



# 2022-es IT álláspiac

Bérek, specializációk, és követelmények az álláshirdetésekből

Tudj meg többet →

[nofluffjobs.com](https://nofluffjobs.com)

# Tartalomjegyzék

<b>01.</b>	AZ ELEMZÉS MÓDSZERTANA	03	<b>05.</b>	A LEGGYAKORIBB TECHNOLÓGIÁK AZ ÁLLÁSHIRDETÉSEKBEN	38
	AZ IT/ICT SZAKEMBEREK SZÁMÁRA RENDELKEZÉSRE ÁLLÓ MUNKAHELYEK	06		A LEGNÉPSZERŰBB TECHNOLÓGIÁK AZ ÁLLÁSHIRDETÉSEKBEN	39
<b>02.</b>	ÁLLÁSHIRDETÉSEK SZÁMA	07	<b>06.</b>	A LEGNÉPSZERŰBB MUST-HAVE KÖVETELMÉNYEK	40
	LEGNÉPSZERŰBB ÁLLÁSHIRDETÉSI KATEGÓRIÁK	09		LOKÁCIÓK AZ ÁLLÁSHIRDETÉSEKBEN	43
	AZ IT MUNKAERŐPIAC KÖZÉP- ÉS KELET-EURÓPÁBAN	11	<b>07.</b>	AZ ÁLLÁSHIRDETÉSEKBEN SZEREPLŐ LOKÁCIÓK - EGYES ORSZÁGOK	45
	LENGYELORSZÁG	12		AZ IRODAI MUNKAVÉGZÉS LEGGYAKORIBB HELYSZÍNEI	46
	UKRAJNA	14		JUTTATÁSOK ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEK	49
	CSEHORSZÁG	16		A LEGNÉPSZERŰBB JUTTATÁSOK AZ ÁLLÁSHIRDETÉSEKBEN	50
	MAGYARORSZÁG	18		A LEGNÉPSZERŰBB JUTTATÁSOK AZ ÁLLÁSHIRDETÉSEKBEN	51
<b>03.</b>	SZLOVÁKIA	20		IRODAI FELSZERELTSÉG	52
	HOLLANDIA	21		SZERZŐK	53
	A LEGJOBB IT-KATEGÓRIÁKBAN KÍNÁLT FIZETÉSEK	23			
	BACKEND	24			
	FRONTEND	25			
	FULLSTACK	27			
<b>04.</b>	TESTING/QA	28			
	MÁS IT-KATEGÓRIÁKBAN KÍNÁLT FIZETÉSEK	30			
	DEVOPS	31			
	PROJECT MANAGEMENT	31			
	MOBILE	32			
	SUPPORT	32			
	IT ADMINISTRATOR	33			
	BUSINESS ANALYSIS	33			
	BIG DATA	34			
	AI	34			
	AGILE/SCRUM	35			
	EMBEDDED	35			
	SECURITY	36			
	DESIGN/UX	36			
	BUSINESS INTELLIGENCE	37			
	PRODUCT MANAGEMENT	37			

# Az elemzés módszertana

## Immár ötödik alkalommal kerül kiadásra az éves No Fluff Jobs álláspiaci riport- mely az egyik legnépszerűbb és a legspecifikusabb kiadvány a technológiai szektor javadalmazásáról.

A kiadvány a nofluffjobs.com állásportál tartalmán alapul – mely Európa vezető állásportálja, ahol az álláshirdetések kizárólag bársávval hirdethetők. Az elemzéshez a 2022. január 1. és december 31. között megjelent álláshirdetéseket vettük alapul.

Az állásportál kialakítása, amely megköveteli a munkáltatóktól, hogy informatív és részletes hirdetéseket tegyenek közzé, lehetővé teszi, hogy adatokat gyűjtsünk és hasonlítsunk össze a javasolt keresetokról, a technológiai követelményekről, a foglalkoztatás helyéről, a juttatásokról és a hirdetések egyéb elemeiről.

Az élvezetesebb olvasás érdekében javasoljuk, hogy ismerkedj meg a riportban gyakran előforduló szókészlet magyarázatával.

### Report partner



### MEKKORA A MEDIÁN FIZETÉSI TARTOMÁNY?

A medián egy adott adathalmaz középértéke. Például egy számhalmaz esetében: Mivel a nofluffjobs.com bérsávokat tesz közzé (a minimális és a maximális javasolt fizetés közötti tartományt), a jelentésben bemutatott keresetek mindig az alsó és a felső tartomány mediánjaként, azaz középértékeként vannak megadva.

### MIÉRT A MEDIÁNT MUTATJUK, NEM AZ ÁTLAGOT?

A mediánok sokkal pontosabban mutatják a bérek tényleges eloszlását, mint az átlag. Az alsó és a felső bér mediánjának feltüntetésével egy reális tartományt tudunk felvázolni, amelybe a felkínált keresetek általában esnek.

### KI AZ INFORMATIKAI SZAKEMBER?

Amikor a jelentésben az „IT szakértő” kifejezést használjuk, akkor az iparág munkavállalóját (vagy az iparágban való elhelyezkedésre pályázót) értjük, függetlenül a tapasztalat, a készségek vagy a szolgálati idő szintjétől.

### MI AZ A TECHNOLÓGIA?

Az állásajánlatban szereplő követelményekkel kapcsolatos információk könnyebb rendszerezése érdekében, amikor a „technológia” kifejezés szerepel, akkor a munkáltató által egy programozási nyelvvel, keretrendszerrel vagy eszközzel szemben támasztott követelményt értjük alatta.

### MI AZ A MUNKASZERZŐDÉS - ALKALMAZOTTI SZERZŐDÉS?

A munkaszerződés (lengyelül Umowa o pracę) a munkáltató és a munkavállaló közötti szerződés, amelynek értelmében az utóbbi szolgáltatást nyújt az előbbinek, és jogot szerez a megállapodás szerinti díjazásra és olyan jogokra, mint a fizetett szabadság, betegszabadság, egészségbiztosítás stb.

