



HR trends

2024
Hungary.

tartalom.

bevezető	3
az üzlet fejlődése	4
tehetségek bevonzása	10
a fizetések alakulása	21
humán tőke stratégia	28
mesterséges intelligencia	36
válaszadói profil	41

bevezető.

A Randstad HR trends 2024 kutatás az alábbi témakörökbe nyújt betekintést:

- hogyan alkalmazkodnak a vállalatok az aktuális üzleti környezethez
- milyen kihívásokkal néznek szembe, és hogyan terveznek megbirkózni velük a következő évben
- mesterséges intelligencia
- otthoni munkavégzés

A kutatás 353, különböző iparágakban működő hazai vállalat felsővezetőinek megkérdezésével zajlott, 2023 november-decemberében.

A kutatás során a Randstad az Evalueserve globális piackutató és elemző céggel működött együtt (www.evalueserve.com).





az üzlet

fejlődése.



randstad

várható üzleti kihívások 2024-ben.

a magas infláció miatt megnövekedett bérköltségek kezelése

a magas infláció miatt megnövekedett üzemeltetési költségek kezelése

jelölt vesztes a bérinfláció miatt

kereslet csökkenése*

a kereskedelmi árrések fenntartása

magas energia költségek kezelése

termelékenység és folyamatok biztosítása

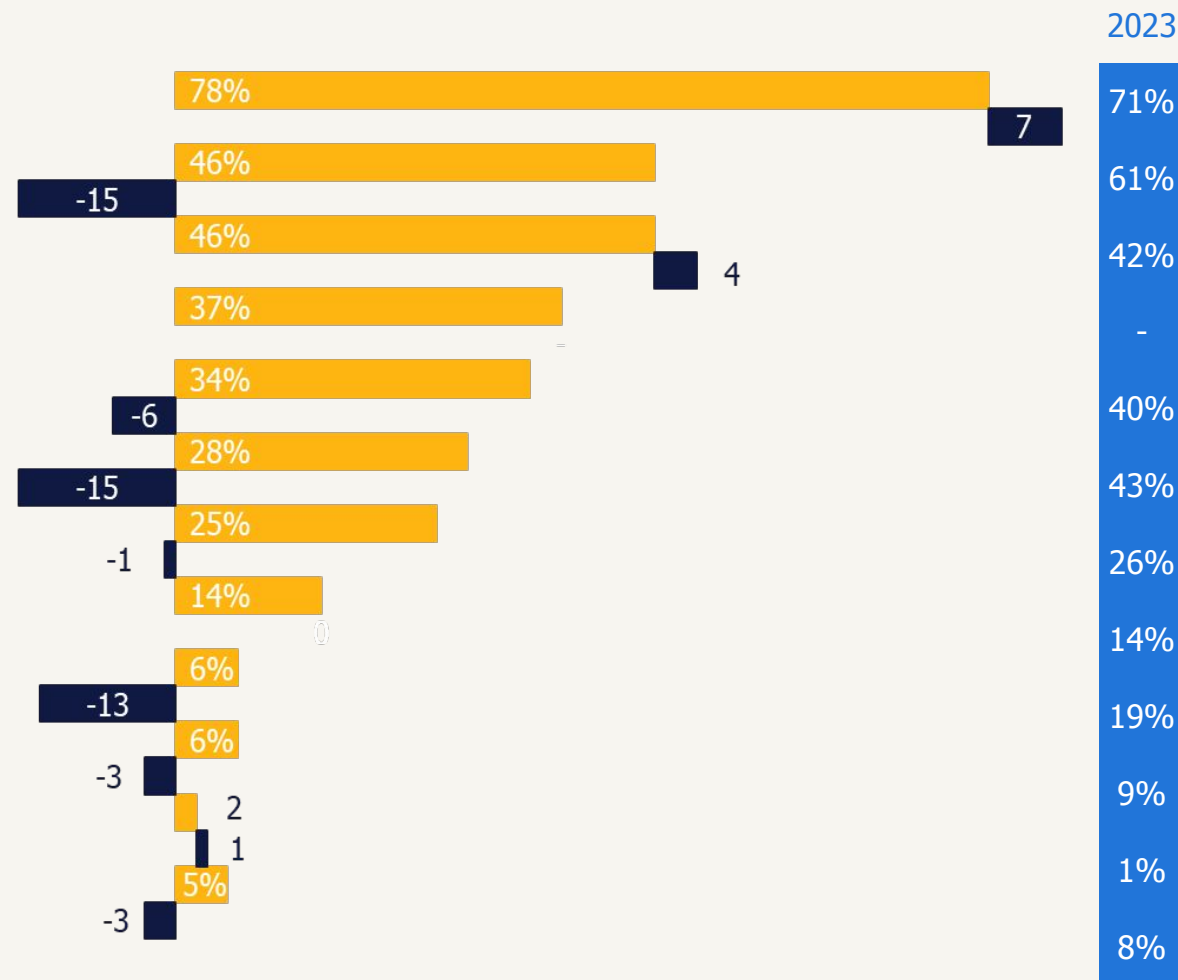
jelentős pénzügyi veszteségek elkerülése

működéshez szükséges eszközök/alapanyagok biztosítás

rendkívüli kereslet kiszolgálása

az elbocsátások következtében felmerült költségek kezelése

egyéb



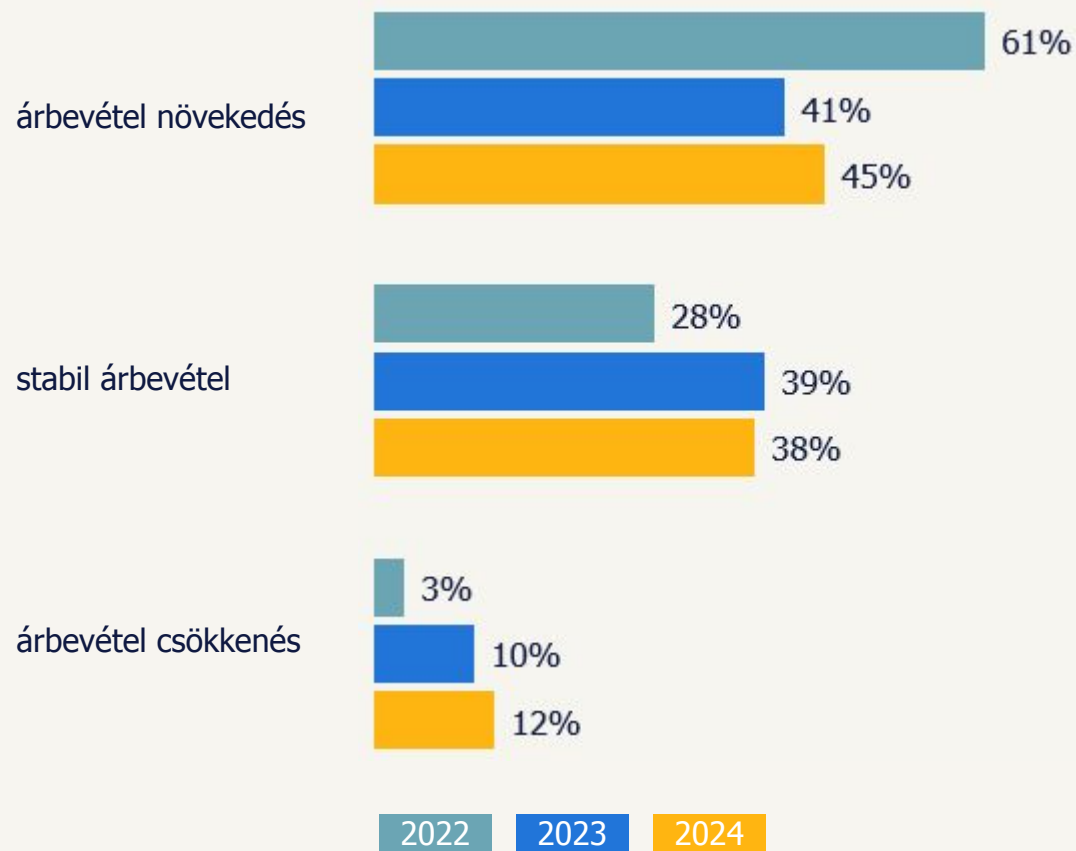
2024

eltérés 2023-hoz képest

*új opció

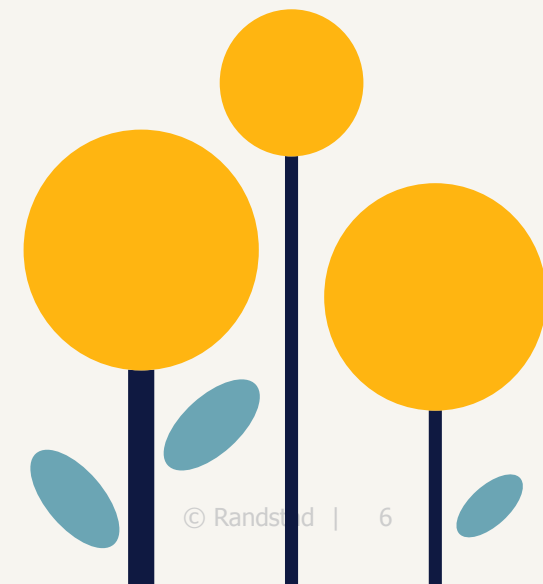
az üzlet várható alakulása.

a válaszadók kevesebb mint fele számít arra, hogy vállalatának nettó árbevétele növekedni fog.



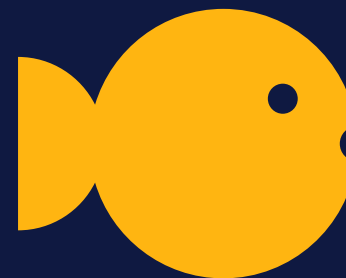
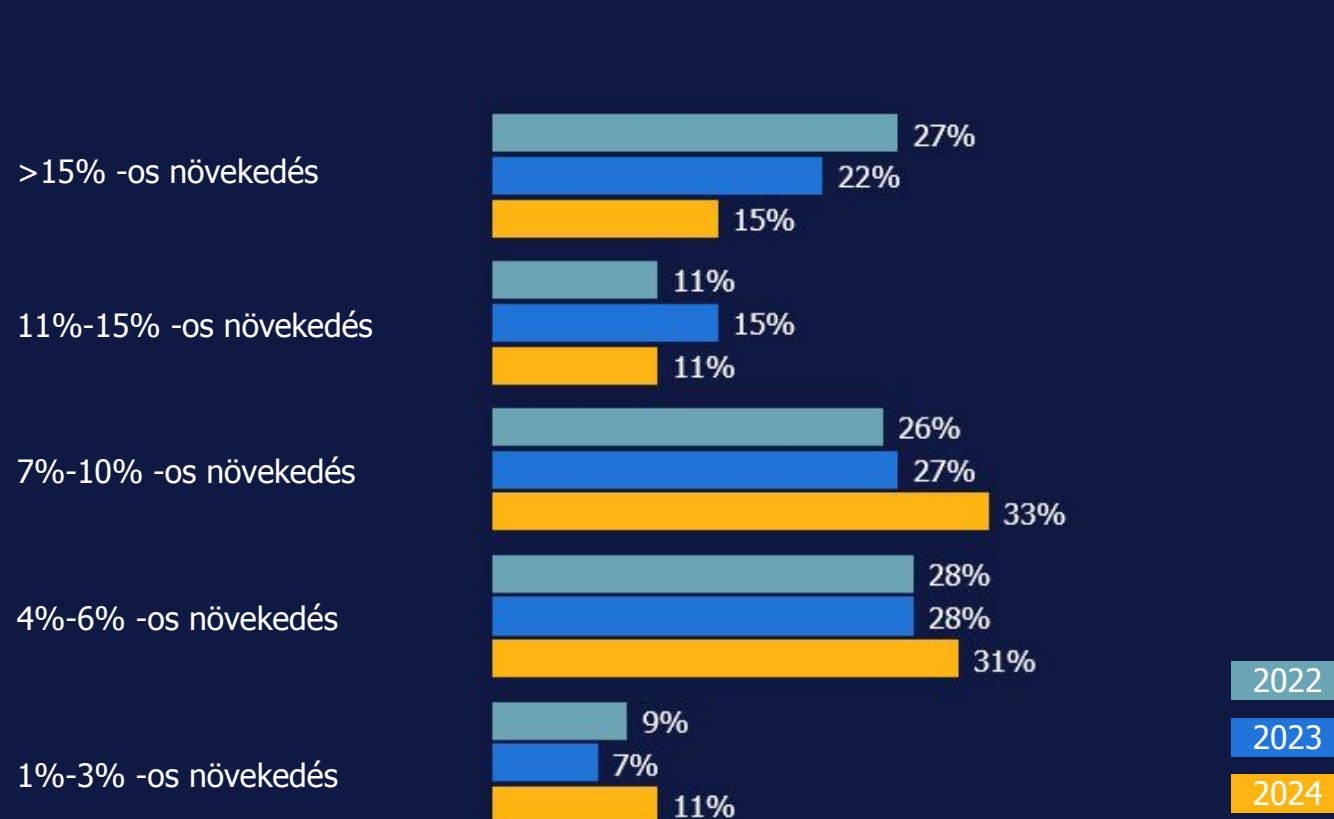
A tavalyi évvel szemben, amikor a válaszadók 41%-a gondolta úgy, hogy bevételeik nőnek majd, idén a cégek valamivel optimistábbak, 45% számít a nettó **árbevételének növekedésre**.

