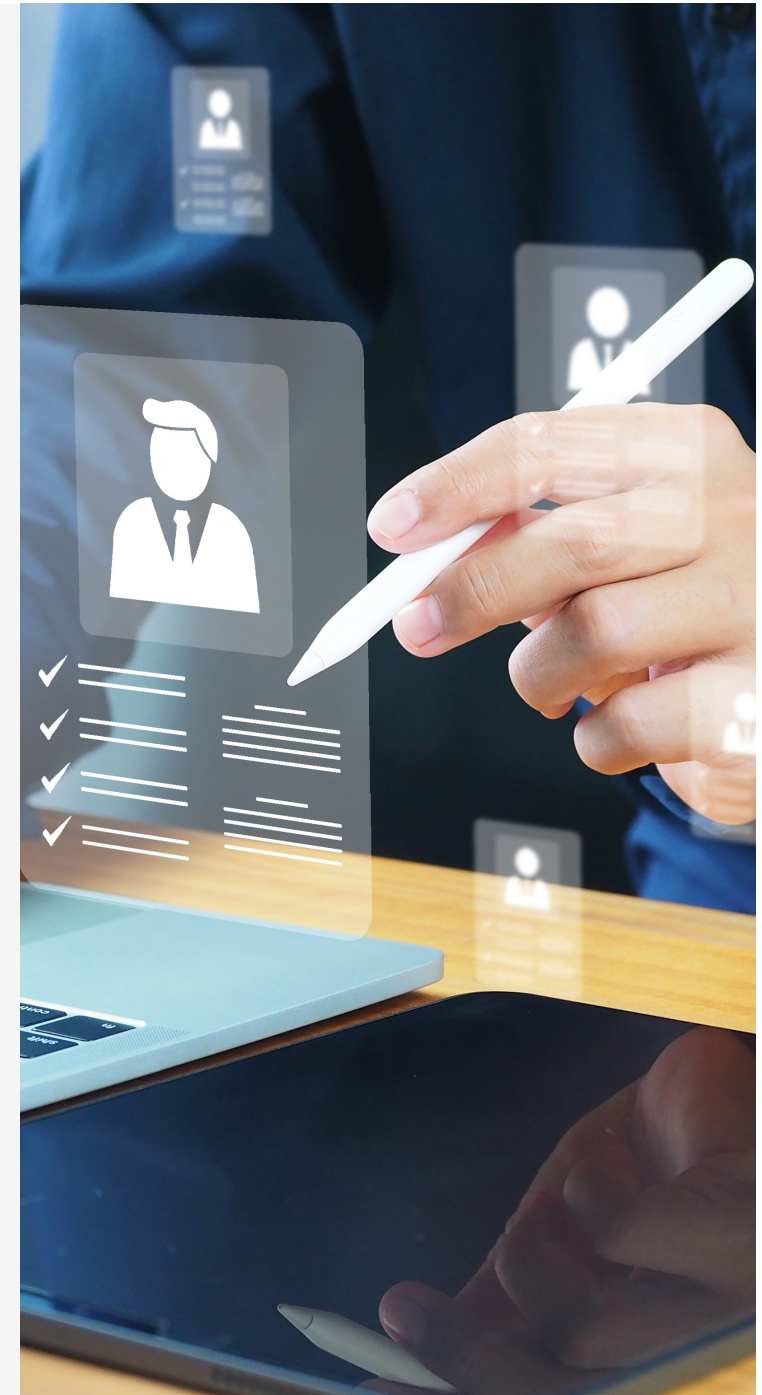
TOP 3 toborzási nehézség:

- a jelöltekkel kapcsolatos minőségi kifogások
- a jelöltek magas bérigénye
- kevés jelölt érkezik a hirdetésekre

A cégeknek idén is nagyobb hangsúlyt kellett fektetniük a munkaerő megtartására és a munkahelyi élményre (employee experience).