### MI A B2B (BUSINESS TO BUSINESS)?

Ez egy olyan együttműködési forma, amelynek során egy független vállalkozó más vállalkozásoknak nyújt szolgáltatásokat, általában ideiglenesen. A B2B vállalkozók nem külső hatóság alatt dolgoznak, és egyszerre több vállalkozásnak is nyújthatnak szolgáltatásokat.

NO FLUFF JOBS COO

## Magdalena Gawłowska-Bujok

NO FLUFF JOBS CEO

## Tomasz Bujok



Az elmúlt évet kihívások jellemezték. Kétségtelen, hogy mind a munkavállalók, mind a munkaadók számára nehéz időszak volt az IT területén.

Oroszország ukrajnai inváziója, a fenyegető gazdasági válság, a nyugati munkaerő-felvétel befagyasztása és a folyamatos jogszabályi változások.

Ez sok egy évre és egy olyan iparágra, amely eddig nagyon ellenálló volt a válságokkal szemben. Elég, ha csak annyit mondunk, hogy a 2020. márciusi koronavírus-járvány kezdetén, amikor az egész ágazat is „megállt”, mi csak egy negyedévnyi stagnálásra számítottunk. Most a stagnálás végleg beköszöntött a technológiai iparágba, bár mi optimisták maradunk, és bízunk abban, hogy ez csak átmeneti „turbulencia”.

Úgy gondoljuk, hogy nehéz időkben sok múlik a hozzáállásunkon. Gyakran szem elől tévesztjük a fontos, lényeges dolgokat, de az alapokhoz való visszatérés általában lehetőséget ad arra, hogy újra optimális irányt vegyünk. Mi a No Fluff Jobs-nál sosem felejtjük el, hogy mi formált minket.

Küldetésünk, hogy a toborzási normákat átláthatóbbá, tisztességesebbé és tiszteletteljesebbé tegyük, hogy ügyfeleinknek minőségi pályázatokat nyújtsunk, és hogy olyan munkahelyet teremtsünk, ahol az emberek jól érzik magukat, továbbá hisznek abban, hogy belső értékeink általánossá válhatnak az álláspiacon, mindig is működésünk alapját képezte. A „Tiszteljük egymást” kampányunkkal visszatértünk a gyökereinkhez, hogy megmutassuk a világnak, hogy okkal létezőnk, és hogy az európai piacon az átláthatóságért folytatott harcunknak van értelme és szükségyszerűsége. Büszkén mondhatjuk, hogy a „Tiszteljük egymást” szavak sok jelölt számára váltak jelszóvá az álláskeresés során, tudatosítva bennük, hogyan kell bánni velük a potenciális munkáltatóknak.

Emellett az Európai Bizottság döntése, amely közelebb visz bennünket az álláshirdetésekből kötelezően feltüntetendő keresetekhez, a remény szikráját gyújtotta meg. Több mint 8 éve küzdünk ezért, mivel mi vagyunk az egyetlen lengyelországi IT állásportál, ahol minden állásajánlatban szerepelnek a fizetések.

A 2022-es év megmutatta nekünk, hogy manapság nehéz megjósolni, mi fog történni holnap, nemhogy néhány hónappal előre. Mégis, néhány dolog változatlan marad. Számunkra az, hogy követjük az értékeinket – látjuk, hogy ennek van értelme, és valódi változást hoz a piacon. Fordulóponthoz értünk, hiszen a teljes IT szektorban több új trend is megmutatkozik, és ezek kezdetei már 2022-ben érezhetőek voltak. Mik ezek pontosan? Megtudhatod ebből a riportból, amelynek elolvasására invitálunk.

ROCKWOOL HEAD OF ROCKWOOL GBS

## Ewelina Płocieniczak



A ROCKWOOL csoport fejlődésével a ROCKWOOL GBS központ is növekszik. A kiterjedt IT részleg mellett új operatív és technológiai funkciókkal bővíti tevékenységét, mint például a mérnöki és beszerzési, valamint a kutatás-fejlesztési (K+F) funkciók. A 2022-es évben 50 fővel, azaz több mint 18%-kal növeltük a foglalkoztatottságot. A foglalkoztatott szakemberek számának növekedésével párhuzamosan a Poznańban és az új varsói telephelyünkön fejlesztett kompetenciaterületeink is növekedtek.

A szervezetünkben használt technológiák és rendszerek - különböző SAP, CRM, felhő, Linux, adatbázisok, vagy a termékek értékesítéséhez szükséges megoldásokat létrehozó és karbantartó webfejlesztők - szakembereit kerestük. Globális jelenlétünk lehetőséget ad arra, hogy nagyméretű megoldásokkal dolgozzunk, és ez - összetettségük miatt - szélesebb körű tapasztalatszerzést tesz lehetővé. A tavalyi év nemcsak szervezetünk, hanem munkatársaink számára is a fejlődés időszaka volt: 15%-uk előléptetést kapott csapatán belül, további 7%-uk pedig a szervezetünk más területein talált fejlődési lehetőséget.

A piac, amelyen működünk, nagyon versenyképes. Olyan jelölteket szeretnénk elérni, akik rendelkeznek a számunkra szükséges kompetenciákkal, de nyitottak vagyunk a potenciált mutató emberek iránt is. Tisztában vagyunk azzal, hogy nemcsak a javadalmazás vagy a juttatások, hanem a szervezeti kultúra, az általunk használt rendszerek vagy a fejlődési lehetőségek tekintetében is versenyeznünk kell más munkáltatókkal. A Z generációs munkavállalók például nagyon fontosnak tartják, hogy olyan projekteken dolgozzanak, amelyeknek értelme és jelentősége van, és a ROCKWOOL célja, hogy növelje az emberekre és a társadalomra gyakorolt pozitív hatását. A ROCKWOOL termékeit úgy terveztük meg, hogy az őket szolgálják, miközben minimalizáljuk tevékenységünk környezetre gyakorolt hatását, ami rezonál mind magunkra, mind a jelenlegi generációra.