12% véli, hogy a cég nettó árbevétele **csökkeni** fog idén, míg tavaly csupán 10% nyilatkozott így.



árbevétel növekedés.

a nettó árbevételük növekedésére számító válaszadók közül 64% számít 4-10%-os növekedésre idén.

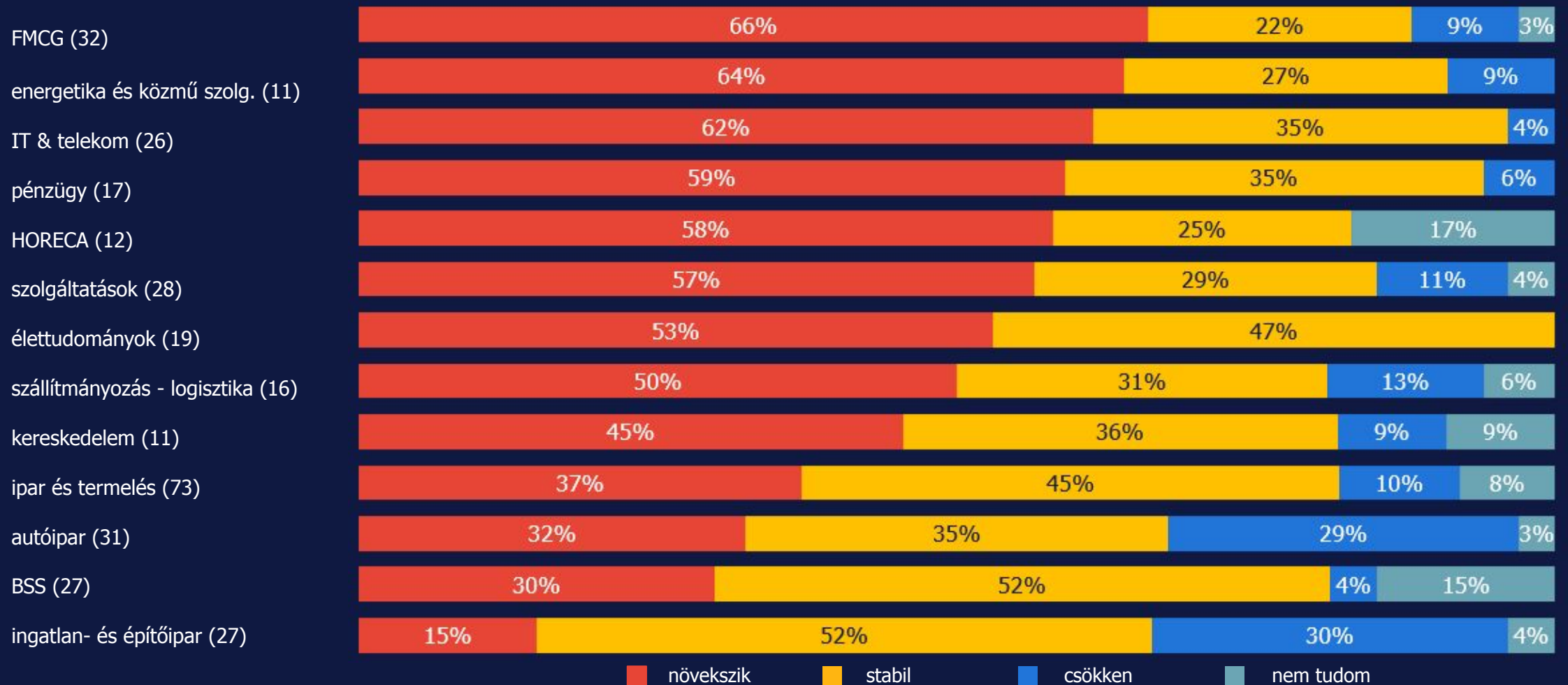


2022
2023
2024



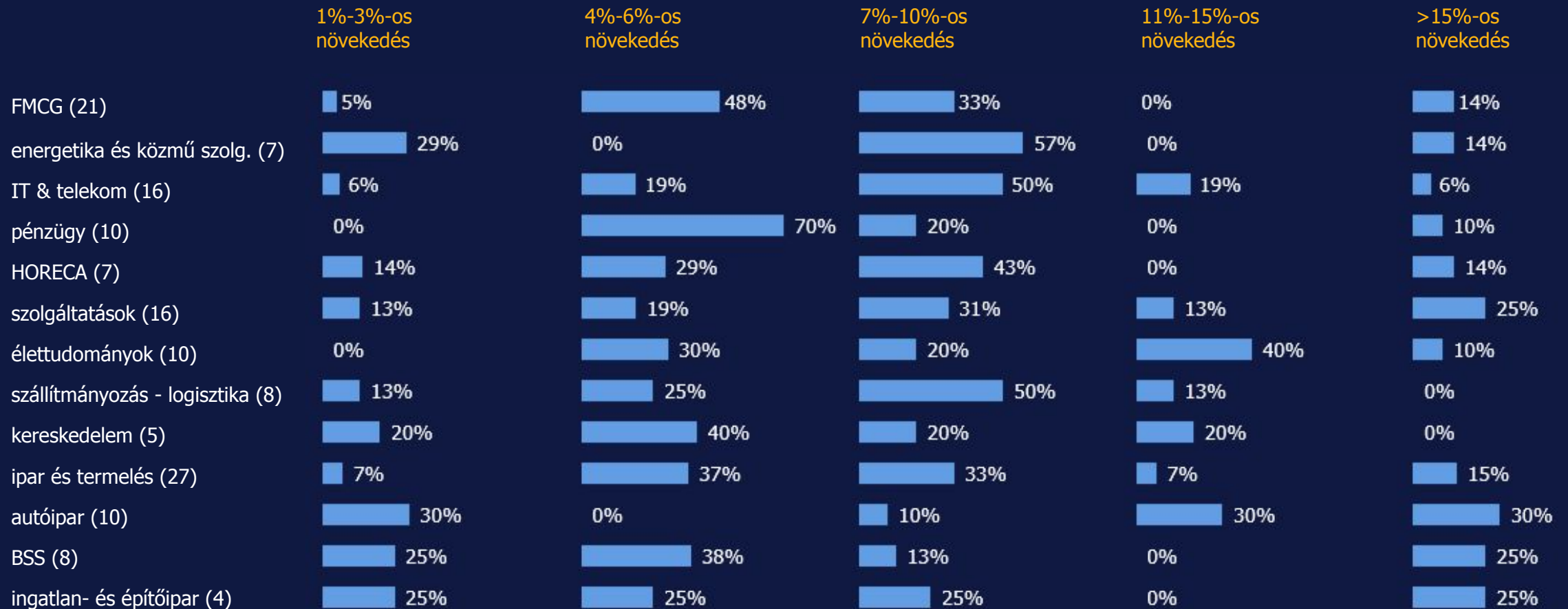
a százalékok a kerekítés miatt nem adják ki a 100%-ot.

a nettó árbevétel várható alakulása szektorok szerint.



a százalékok a kerekítés miatt nem adják ki a 100%-ot.
a zárójelben lévő számok az adott szektor válaszadóinak számát jelentik.

az árbevétel növekedés megoszlása szektorok szerint.



a százalékok a kerekítés miatt nem adják ki a 100%-ot.
a zárójelben lévő számok az adott szektor válaszadóinak számát jelentik.

tehetségek

bevonása.

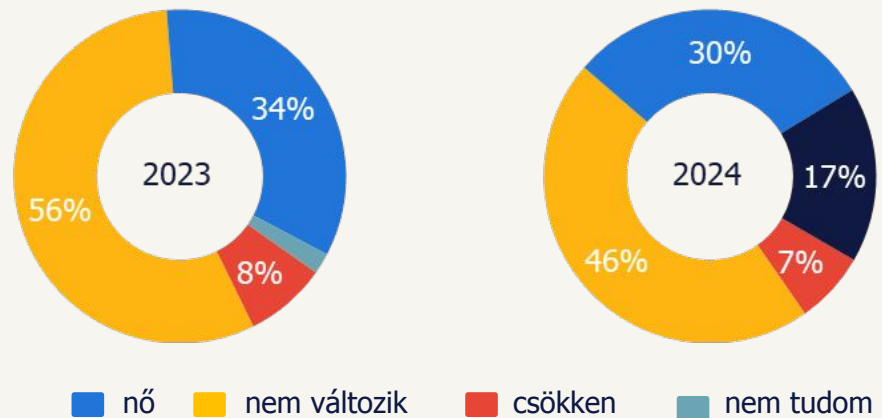
toborzási tervek 2024-ben.

2022-ben a válaszadók

89%-a

tervezett létszámnövekedést

létszámváltozási tervek az év első felében.
eredmények: 2023 és 2024.



a vállalatok 17%-a nyilatkozott úgy, hogy nem tervez létszámváltozást 2024-ben, de átmenetileg nem pótolják a kilépőket.

nyitott pozíciók száma (kölcsonzés)

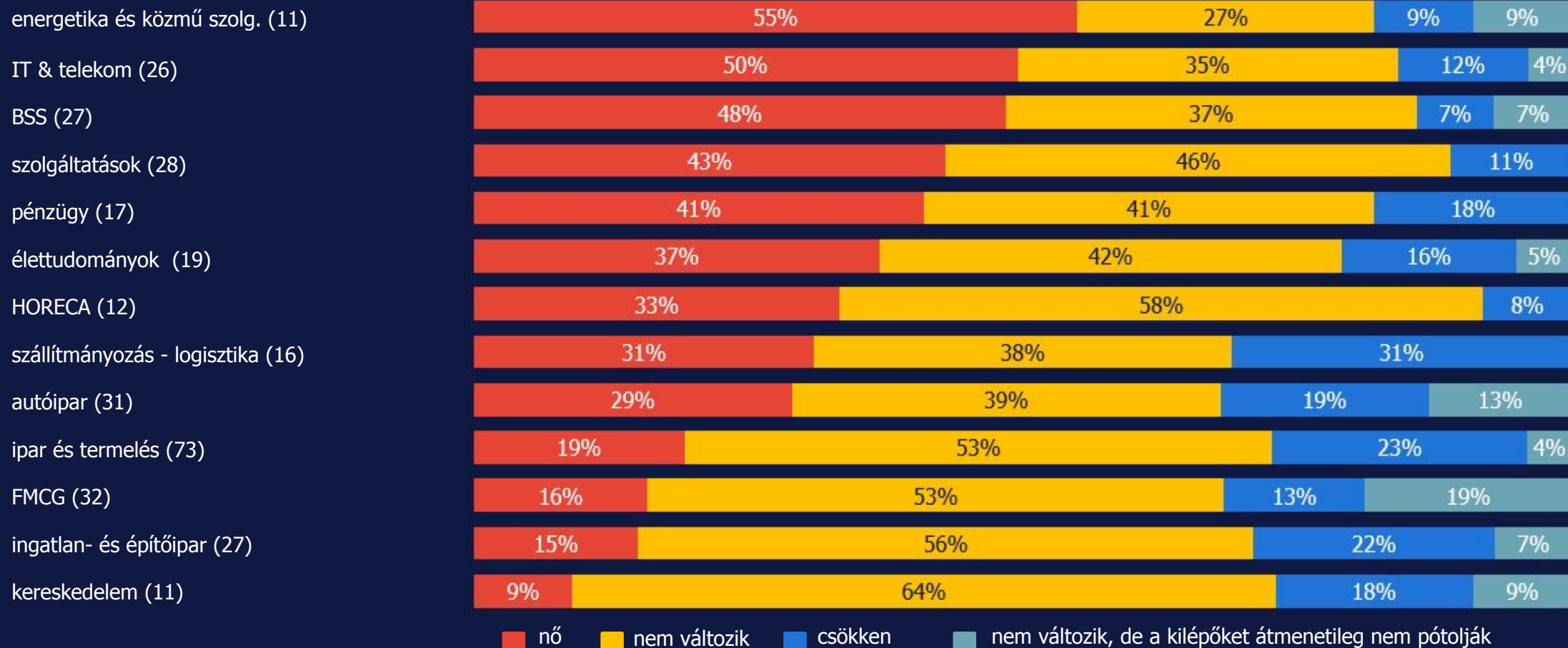
1-4	4%
5-10	4%
20-50	2%
≥50	1%

nyitott pozíciók száma (állandó)