A munkáltatók csaknem harmada tapasztalta, hogy nagyobb költség, több erőforrás kellett a toborzáshoz, és az új munkaerő kereséséhez, ugyanennyien pedig azt, hogy a kiválasztási folyamatukat rövidebbé vagy rugalmasabbá kellett tenni.

Az 1000 fő feletti cégeknél idén is kihívást jelentett a jelöltélmény és a sourcing javítása.

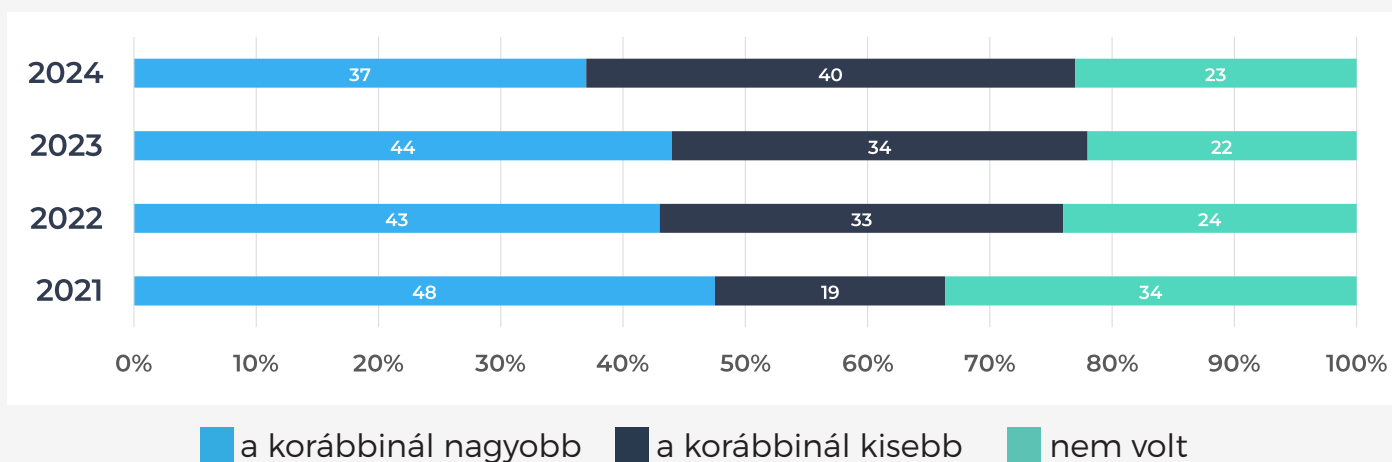


Fluktuáció

A korábbi évekhez képest idén fordult az arány, mivel a cégek többsége inkább kisebb, mint nagyobb fluktuációról számolt be – ezzel együtt a fluktuáció a cégek háromnegyedét érinti.

- A fluktuáció leginkább a külföldi magántulajdonban lévő vállalatoknál jellemző.
- A fluktuáció mértéke átlagosan 3–10% között mozog.
- A 30 év alattiak és a középfokú végzettségűek továbbra is a fluktuáció által leginkább veszélyeztetett csoportok.

Mekkora fluktuációról számoltak be a cégek?



Fluktuációban leginkább érintett szegmensek



Korosztály

A munkahelyek közti vándorlás a válaszadók szerint a 18–39 év közötti korosztályra szignifikánsan nagyobb arányban jellemző, mint a náluk idősebbekre.



Végzettség

A munkahelyek közötti mobilitás leginkább a középfokú végzettségűek között gyakori válaszadóink szerint. 3 év alatt nagyot nőtt a felsőfokú végzettségűek körében is a fluktuáció: 2021-ben még csak a cégek 23%-a, 2023-ban és 2024-ben már több mint 40% jelezte a diplomás kollégák mozgolódását a munkahelyek között.