# IT/ICT szakemberek számára rendelkezésre álló munkahelyek

Hány álláshirdetés jelent meg  
2022-ben?

---

ÁLLÁSHIRDETÉSEK SZÁMA

07

---

LEGNÉPSZERŰBB ÁLLÁSHIRDETÉSI KATEGÓRIÁK

09

# Álláshirdetések száma

2022-ben 8,2%-kal több álláshirdetés jelent meg a nofluffjobs.com-on, mint egy évvel korábban.

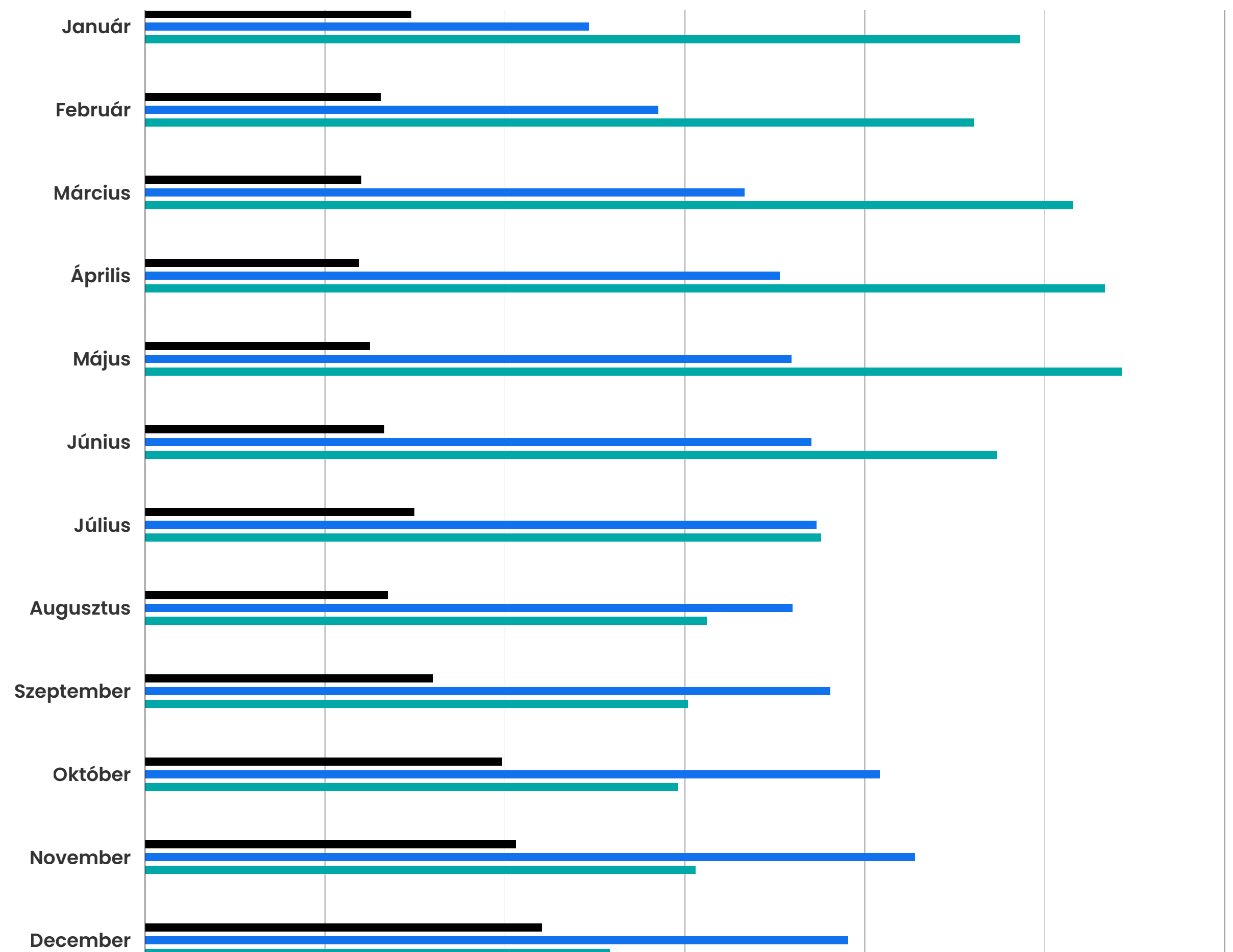
Az év első fele ígéretesen alakult, azonban májust követően a munkaadók elkezdtek reagálni a romló gazdasági helyzetre és a nyugatról érkező, a munkaerő-felvétel befagyasztásáról szóló jelentésekre. Ez a harmadik és negyedik negyedévben az új hirdetések kisebb mértékű növekedésében mutatkozott meg, ahhoz képest, hogy a munkáltatók aktivitása ebben az időszakban mindig jelentősen aktívabbak a korábbi negyedévek viszonylatában.

## ELNÉZÉST, MELYIK IPARÁGBÓL IS JÖTTÉL?

A nofluffjobs.com-on a munkáltatókat két iparág képviselői uralják: Informatika és szolgáltatások (a hirdetések 27,4%-a) és a szoftverházak (26,6%). A saját terméken dolgozó cégek (17,7%) zárják a portálon képviselt legfontosabb iparágak első három helyét. A negyedik helyen a HR ügynökségek (7,8%) állnak.