1-4	5%
5-10	6%
15-50	9%
≥50	6%



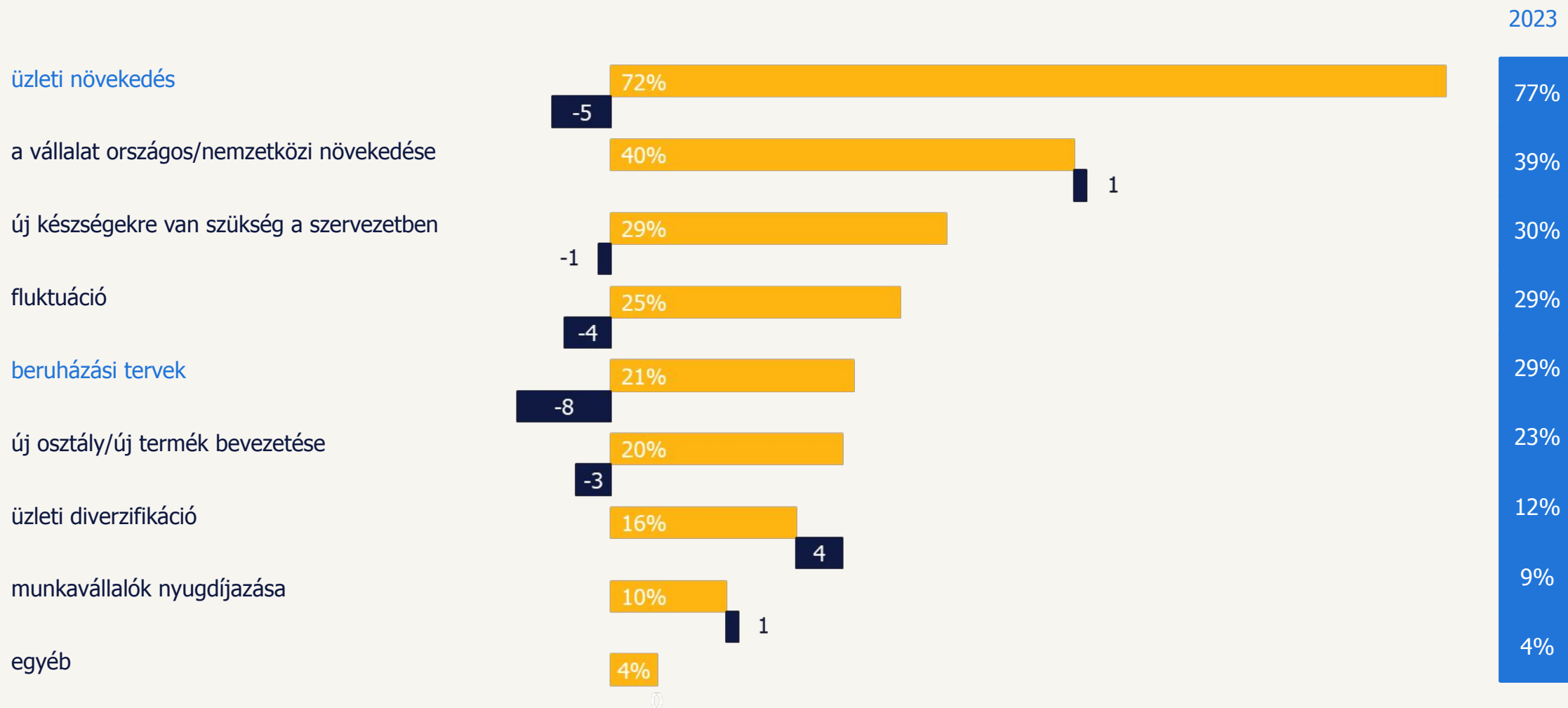
toborzási tervek 2024-ben szektorok szerint.



a százalékok a kerekítés miatt nem adják ki a 100%-ot.
a zárójelben lévő számok az adott szektor válaszadóinak számát jelentik.

új munkaerő felvételének okai.

az üzleti növekedés és a beruházási tervek súlya szignifikánsan csökkent

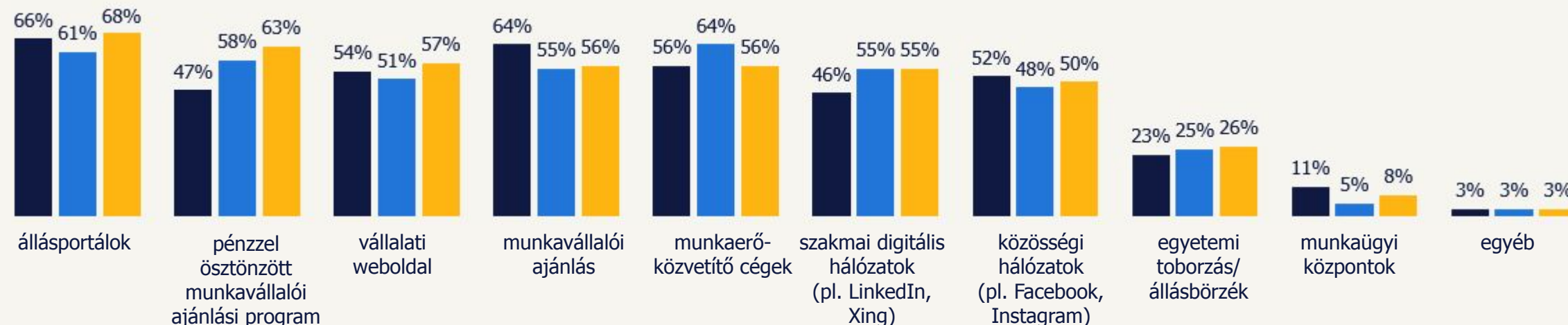


2024

eltérés 2023-hoz képest

toborzási források.

a toborzást támogató leghatékonyabb források.



2022 2023 2024



pénzzel ösztönzött munkavállalói ajánlási program

használata jelentősen növekvő tendenciát mutat, 2024-ben az egyik leggyakrabban alkalmazott módszer a jelöltek megtalálására.

munkavállalók toborzása a harmadik világ országaiból.

a válaszadók **8%-a** tervezi munkavállalók felvételét a harmadik világ országaiból **szellemi területre**

tervezett felvételi számok – szellemi terület

nem tervezi szellemi munkavállalók felvételét	92%
1-8	5%
10-30	2%
≥50	1%

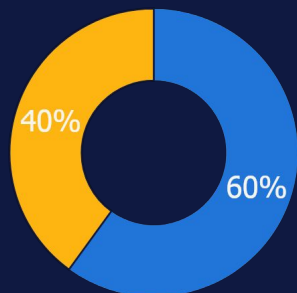


a válaszadók **15%-a** tervezi munkavállalók felvételét a harmadik világ országaiból **fizikai területre**

tervezett felvételi számok – fizikai terület

nem tervezi fizikai munkavállalók felvételét	85%
1-9	1%
10-20	6%
25-40	2%
≥50	6%

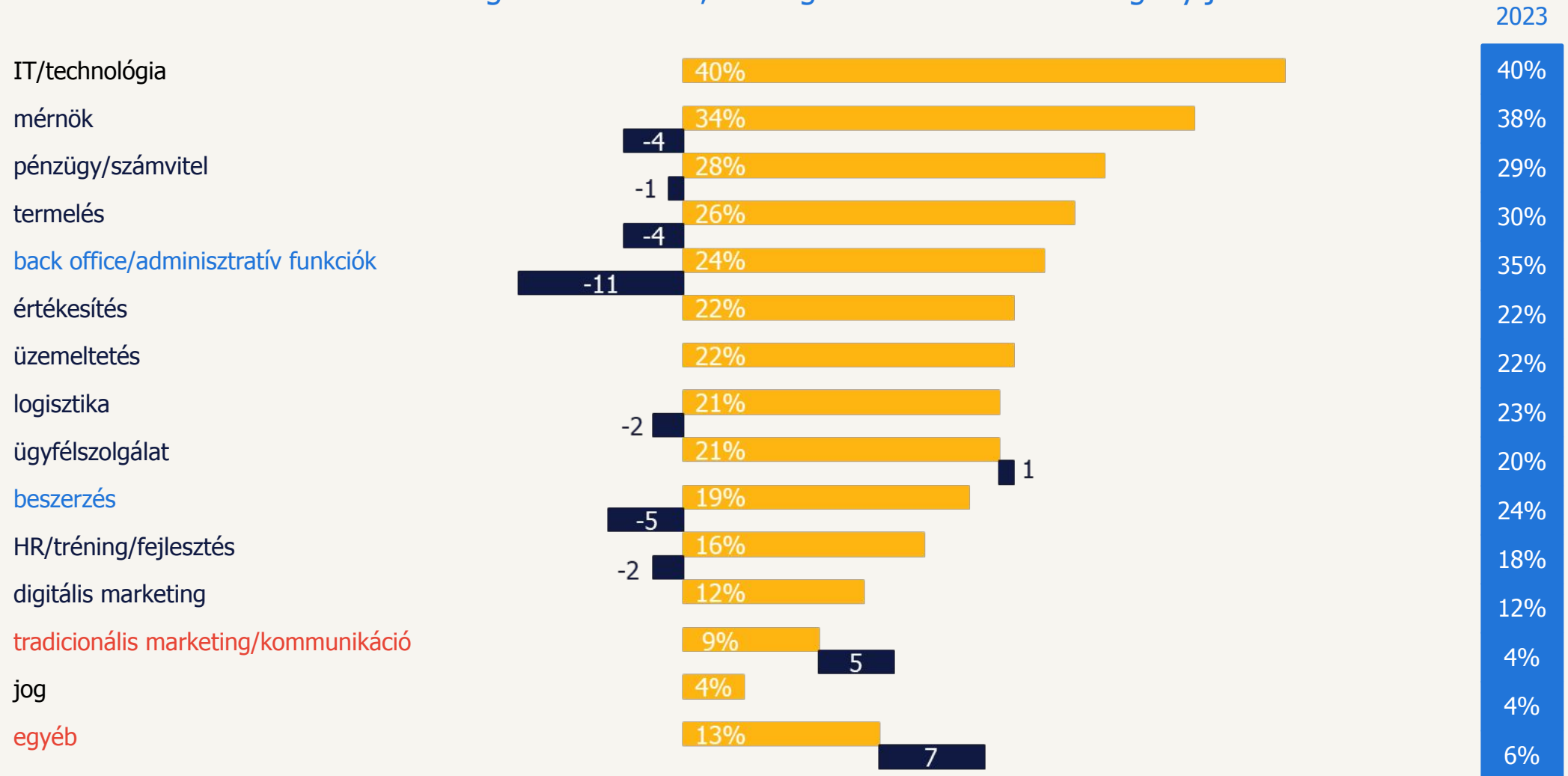
harmadik világ országaiból érkező munkavállalók foglalkoztatásának módja.



- minősített kölcsönbeadó cégen keresztül, kölcsönzés keretében, a törvényileg meghatározott 15 országból (pl Fülöp-szigetek)
- normál munkaviszonyban alkalmaznák a jelölteket, munkaerő közvetítés keretében

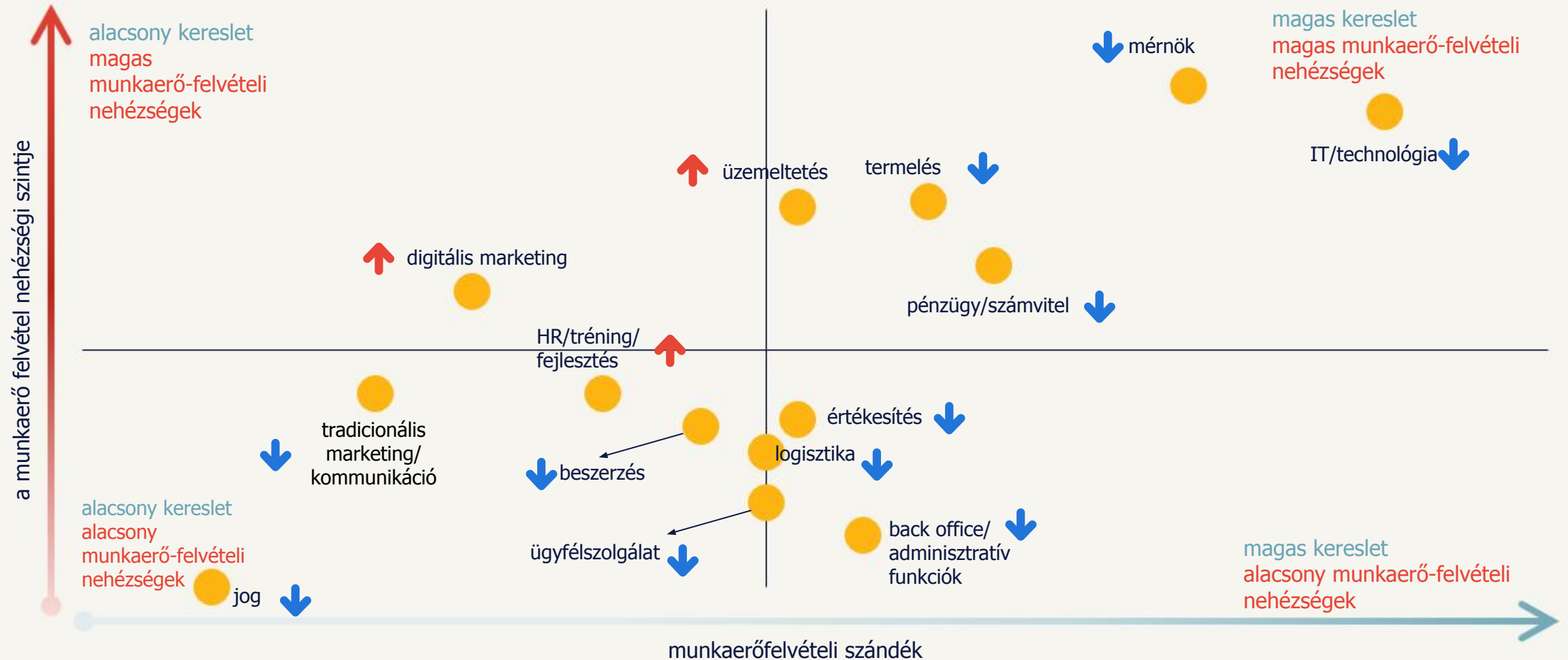
felvételi tervek.

továbbra is az informatikusok a legkeresettebbek, a szolgáltatói funkciók iránti igény jelentősen csökkent.



munkaerő-felvételi szándék & nehézség mátrixa.