Szektorok

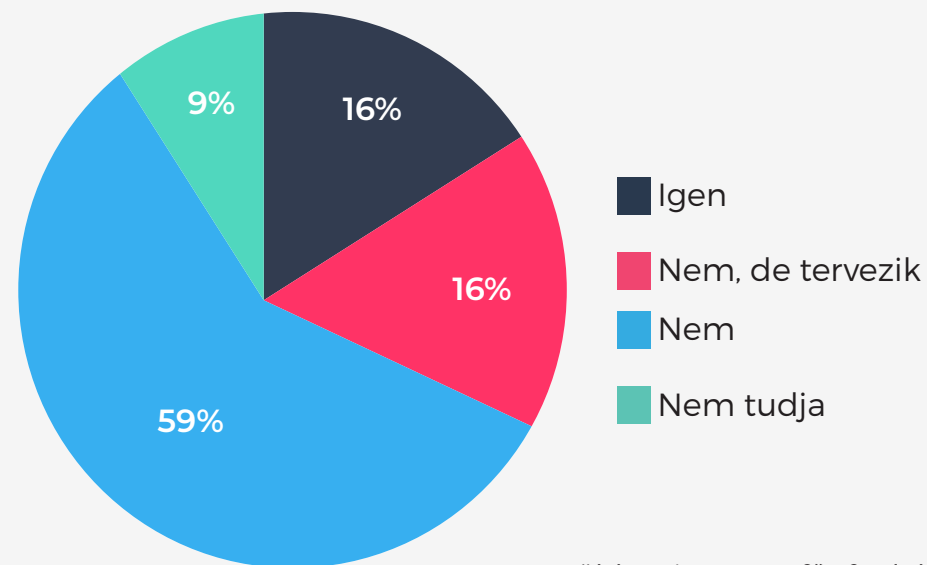
A fluktuáció a primer (nyersanyag) szektorra az átlagosnál magasabb arányban jellemző, valamint azokra a cégekre, akik évente több mint 100 főt toboroznak.



AI a HR-csapatban

Idén azt is felmértük, hogy az új technológia mennyire van már jelen a cégek/a HR-esek munkájában.

Használnak az Önök cégénél mesterséges intelligencia (AI) által támogatott megoldásokat?



A több mint 1000 főt foglalkoztató cégek körében 33% válaszolta azt, hogy használnak AI-megoldásokat.

Gyakorlati tapasztalatok

Sok félelem övezi az AI használatát, de a mesterséges intelligencia térnyerése a toborzásban nem a recruiter munkájának megszűnését jelenti, hanem a feladatkörök átalakulását. Az AI átveheti a rutinszerű feladatokat, például az előszűrést és az adatelemzést, így a toborzók a stratégiai teendőkre koncentrálhatnak (mint a jelöltélmény javítása és a megfelelő tehetségek célzott bevonása).

**Kíváncsiak voltunk arra is, mit gondolnak a HR-szakemberek:
melyek az AI használatának fő előnyei és hátrányai?**



Előnyök a toborzásban AI segítségével

Időmegtakarítás	93%
Hatékonyagsnövekedés	66%
Szélesebb jelöltbázis elérése	24%
Pontosabb döntéshozatal	7%
Nincs ilyen	0%



Hátrányok a toborzásban AI segítségével

Torzítás	45%
Etikai aggályok	21%
Munkahelyek megszűnése	21%
Munkavállalói ellenállás	10%
Nincs ilyen	38%



AI-megoldás által támogatott toborzási és kiválasztási területek

Ebben a fejezetben bemutatjuk, hogy az általunk megkérdezett HR-szakemberek milyen mesterséges intelligenciára épülő eszközöket alkalmaznak a toborzás és kiválasztás folyamatában.

Ismerje meg, milyen technológiák könnyíthetik meg mindennapi munkáját, és milyen új trendek bontakoznak ki az AI-eszközök alkalmazása terén. Érdeemes inspirálódni mások jó gyakorlataiból, és nyitottan keresni az új megoldásokat, amelyek a toborzási folyamatot még eredményesebbé tehetik.