## ÁLLÁSHIRDETÉSEK HAVONTA

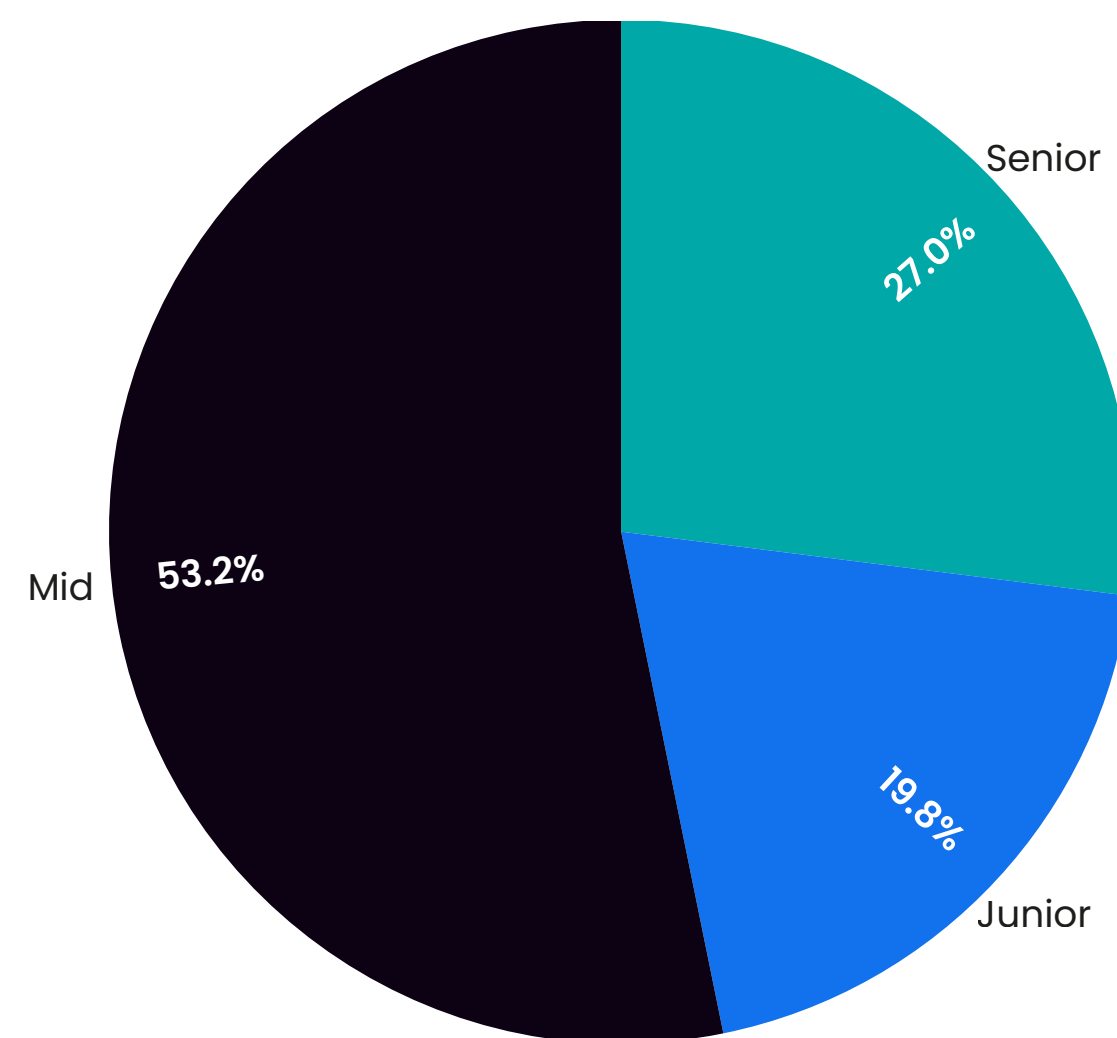
■ 2020 ■ 2021 ■ 2022



# Álláshirdetések száma

**Az álláshirdetések számának növekedése és csökkenése természetesen a gazdasági helyzettől függ. Az új álláshirdetések számát mutató statisztikák hónapról hónapra sokat elárulnak.**

## ÁLLÁSHIRDETÉSEK SZENIORITÁS SZERINT



A fellendülő évkezdet után, ami már 2021 végétől érezhető volt, hiszen folytatódott az informatikai szakemberek iránti megnövekedett kereslet trendje, egészen 2022 nyárig, amikor az ágazat veszített lendületéből. A gazdasági jövővel kapcsolatos növekvő bizonytalanság és az Ukrajnában zajló konfliktus hatásai sajnos a munkáltatók aktivitásának gyengüléséhez vezettek, mivel felülvizsgálták prioritásaikat.

A piaci helyzet az állásajánlatokban leggyakrabban szereplő tapasztalati szintekre is hatással van. Ebben az esetben a mennyiségi kritériumot nemcsak a munkáltatók aktivitása és az adott időszakban jelentkező munkaerő-igényük befolyásolja, hanem az állásportálok értékesítési és marketingkampányai is.

Az informatikai pályakezdeőknek szóló ajánlatok megszerzésére való fokozott összpontosításunk azt eredményezte, hogy a junior ajánlatok aránya összességében megközelítette a 20%-ot (12 százalékponttal több, mint egy évvel ezelőtt).

A Mid-eknek szóló hirdetések (részarányuk csökkent, miközben a junior ajánlatoké nőtt, de még mindig több mint a fele) és a senior-oknak szóló hirdetések (2 százalékpontos kis csökkenés) változatlanul az összes ajánlat oroslánrészét teszik ki.