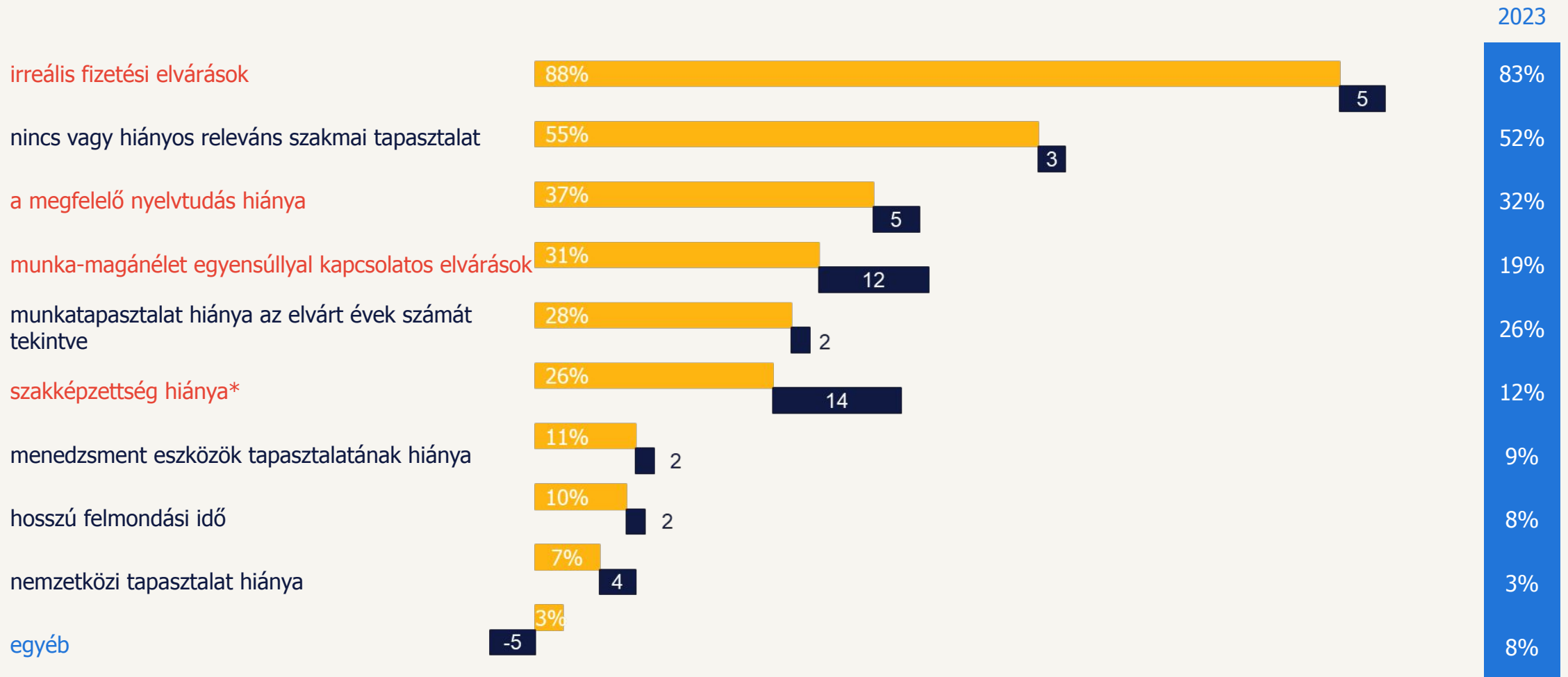
a legtöbb cég nehézségekre számít az IT és mérnöki területekre történő toborzás során.



a nyilak azt mutatják, hogy 2023-hoz képest merre változott az érték.

nehézségek a toborzás során.

a jelöltek irreális fizetési elvárásai jelentik a legnagyobb kihívást, ami tovább növekedett.



2024

eltérés 2023-hoz képest

*átfogalmazott opció – 2023-ban: speciális oktatási készségek hiánya

HR kihívások.

a fizetési elvárások nehezítik a jelöltek bevonását és megtartását, a válaszadók közel felének okoz nehézséget a tehetségek bevonása.

bérezési és juttatási csomagokkal kapcsolatos elvárások menedzselése

a legjobban teljesítő munkavállalók megőrzése és tehetséges vezetők továbbképzése/fejlesztése

az alkalmazottak elkötelezettségének megőrzése

a tehetségek bevonása

munkáltatói márkaépítés

az új dolgozók betanítása

belső átalakítási folyamatok menedzselése

a magas fluktuáció kezelése

az alkalmazottak mentális egészségének biztosítása

a helyi tehetségek hiánya

a szakképzettség hiányának kezelése

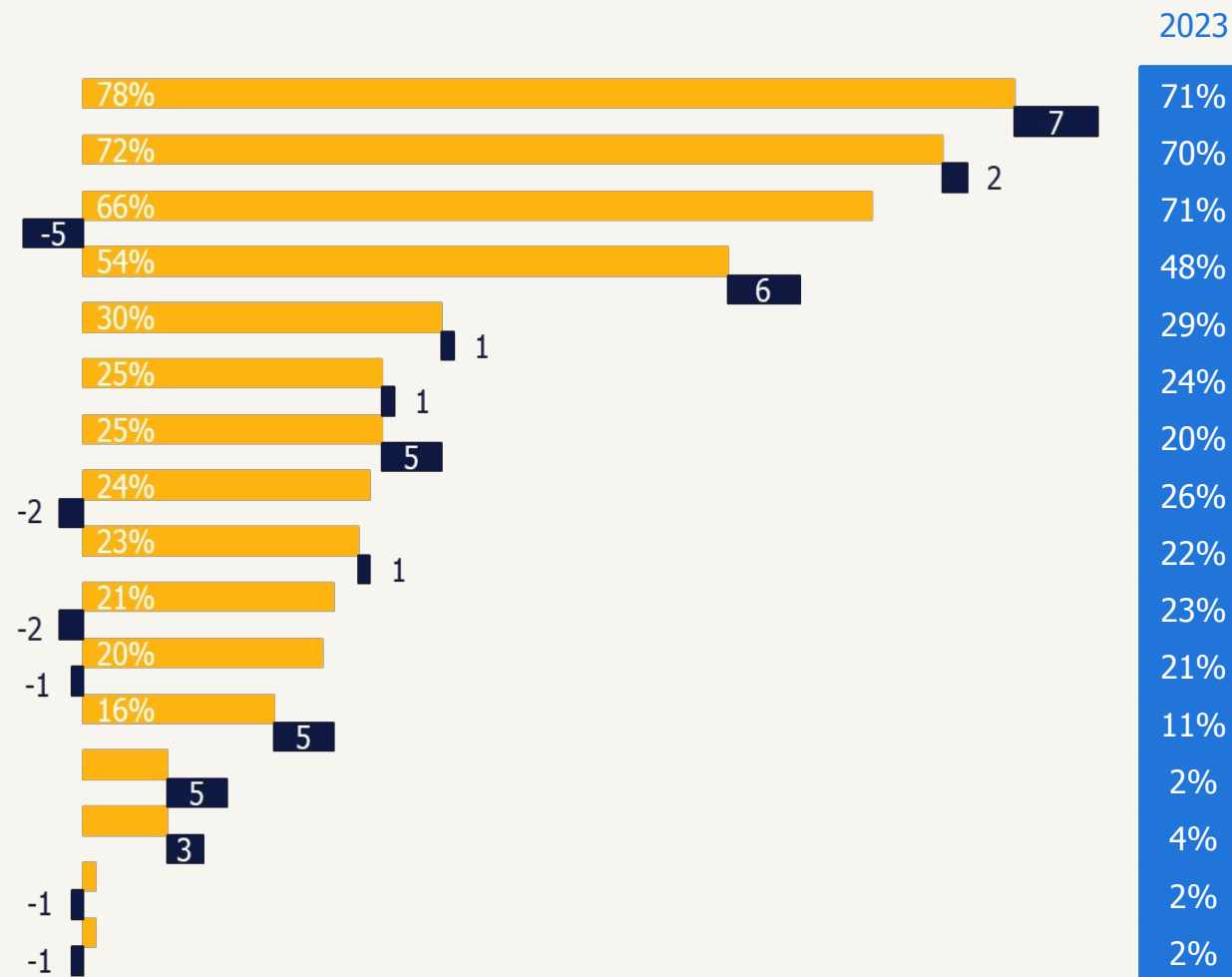
az üzleti igényekhez igazított rugalmas munkaidő

munkahelyi elfogadás (sokszínűség, transzparencia)

külső/belső mobilitás

az esetleges tömeges elbocsájtások kezelése

egyéb



2024

eltérés 2023-hoz képest

HR kihívások megoldási tervei.

fizetésemelés

oktatási és képzési programok

rugalmasabb munkavégzési lehetőségek biztosítása az alkalmazottak számára

személyre szabott juttatási csomagok kidolgozása

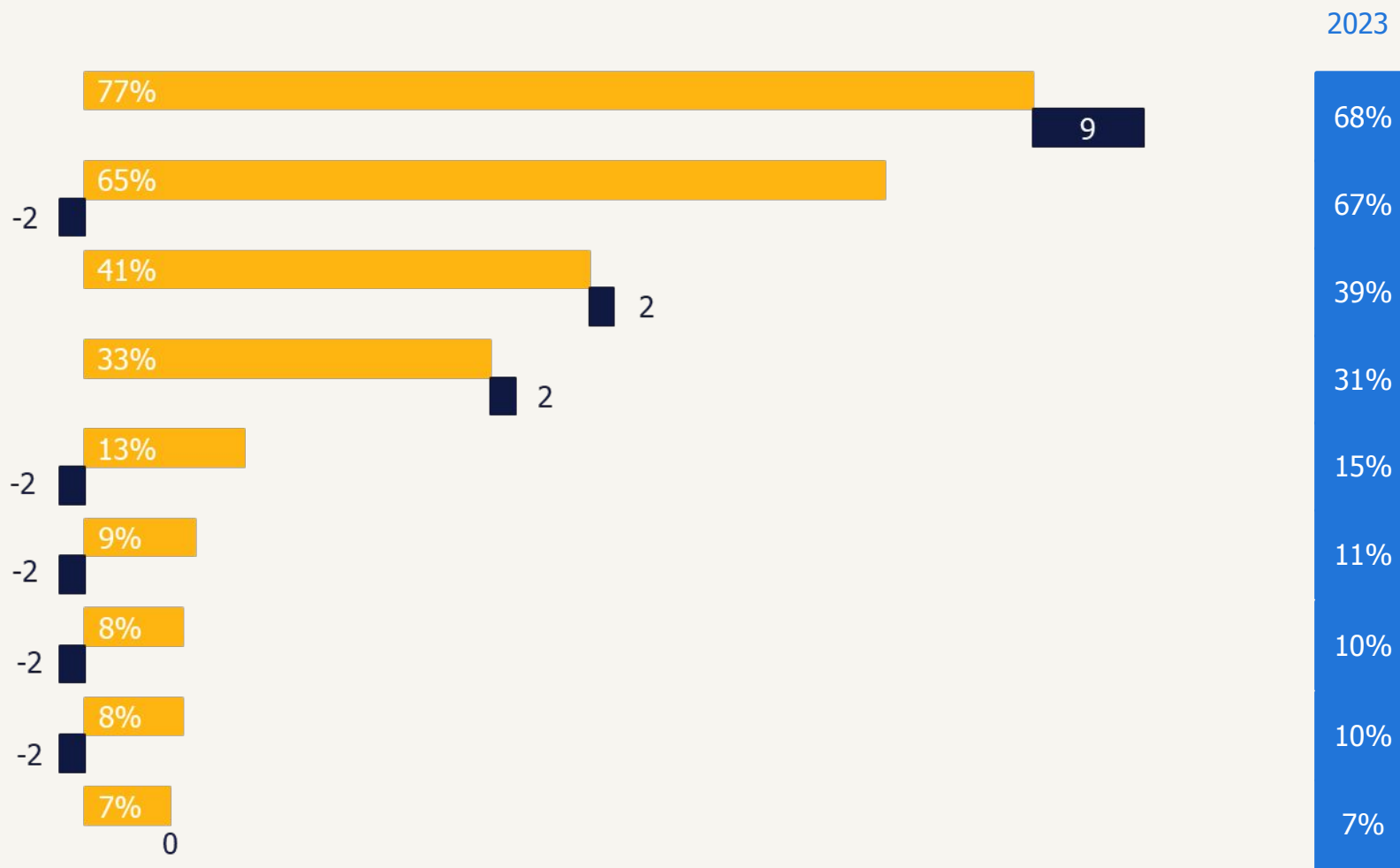
tehetségek toborzása más országokból

feladatok kiszervezése külső partnerekhez

a kívülről kölcsönzött, szerződéses munkavállalók számának növelése

több részmunkaidős munkavállaló foglalkoztatása

egyéb



2024

eltérés 2023-hoz képest

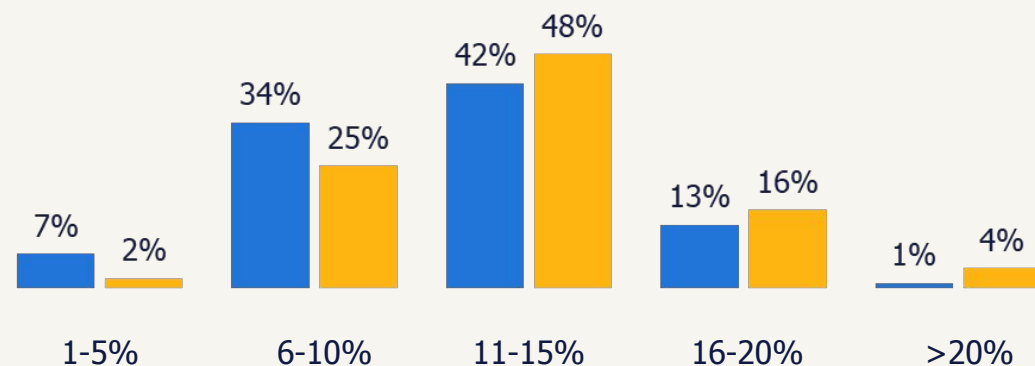
a fizetések

alakulása.



a fizetések alakulása 2023-ban, a tervezetthez képest.

a cégek az eredetileg tervezettnél nagyobb mértékben emelték a fizetéseket.