TOP 5 AI-megoldás által támogatott toborzási és kiválasztási terület

- Álláshirdetés megírása
- Toborzási kampányok tervezése
- Jelöltek megtalálása
- Minőségi jelöltek kiválasztása
- Toborzási kampányok kiértékelése



Hol használták az AI-megoldásokat?

Munkaköri leírás elkészítése

Hirdetés megjelentetése

Sourcing – jelöltek felkutatása

Jelöltekkel való kommunikáció

A kiválasztásra nem került
pályázók kiértékelése

Interjúk

Személyiségtesztek kitölttetése

Nyelvi előszűrés

Toborzáshoz kapcsolódó
közösségimédia-kampány

A pályázók előzetes szűrése

Jelöltek rangsorolása

Telefonos előszűrés

Referenciák lekérése

További információk gyűjtése
a jelöltekről



Toborzási elvárások

Álláshirdetésenként átlagosan **25-26 jelentkező** szükséges ahhoz, hogy a cégek sikeresnek ítéljék a hirdetést.

Hány jelöltre lenne minimum szükségük egy pozícióra?



Fizikai munkakörök

2023

22 jelölt

2024

25 jelölt



Szellemi munkakörök

24 jelölt

26 jelölt

Mi kell ahhoz, hogy minőségi jelöltként értékeljék a munkáltatók a jelentkezőket?

Az elvárásoknak megfelelő tapasztalat-végzettség-
bérigény triumvirátus a kulcs a cégeknél.

Szellemi munkakörök esetén a korábbi karrierút és a speciális tudás megléte is fontos szempont a munkaadók számára, fizikai munkakörök esetén pedig érdekes tendencia, hogy egyre kevésbé számít a jelentkező életkora és lakhelye a munkáltatók szerint.



Toborzási csatornák

Arról is megkérdeztük a munkáltatókat, hogy milyen toborzási csatornákat vesznek igénybe: a cégek elsősorban az állásportálokat és a közösségi médiát preferálják álláshirdetéseik közzétételére. Emellett egyre gyakoribb – és a tervek szerint a jövőben is az lesz – az ajánlási rendszer, mint toborzási csatorna.



Mely csatornák működnek a legjobban?

A megkérdezettek a legnagyobb arányban állásportálok segítségével töltik be a nyitott pozíciókat.



Hol terveznek csökkentést?

A válaszadók a közösségi médiás és a fejdáz csatornát tervezik a leginkább visszavenni.



Állásportálok a toborzásban

Arra is kíváncsiak voltunk, milyen szempontok vezérlik a munkaadókat, amikor kiválasztják, mely állásportált kívánják használni a toborzásukban.

TOP 5 szempont, ami alapján a munkáltatók döntenek az állásportál kiválasztásakor

- Jelöltek minősége
- Szolgáltatások ár-érték aránya
- Kedvezményes ajánlatok
- Jelöltek megtalálása
(jó elérés, lefedettség)
- Önéletrajz-adatbázis



A Profession.hu önéletrajz-adatbázisa (más néven CVDB) a legnagyobb magyarországi álláskeresői adatbázis.

A hazai tematikus állásportálok körében,
a jelenleg elérhető nyilvános adatok alapján, 2024. Q4



Bérek megjelenítése a hirdetésekben

Egyre gyakrabban merül fel mind a munkáltatók, mind az álláskeresők körében a kérdés, hogy az álláshirdetésekből szerepeljen-e a bér vagy legalább egy bérsáv. Akik a bérek feltüntetésével érvelnek, úgy vélik, hogy a transzparens bérkommunikáció az egyik leghatékonyabb gyakorlat a toborzásban, míg az ellenzők szerint ez ronthatja a munkáltatók alkupozícióját.

Az Önök cége meg szokott jelölni
az álláshirdetésekből béradatot?