BACKEND

FRONTEND

FULLSTACK

TESTING

DEVOPS

MOBILE

SUPPORT

BUSINESS ANALYSIS

BIG DATA

PROJECT MANAGEMENT

EGYÉB

# A legnépszerűbb álláshirdetési kategóriák

## Ha kategóriákról van szó...

Hagyományosan a programozással kapcsolatos három fő kategória (Backend, Frontend és Fullstack) adja az IT-piacon megjelenő álláshirdetések mintegy felét. Közép- és Kelet-Európában a Backend erős pozíciót foglal el. Az elemzett országok mindegyikében ebbe a kategóriába esik a legtöbb szakember, és 2022-ben az összes megjelenés 27,7%-át az e területre vonatkozó hirdetések tették ki.

A fő IT-kategóriák közül 2021-ben a hirdetések számának legnagyobb növekedése a Support (58%-kal több), a Big Data (39%) és az Business Analysis (17%) területén volt tapasztalható. Különösen az utóbbi két szakterület iránti kereslet növekszik az elmúlt években.

Azt sem szabad elfelejtenünk, hogy manapság a technológiai vállalatok számos területen foglalkoztatnak embereket, köztük olyanokon is, amelyek nem a „kemény” informatikához kapcsolódnak. Ezért nem meglepő, hogy 2022-ben jelentős növekedés volt tapasztalható olyan területeken, mint a HR, az értékesítés, a marketing és a back office. Ez a tendencia az elkövetkező években még hangsúlyosabbá válik.



*IT specialisták Közép- és Kelet-Európában, 2021, No Fluff Jobs*

## Błażej Pytloch



A 2023-as évben a növekvő gazdasági bizonytalanság légkörébe lépünk be, ami változásokat fog kikényszeríteni a vállalatok működési paradigmáiban. Ez egyrészt a munkamodellek további fejlődését és a változó valósághoz való folyamatos alkalmazkodást jelenti majd. Másrészt a technológiába történő beruházások megkérdőjelezését.

A mesterséges intelligenciával kapcsolatos projektek prioritást élveznek majd. A mesterséges intelligencia alkalmazása megoldja majd a fordítási problémákat. Nem fogunk tudni különbséget tenni az emberek által létrehozott tartalom és a mesterséges intelligencia által generált kontent között, legyen szó írott műről, videóról, művészetről vagy más eszközökről. A chatrobotok új generációja, mint például a ChatGPT, remek példa erre. Számítanunk kell arra, hogy használatuk és alkalmazásuk dinamikusan növekedni fog.

A kész megoldások integrálása, beleértve a nyilvános felhőbe történő migrációt is, szintén egyre népszerűbb lesz. A makrogazdasági kihívások fényében a technológiai komplexitás csökkentése, például a tevékenységek menedzselte szolgáltatási modellekre való alapozásával, meghatározza majd az adott szervezet hatékonyságát.

# Az IT munkaerőpiac Közép- és Kelet-Európában

Mi befolyásolta a helyzetet  
a tech iparban 2022-ben?

LENGYELORSZÁG	12
UKRAJNA	14
CSEHORSZÁG	16
MAGYARORSZÁG	18
SZLOVÁKIA	20
HOLLANDIA	21



## Lengyelország

Lengyelországban továbbra is nagy a kereslet az IT-ágazatban dolgozó szakemberek iránt. A Lengyel Gazdasági Intézet becslése szerint a tehetséghiány megközelíti a 150 000 főt. Annak érdekében, hogy az informatikai alkalmazottak aránya elérje az Európai Unióéval megegyezőt (az összes alkalmazott 4,5%-a), ezt a létszámot szükséges pótolni.

Érdekes módon ez a hiány nem változik, annak ellenére, hogy az elmúlt évtizedben a lengyelországi informatikai szakemberek száma nem kevesebb, mint 192 000 fővel nőtt. Figyelembe véve, hogy az EU becslései szerint az IT/ICT szektorban a jelenlegi 9 millió főről 2030-ra várhatóan 20 millióra nő a teljes foglalkoztatottság, sok a felzárkózni való.

A probléma egyik lehetséges megoldása lehet a juniorok és az informatikai pályát váltók kedvezőbb megítélése.

Az Enterthecode.pl 2022-es felmérése szerint a lengyelek akár 60%-a is elgondolkodott a technológiai szektorba történő karrierváltáson. A tapasztaltabb szakemberek iránti igény kielégítése azonban még messze van.

A végeláthatatlan jogszabályi változások is akadályt jelentenek, amikor a következő évre vonatkozó felvételi tervek kidolgozásáról van szó. A jogalkotó 2022 elején új törvényt vezetett be, amelyet később többször is módosítottak, és amely még mindig zavarba hozza a HR- és bérszámfejtő részlegeket.

A bizonytalanság nem a legjobb állapot egy vállalkozás vezetéséhez, nemhogy a foglalkoztatásról való gondolkodáshoz. Úgy tűnik, hogy az új évben is mindannyiunknak szembe kell néznünk ezzel a kihívással.