■ fizetésemelési tervek 2023-ra vonatkozóan

■ a 2023-ban megvalósult fizetésemelések mértéke

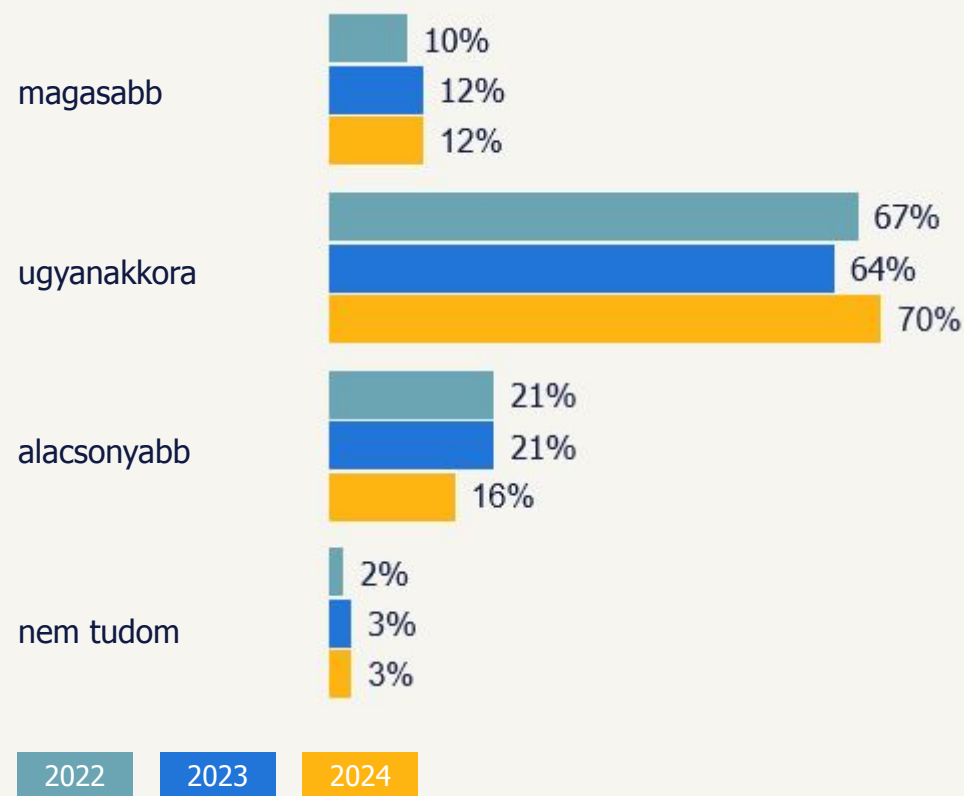
a résztvevő vállalatok **4%-a** nem emelte a munkavállalói fizetéseket 2023-ban.



a fizetések versenyképessége.

a vállalatok nagy része 2024-ben már magabiztosabb a fizetési szintjeik versenyképességét illetően.

fizetések a versenytársakhoz képest



A válaszadók többsége a versenytársak fizetési szintjével azonosra becsüli a cége által biztosított fizetéseket.



16%
értékeli a fizetéseit alacsonyabbnak, mint amit a versenytársak kínálnak azonos pozíció esetében.



a százalékok a kerekítés miatt nem adják ki a 100%-ot.

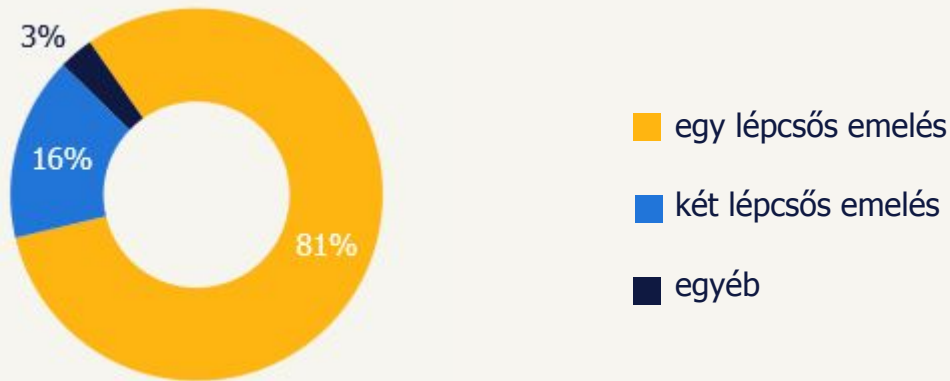
béremelési tervek.

a válaszadók elsöprő többsége tervez fizetésemelést 2024-ben, és ezt egy lépcsőben tervezi meglépni.

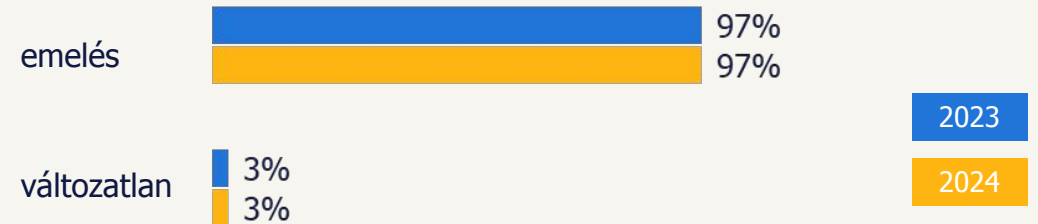
a résztvevő vállalatok 97%-a a fizetéseket emelését tervezi 2024-ben. Csupán a válaszadók 3%-a nem tervez béremelést ebben az évben.

a tavalyi évhez hasonlóan egyik válaszadó sem tervez fizetés-csökkentést.

a fizetésemelések várható ütemezése 2024-ben.

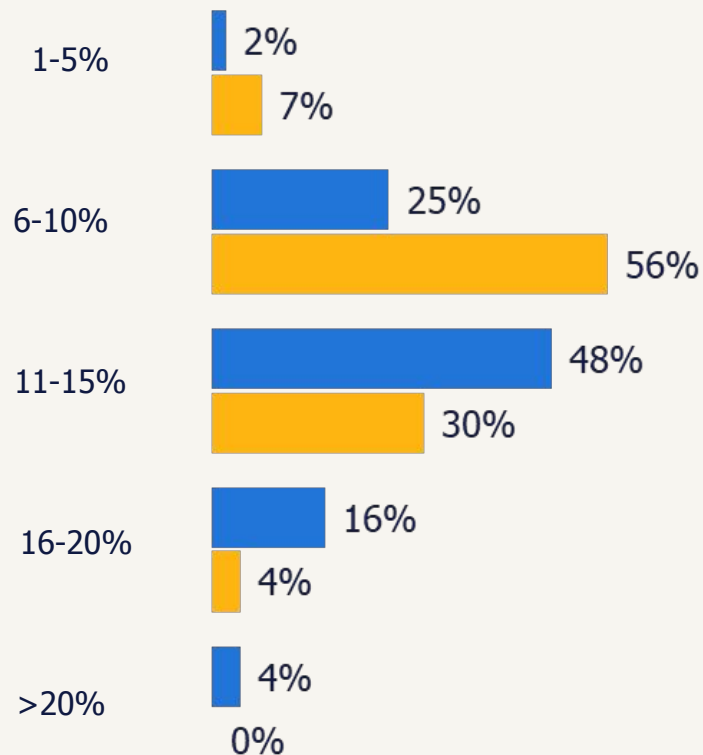


a fizetések várható alakulása 2024-ben.



fizetésemelések 2023-ban a 2024-ben tervezetthez képest.

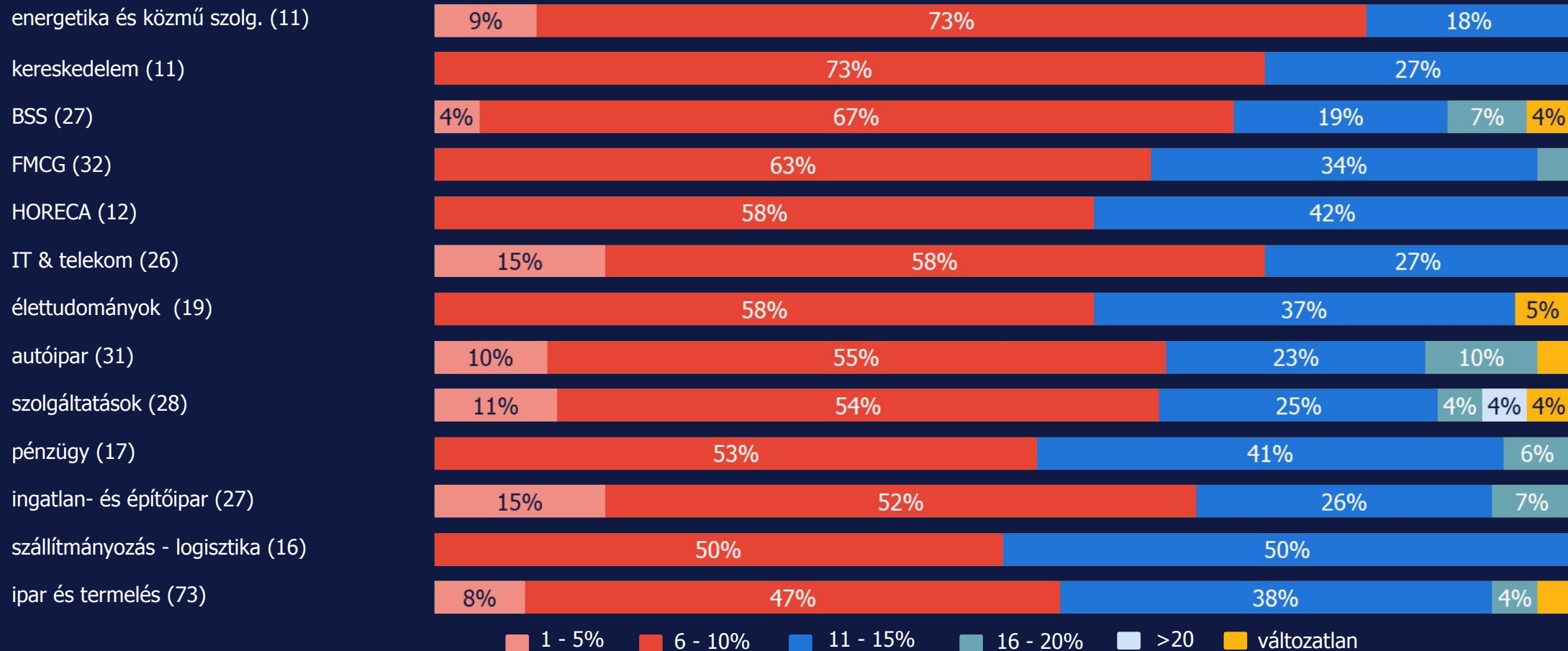
bár 2023-ban jelentősen emelkedtek a fizetések, a cégek 2024-ben további emelést terveznek a magas infláció miatt



■ a fizetésemelések megvalósult mértéke 2023-ban
■ fizetésemelési tervek 2024-re vonatkozóan



a fizetések alakulása szektorok szerint.

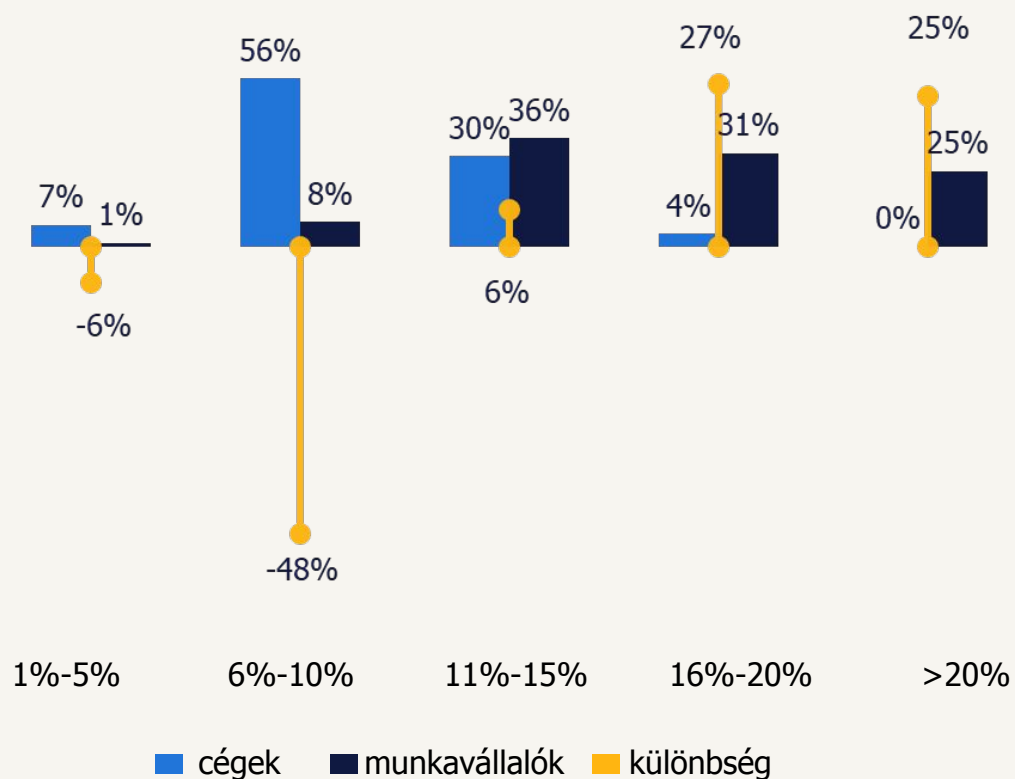


a százalékok a kerekítés miatt nem adják ki a 100%-ot.
a zárójelben lévő számok az adott szektor válaszadóinak számát jelentik.

a tervek és elvárások közötti különbségek.

a munkavállalók fizetésemeléssel kapcsolatos elvárásai lényegesen magasabbak, mint amit a munkaadók 2024-ben terveznek.

tervezett fizetésemelés az elvárthoz képest.