Igen, mindig

2022

9%

2024

13%



Igen, bizonyos
munkaköröknél

30%

31%



Nem

61%

56%



Mérje fel alaposan a béreket!

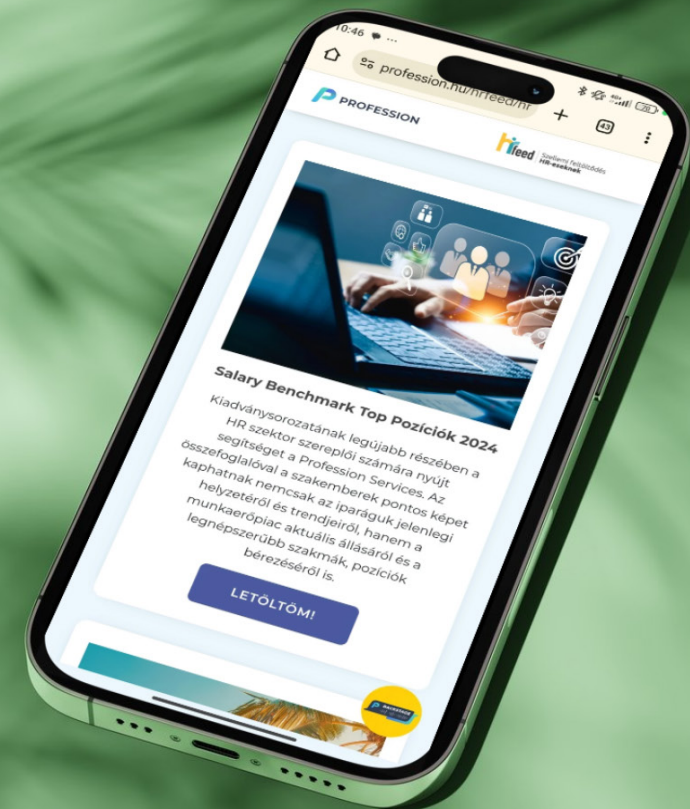
Salary benchmark kiadványok és munkaerőpiaci körképek

Ahhoz, hogy a vállalatok reális béreket tudjanak adni, szükséges az adott iparág aktuális helyzetének, trendjeinek, bérezésének minél pontosabb ismerete.

Ennek támogatására hoztuk létre bériránytű kiadványunkat, amely negyedévente jelenik meg egy-egy szektorra vonatkozóan aktuális munkaerőpiaci adatokkal: országos átlag bruttó bérek szakterületenként, eltérő szakmai tapasztalatunként, valamint az adatbázisban elérhető potenciális jelöltek és a releváns kategóriában aktivált álláshirdetések számával.

Emellett elérhetők negyedévente jelentkező munkaerőpiaci kiadványaink is: a bennük szereplő értékes információk a toborzás során felmerülő döntési helyzetekben nyújthatnak segítséget a szektor vezetőinek, HR-szakértőinek.

Töltse le legfrissebb szakmai kiadványainkat!





Bérfejlesztési tervek és tények

A friss adatok ismeretében az Önök cégénél is szükség lehet a bérek és a kapcsolódó juttatások rendezésére. Az elmúlt évekhez hasonló, hullámozó gazdasági környezetben nem könnyű a tervezés. Mennyien és milyen mértékű béremelést terveztek tavaly? Hogyan alakult ez a valóságban? Összevetettük a terveket a tényekkel.

A cégek 53%-a tervezett 2024-re bérfejlesztést, végül 72%-uknál valósult meg. Az emelés mértéke nem mindenütt alakult a terveknek megfelelően: többen terveztek 10-14% közötti emeléssel, mint ahány cégnél végül megvalósult. Ugyanakkor a válaszadók 29%-a tervezett 15% feletti emeléssel, ebből 25%-nál meg is történt az elképzelt bérfejlesztés. 2025-re ismét óvatosabban terveznek, de még így is a cégek 53%-a mondta, hogy lesz bérfejlesztés, átlagosan 9,5%-os emeléssel.