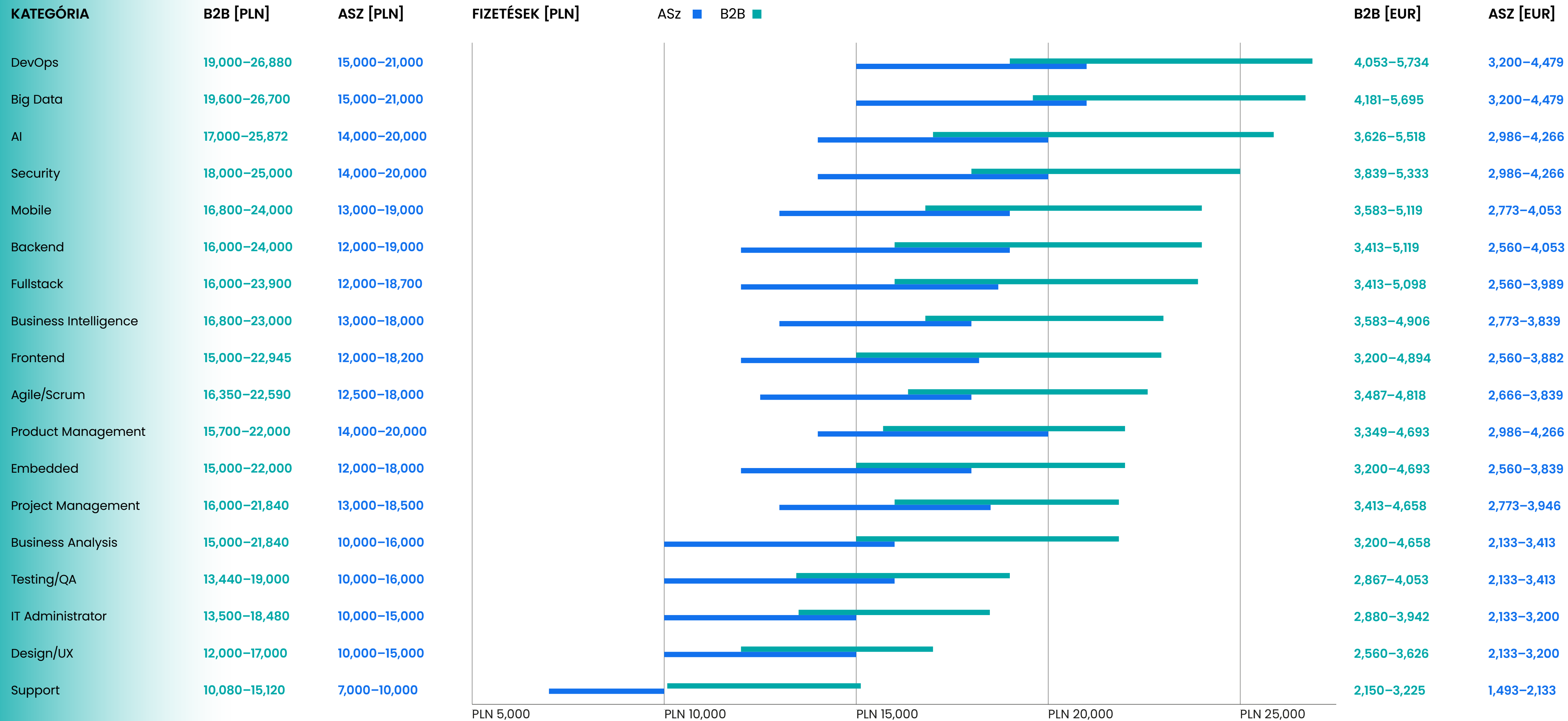
 *Re-branding to IT,*  
2022, Enter the Code (Csak Lengyelországban)

[Olvasd el ↗](#)



*Mennyi informatikai szakember hiányzik Lengyelországban?, 2022,*  
Lengyel Gazdasági Intézet (Csak Lengyelországban)

# Fizetések kategóriánként – Lengyelország



A B2B-bér nettó PLN (+ÁFA) összegben, a munkaszerződés szerinti bér bruttó PLN összegben. Bérek EUR-ban, a 2022. évi átlagos árfolyamon (NBP, 2022.12.29-i állapot szerint).



# Ukrajna

A bizonytalanság talán a legjobban jellemzi az elmúlt egy év drámai helyzetét Ukrajnában. Sajnos február 24-e óta nem sok minden változott – az emberek még mindig háborús körülmények között dolgoznak, a vállalatok nem tudják, hol tevékenykedjenek, a jelöltek és a munkavállalók pedig inkább azon gondolkodnak, hogy van-e egyáltalán jövő, ahelyett, hogy terveznék azt.

Mindezt figyelembe véve a régióból származó adataink annál meglepőbbek. Pontosán tudtuk, hogy az orosz invázió nem fogja legyőzni az ukrán szellemet, de a munkaerő-piaci helyzet intrikus volt. A munkáltatók aktivitása március óta gyengül, ugyanakkor a jelentkezők aktivitása jelentősen emelkedtek. A második negyedév elején stabilizálódott, és júniusban ismét megjelentek az új álláshirdetések.