A munkaadók mintegy 6%–10%-kal magasabb fizetést hajlandóak ajánlani a tehetségek megtartásáért és bevonzásáért 2024-ben.

A Randstad Hungary közösségi médiában végzett közvélemény-kutatása szerint ez nem felel meg annak, amit a munkavállalók elvárnak és reálisnak tartanának a jelenlegi piaci helyzetben.

A legnagyobb szakadék a cégek által kínált és a munkavállalók által kért összeg között a 6-10%-os béremelési tartományban van, ezt a munkáltatók 56%-a választotta, de a munkavállalóknak csupán a 8%-a.





humán tőke

stratégia.

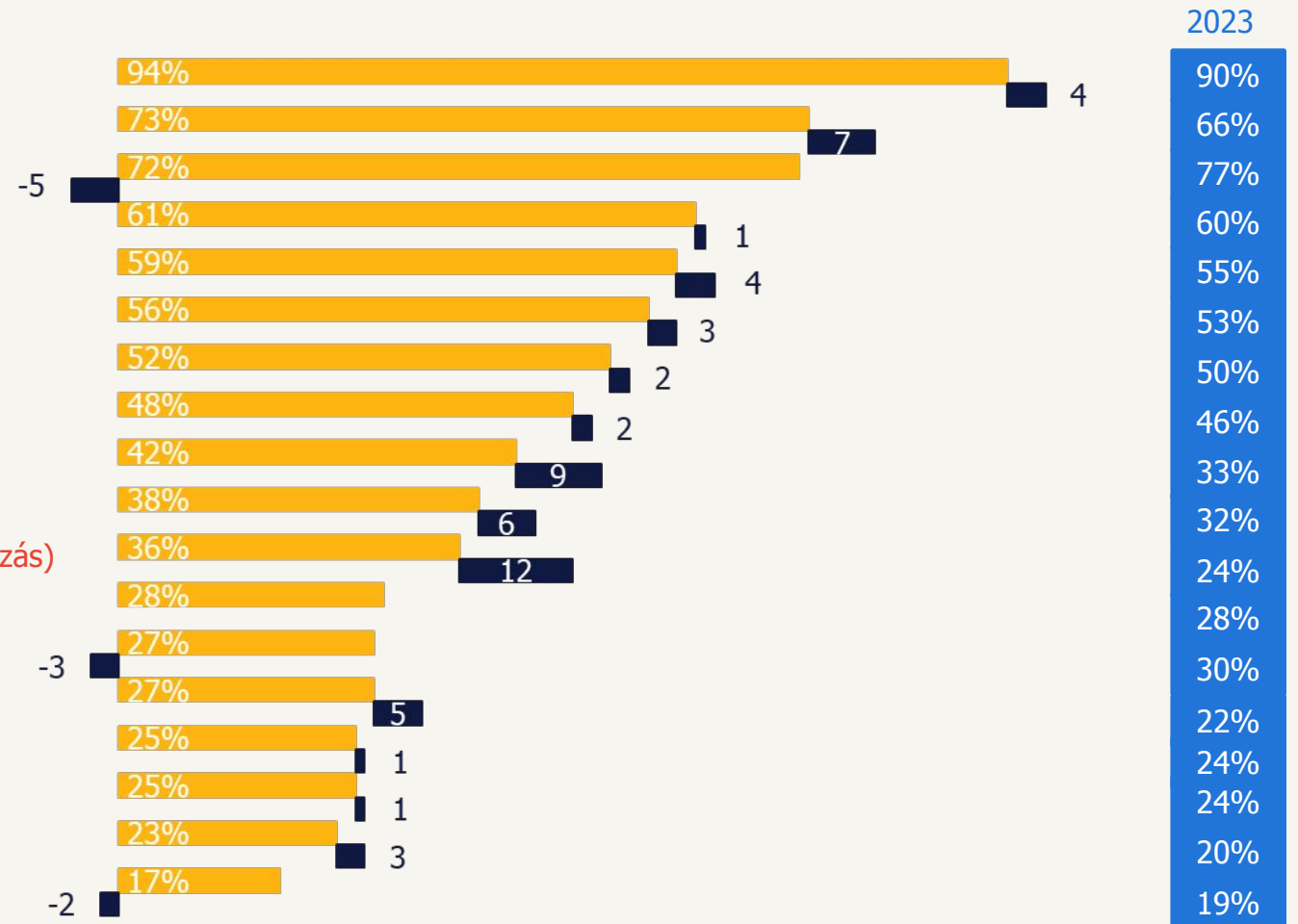


randstad

mi vonzza a tehetségeket a cégek szerint.

a sokszínű és befogadó munkakörnyezet fontossága jelentősen emelkedett a cégek képviselői által adott válaszok alapján.

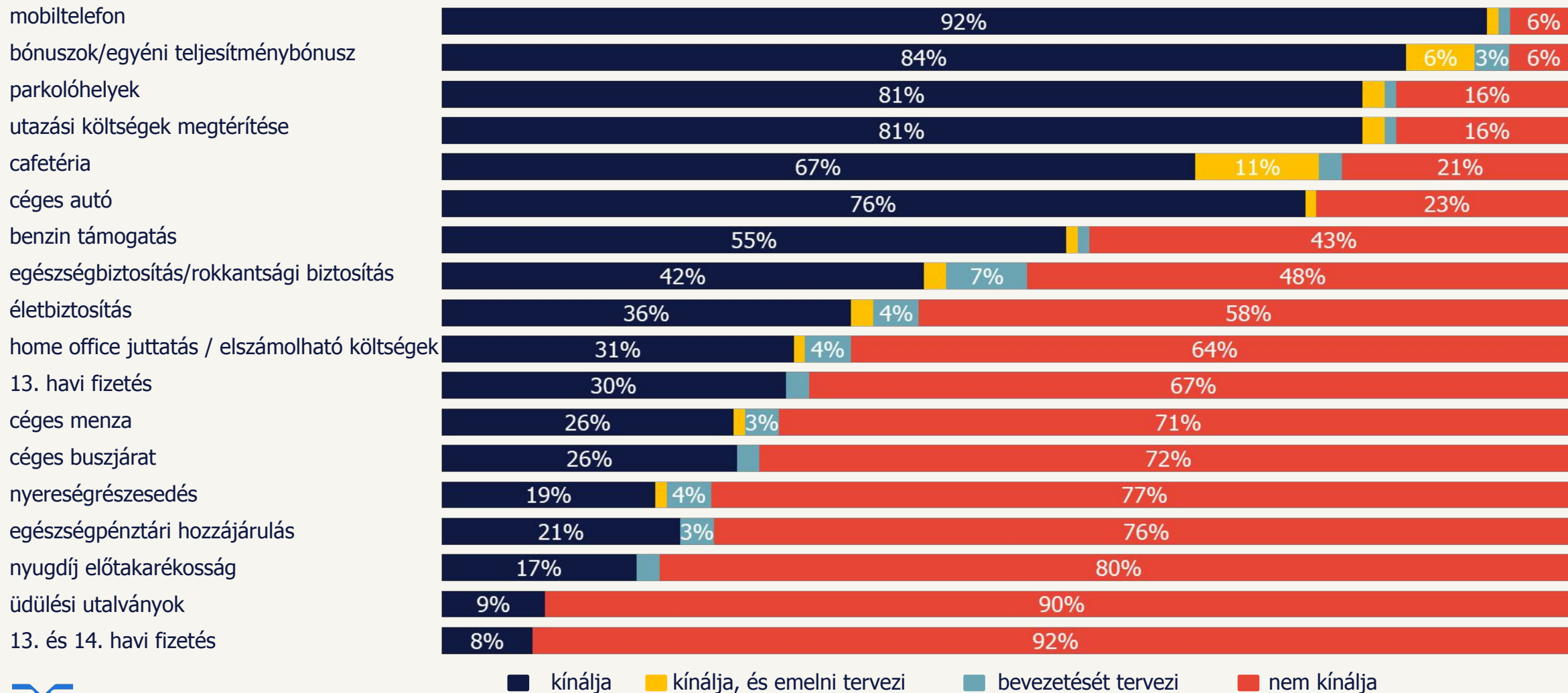
- versenyképes bérezést és juttatásokat kínál
- rugalmas munkarendet kínál
- megfelelő munka-magánélet egyensúlyt biztosít
- kellemes munkahelyi légkört biztosít
- stabil pénzügyi háttér
- szakmai előmenetelt biztosít
- hosszútávon garantálja a foglalkoztatás biztonságát
- érdekes munkatartalmat kínál
- erős munkáltatói márkával rendelkezik
- megfelelő képzéseket nyújt
- sokszínű és befogadó a munkakörnyezet (kor, nem, hovatartozás)
- minőségi termékeket/szolgáltatásokat kínál
- kiemelkedően jó hírnévvel rendelkezik
- könnyen megközelíthető
- a legkorszerűbb/innovatívabb technológiákat alkalmazza
- erős menedzsmenttel rendelkezik
- környezet- és társadalomtudatos szemléletmódú
- nemzetközi karrierlehetőséget biztosít



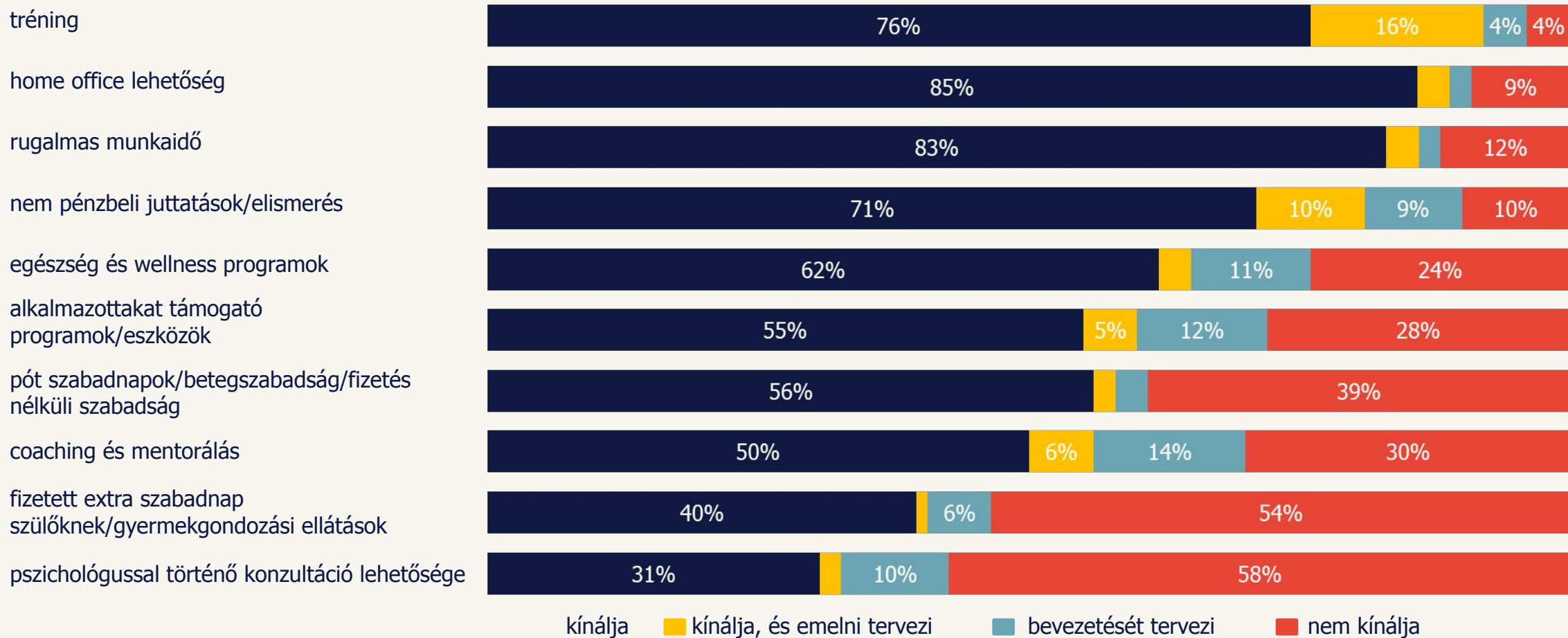
2024

eltérés 2023-hoz képest

pénzbeli juttatások.