	2023		2024		2025
	Terv	Tény	Terv	Tény	Terv
Béremelést végrehajtó cégek aránya	58%	72%	53%	74%	53%



Bérfejlesztés mértéke

Válaszadóink a jövő évre óvatosan terveznek, de ezzel együtt is a munkáltatók fele mondta, hogy lesz bérfejlesztés.

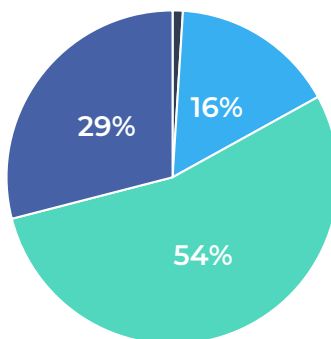
Milyen emelésekkel terveznek?

A cégek átlagosan 10,5%-os béremeléssel számolnak 2025-re.

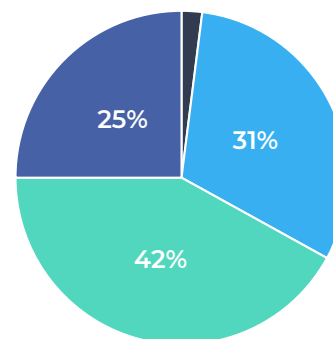
Mitől függ a bérfejlesztés mértéke?

A munkáltatók bérfejlesztési terveire továbbra is nagy hatással vannak a külső körülmények: válaszadóink szerint a teljes szervezet teljesítménye mellett leginkább a megélhetési költségek (infláció) változása és a munkaerő-megtartás befolyásolja az emeléseket.

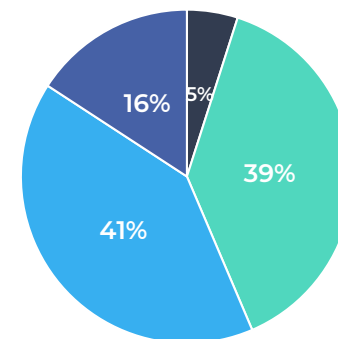
Bérfejlesztési terv
2023-ban 2024-re



2024-ben megvalósult
bérfejlesztés



Bérfejlesztési terv
2024-ben 2025-re



5% alatt 5-9% 10-14% 15% felett

Béren kívüli juttatások



A cégek csaknem felénél van cafeteria (béren kívüli juttatás).



Minden ötödik cég tervezi a cafeteria keretösszegét jövőre emelni, ennek mértéke átlagosan 13% a tervek szerint.



A legalább évi 1 Mrd Ft bevételű cégek esetében magasabb az aránya (59%) azoknak, ahol van cafeteria.

Cafeteria, de mennyi?

Válaszadóink munkavállalói havonta átlagosan ennyi béren kívüli juttatásban részesülnek:

max. 10 000 Ft	5%
11 000 – 25 000 Ft között	22%
21 000 – 30 000 Ft között	25%
31 000 – 40 000 Ft között	17%
41 000 – 80 000 Ft között	9%
81 000 Ft felett	21%



A kutatásban részt vevő cégek jellemzői

Cégméret

A válaszadók csaknem negyede 9 fő alatti kisvállalkozás, ötödük 10-30 főt foglalkoztat. Szintén egyötödük 31-100 vagy 101-300 fős, 12% volt a 301-1000 fős cégek válaszadóinak aránya. 5% 1000 fő feletti nagyvállalatként töltötte ki kérdőívünket.