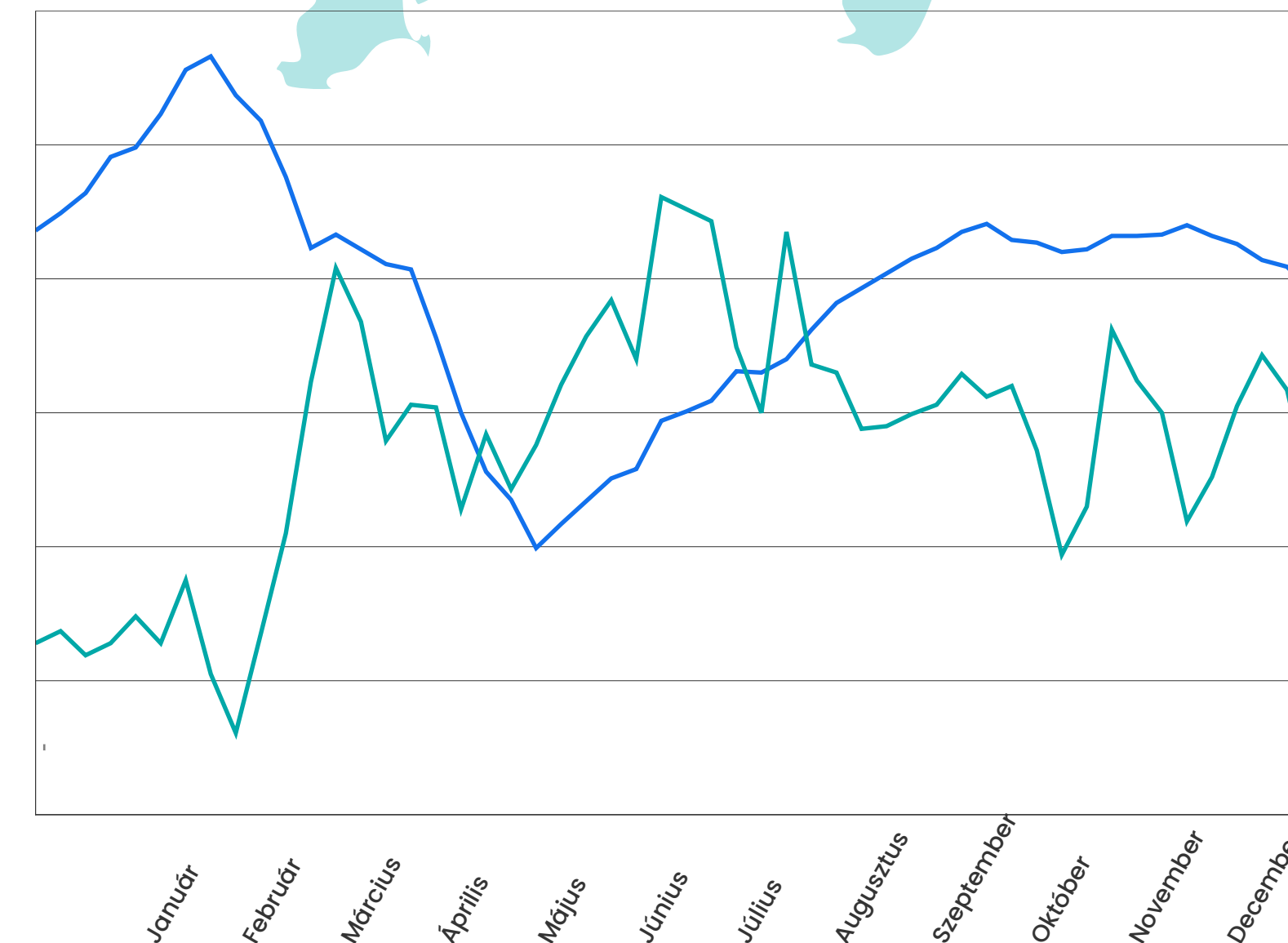
Ez némi reményt ad nekünk, hogy még akkor is lehet egy kis normális életünk, amikor a helyzet messze van a normálistól.

A gyorsan változó körülményekhez való további alkalmazkodás kulcsfontosságú lesz a munkaerőpiac stabilitásának fenntartásában. Az ukránok ezt nagyon gyorsan elsajátították: elég, ha csak az alkalmazottak és az irodák áthelyezését az ország nyugati részére vagy a villamos energia vagy az internet elérhetőségével kapcsolatos, triviálisnak tűnő problémák megoldását említjük.

A kihívások azonban még mindig akadnak. Az ország nagy elvándorlást szenvedett el, és néhány külföldi vállalat felfüggesztette az Ukrajnában tervezett beruházásokat. Az idő majd megmutatja, hogy ez kihat-e a munkaerőpiacra is.