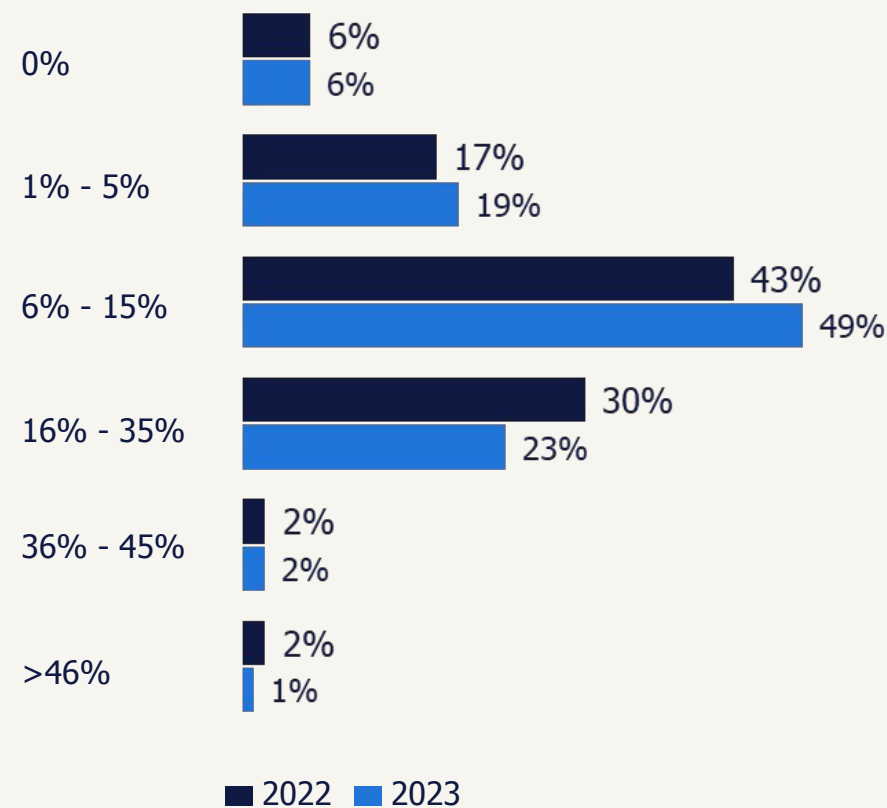
jóléti és képzési juttatások.



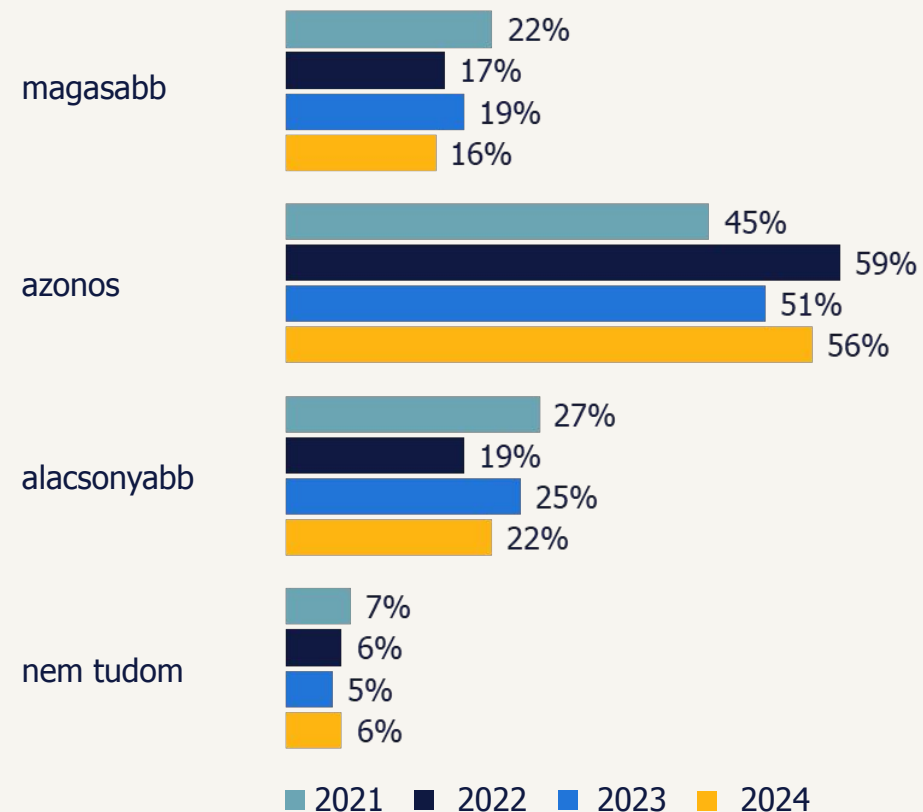
fluktuáció.

a vállalatok 22%-a alacsonyabb fluktuációra számít 2024-ben, mint 2021-ben a Covid alatt.

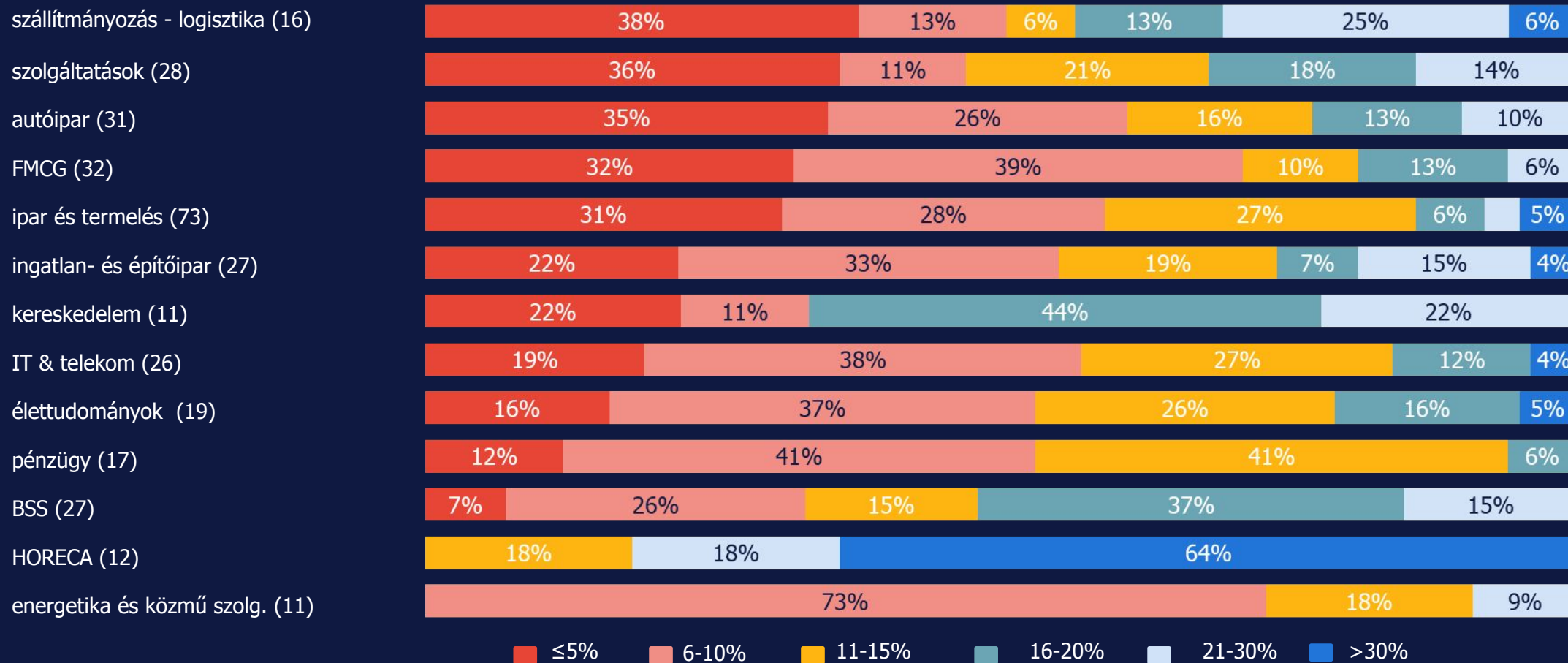
fluktuációs ráta 2023 és. 2022.



2024-re becsült fluktuáció.



fluktuáció 2023-ban szektorok szerint.



a százalékok a kerekítés miatt nem adják ki a 100%-ot.
a zárójelben lévő számok az adott szektor válaszadóinak számát jelentik.

mi sarkall arra egy munkavállalót, hogyan elhagyjon egy céget?

jobb ajánlatot kapott máshol (jobb fizetés, feltételek stb.)

jobb karrierépítési/fejlődési lehetőséget kapott máshol
karriert váltott

túl kemény volt a munkatempó

rugalmasabb munkarendet keresett

a nem megfelelő munka-magánélet egyensúly miatt

nem volt megfelelő a kapcsolata a közvetlen vezetőjével

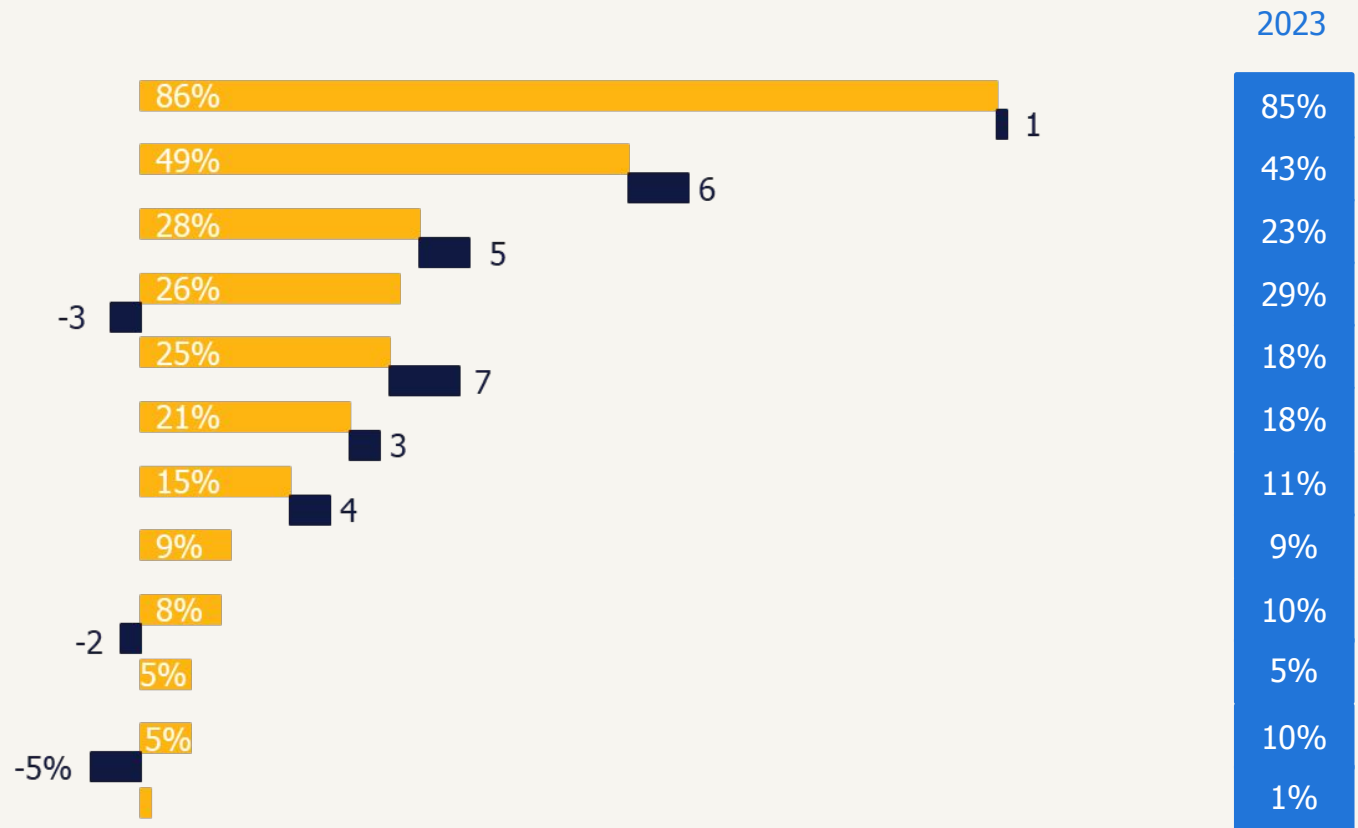
nem érezte a menedzsment kellő támogatását