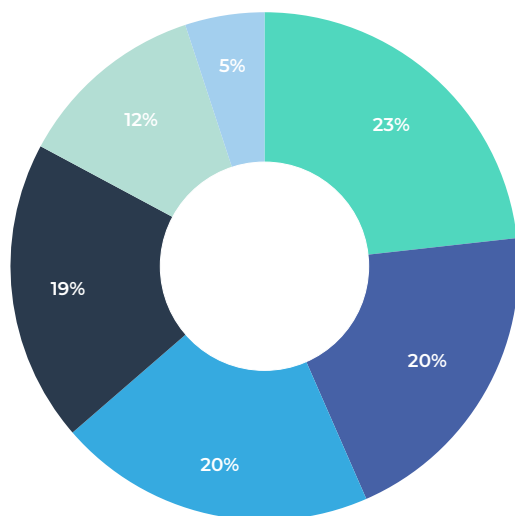
Árbevétel

A válaszadók több mint fele éves szinten 1 milliárd forint feletti árbevételt ért el, míg 16%-16% a 11 millió és 300 millió, illetve a 301 millió és 1 milliárd forint közötti bevételi sávba sorolta magát. A 10 millió alatti cégek 14%-os arányban képviseltették magukat.

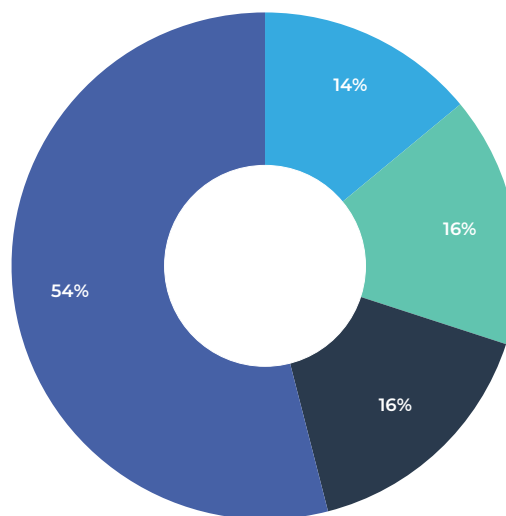
Lokáció

A válaszadó cégek fele Budapesten működik, 1-1 ötöde a nyugat-magyarországi, illetve a kelet-magyarországi régióban foglalkoztat.

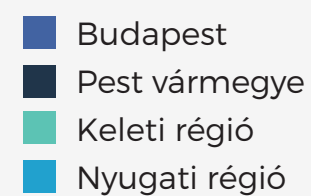
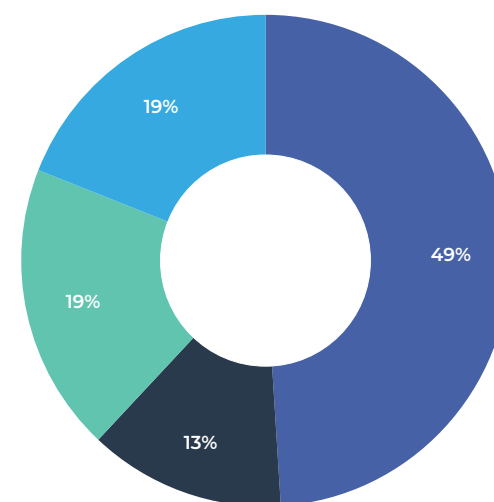
Cégméret



Árbevétel



Lokáció





A kutatásról

Kutatás témája

Stratégia – tervezés 2025.

Mintavétel módja

Online felmérés a Profession.hu – az elmúlt 1 évben hirdető – ügyfelei körében 3 alkalommal (3. hullám: elmúlt 2 évben hirdető).

Adatfelvétel ideje

2024. július – szeptember

Mintanagyság (válaszadó cégek száma)

- 1. kör: 402 cég
- 2. kör: 331 cég
- 3. kör: 480 cég



TÖBB RÉSZLET, JOBB DÖNTÉS
www.profession.hu



SZELLEMI FELTÖLTŐDÉS HR-ESEKNEK
www.hrfeed.hu



PROFESSION BACKSTAGE PODCAST
www.professionbackstage.hu