nem tudott azonosulni a céges kultúrával

limitált/nem volt vezetői iránymutatás, nem volt jövőképe a cégnek

áthelyezés miatt

nem volt elégedett a cég hírnevével

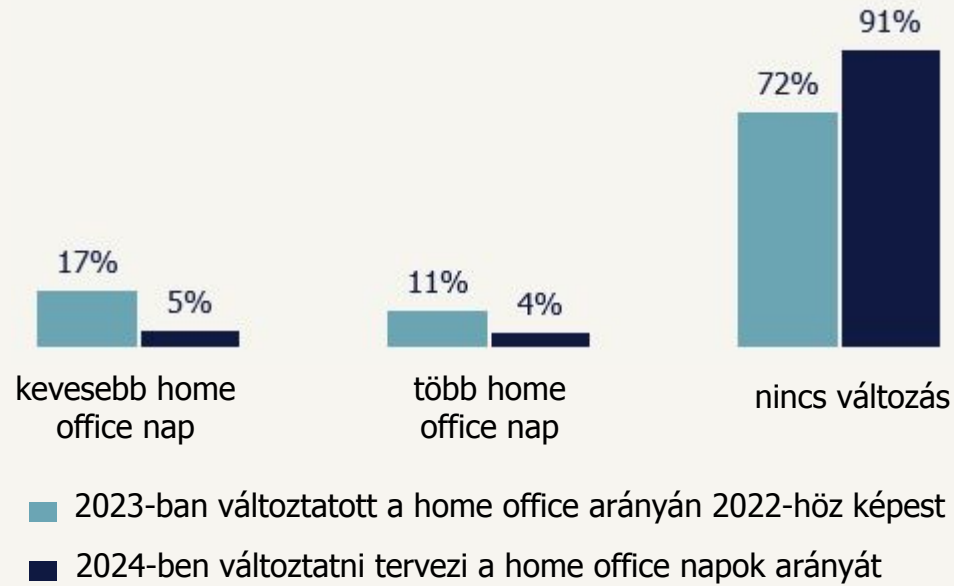


2024

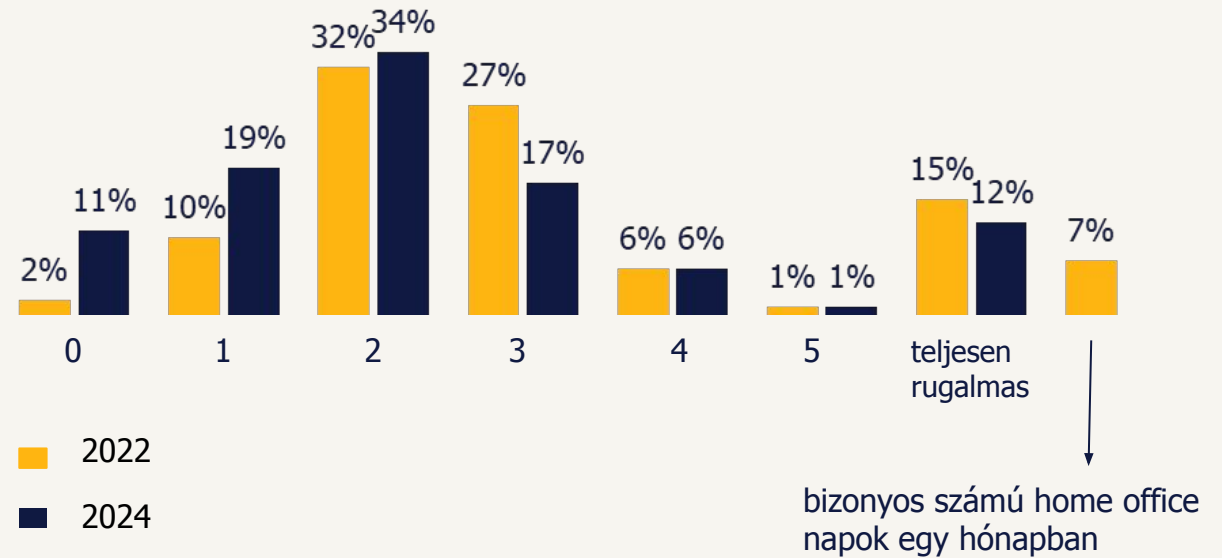
eltérés 2023-hoz képest

home office.

jelentős csökkenés látható az otthonról végezhető munkanapok számában, de a megkérdezett cégek 91%-a már nem tervez további változtatásokat a jelenlegi arányokon 2024-ben.



a vállalatok által ajánlott home office napok száma



mesterséges

intelligencia.

a mesterséges intelligenciához való hozzáállás.

19%

támogatja a mesterséges intelligencia használatát, és kiterjesztését tervezi

28%

nyitott a mesterséges intelligencia használatára, de csak bizonyos területeken

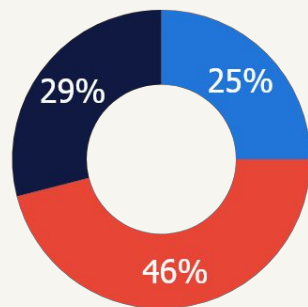
46%

nincsen letisztult álláspontja a mesterséges intelligencia alkalmazásával kapcsolatban

7%

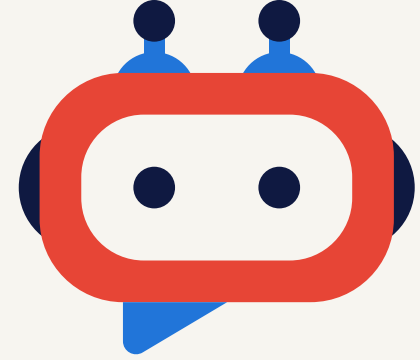
nem látja módját a mesterséges intelligencia jövőbeli használatának

Biztosít az Ön cége mesterséges intelligenciával kapcsolatos tanulási és fejlesztési lehetőségeket az alkalmazottak számára?



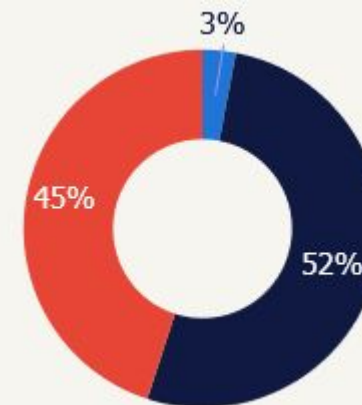
- igen
- nem
- nem, de tervezzük

területek, ahol alkalmazni fogják a mesterséges intelligenciát (AI).



adminisztráció	58%
marketing és reklám	38%
ügyfélszolgálat és támogatás	38%
pénzügy és könyvelés	35%
munkaerő és emberi erőforrás menedzsment	32%
üzletfejlesztés	27%
termelés	24%
piackutatás, fejlesztési terv és stratégia	24%
menedzsment	20%
logisztika és szállítmányozás	18%
beszállítói kapcsolatok	9%
egyéb	5%

Ön szerint milyen hatással lesz a mesterséges intelligencia a munkaerőpiacra?



- az állások száma nőni fog az AI használata miatt
- az állások számát nem fogja befolyásolni az AI használata
- az állások száma csökkenni fog az AI használata miatt

a mesterséges intelligencia előnyei.

az AI használatának fő előnye a pontosság és a sebesség

az AI legnagyobb előnyei

gyorsabb adat és információ feldolgozás, pontosabb előrejelzés és elemzés

ismétlődő feladatok automatizálása

nagyobb produktivitás

kiadások csökkenése, kevesebb szükséges alkalmazott

magasabb minőségű munka és eredmény

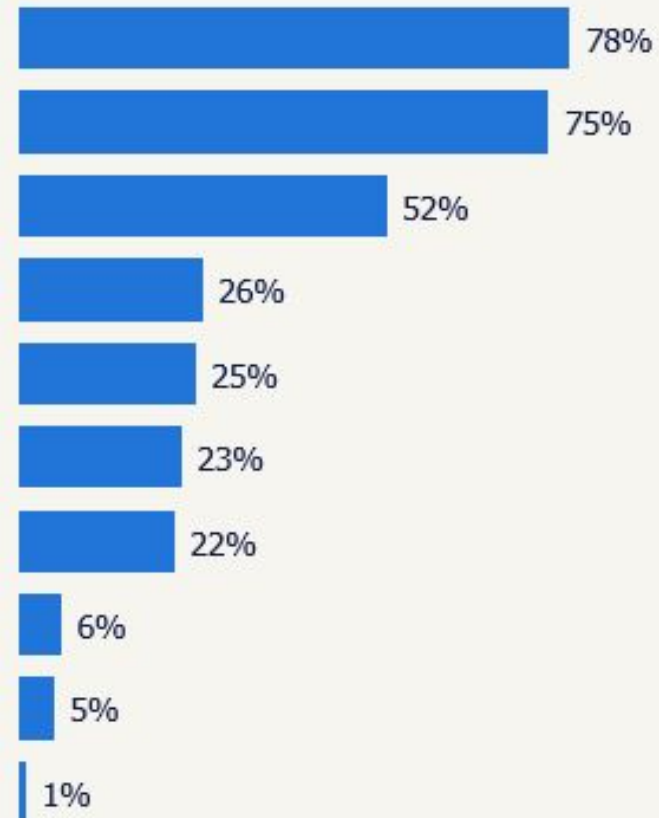
támogatás a HR folyamatok terén, mint pl beléptetés és toborzás

magasabb színvonalú ügyfélszolgálat és elégedettebb ügyfelek

értékesebb személyi képességek

nem látom a hozzáadott értéket a mesterséges intelligenciában.

egyéb



a mesterséges intelligencia kihívásai.

a mesterséges intelligencia használatának fő kihívása az, hogy hiányzik a képzett, azt alkalmazni képes munkaerő.

az AI legnagyobb kihívásai





válaszadói

profil.

összefoglaló.

A „Randstad HR Trends 2024” kutatás közel 353, különböző iparágakban működő hazai vállalat felsővezetőinek megkérdezésével zajlott, 2023 november-decemberben.

A leginkább képviselt ágazatok az ipar és termelés, FMCG, autóipar és szolgáltatások, amelyek együttesen a minta 47%-át teszik ki.

Az 500 főnél nagyobb létszámot foglalkoztató szervezetek a minta 31%-át teszik ki.

A válaszadók több, mint fele HR vezetőként, 33%-a pedig cégvezetőként vagy igazgatóként dolgozik.

Emellett a válaszadók 87%-a vesz részt a toborzási folyamatban, akár döntési, akár javaslattevési szerepben.

A kutatás, elemzés és tervezés során a Randstad az Evalueserve globális piackutató és elemző céggel működött együtt (www.evalueserve.com).

válaszadói profil szektorok szerint.

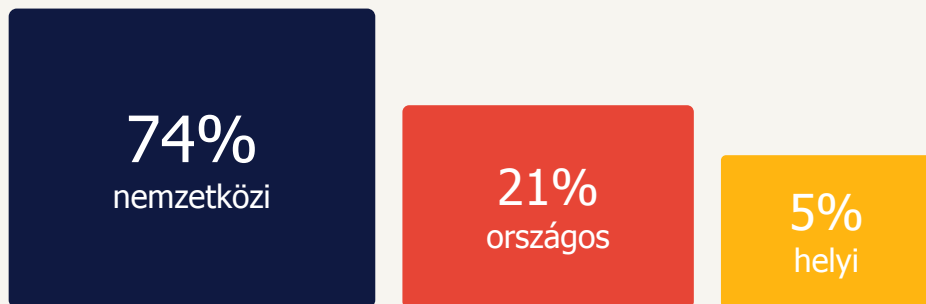
353 válaszadó különböző iparágakból, a lentiek szerint:

	százalék	válaszadók száma
ipar és termelés	21%	73
FMCG	9%	32
autóipar	9%	31
szolgáltatások	8%	28
BSS	8%	27
ingatlan- és építőipar	8%	27
IT & telekom	7%	26
élettudományok	5%	19
pénzügy	5%	17
szállítmányozás-logisztika	5%	16
HORECA	3%	12
energetika és közmű szolg.	3%	11
kereskedelem	3%	11
egyéb	7%	23

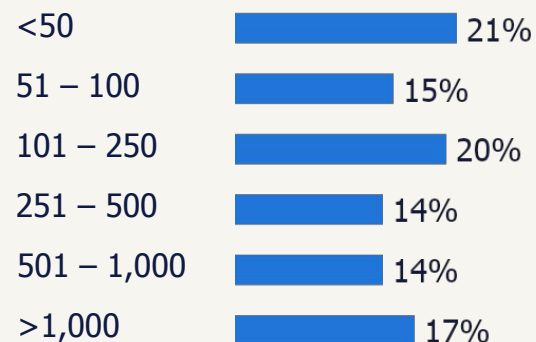


válaszadói profil.

a cég jelenléte szerint.



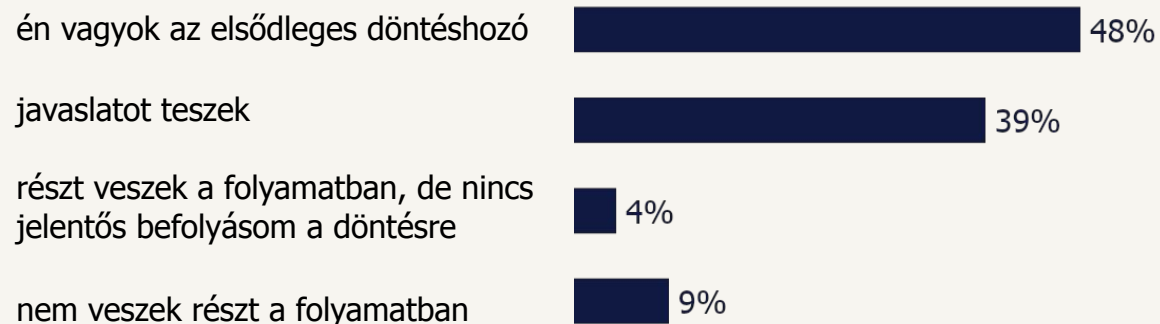
alkalmazottak száma szerint.



részleg szerint.

HR vezető/igazgató	52%
elsőszerű vezető, ügyvezető igazgató	33%
értékesítési vezető/igazgató	3%
beosztott a fent említett területek bármelyikén	2%
pénzügyi vezető/igazgató	2%
egyéb	7%

pozíció szerint



randstad

human forward