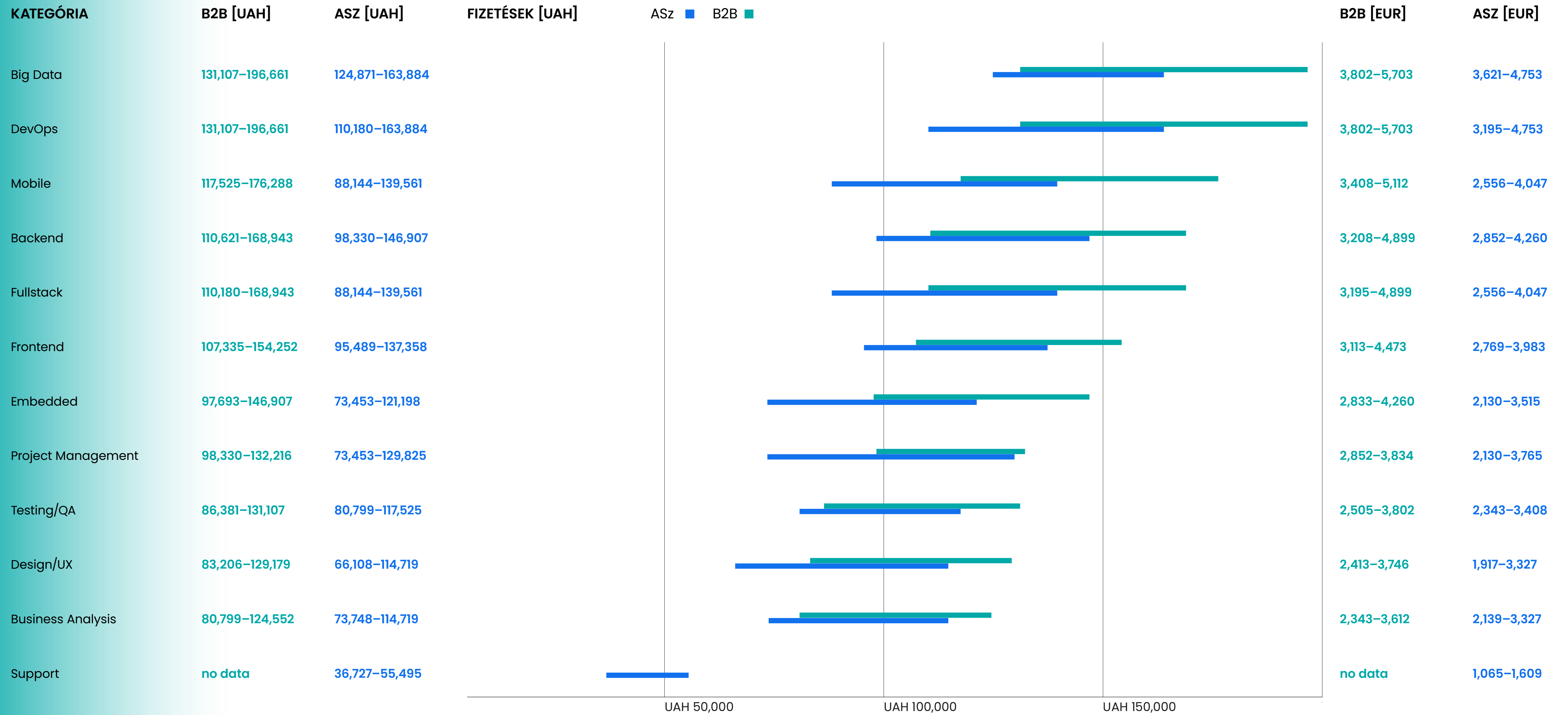
AKTÍV ÁLLÁSHIRDETÉSEK ÉS A JELÖLTEK JELENTKEZÉSE UKRAJNÁBAN

Álláshirdetések ■ Jelentkezések ■





# Fizetések kategóriánként – Ukrajna



A B2B-bér nettó UAH (+ÁFA) összegben, a munkaszerződés szerinti bér bruttó UAH összegben. A fizetések EUR-ban, a 2022-es átlagárfolyamon (NBP, a következő állapot szerint 29.12.2022).



## Csehország

Az elmúlt évben a cseh piacon hangulatváltozásokat figyelhettünk meg. Úgy tűnt, hogy amint a cseheket erősen érintő világjárvány véget ér, az üzlet visszatér a növekedési pályára, amelyet a régióban való működésünk kezdete (2020 júliusa) óta tapasztalhattunk.

Ám amikor már minden visszatérni látszott a helyes útra, 2022 második felében a munkaerő-felvételi arány lassulása kezdődött. Ennek ellenére nagyon sikeres 12 hónap volt a No Fluff Jobs csehországi ága számára.

A cseh munkáltatók nagyra értékelik a közép- és kelet-európai fejlődésünket, és hatékony eszközként tekintenek ránk a tehetségek szélesebb csoportjának elérésében és a jelöltek megszerzésének forrásainak diverzifikálásában.

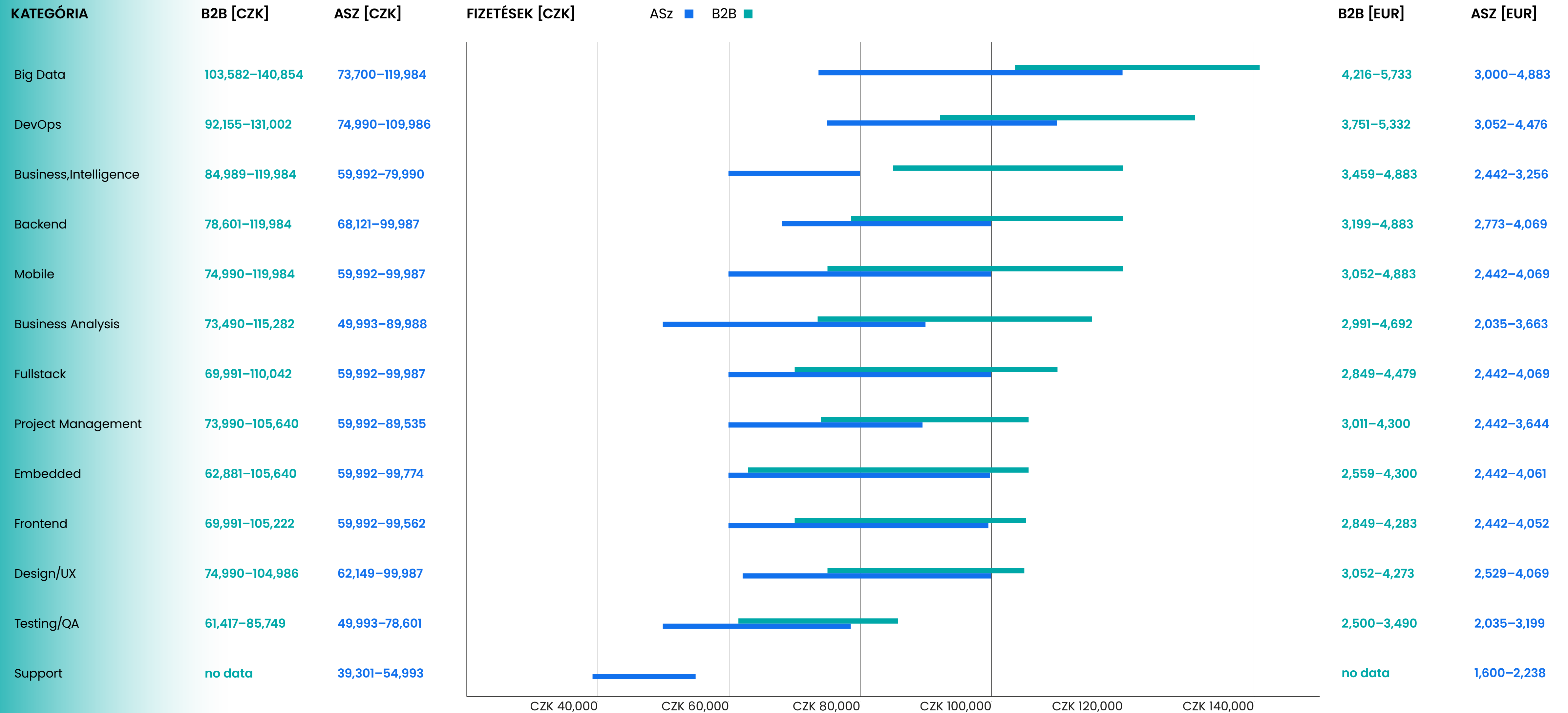
A Szlovákiához fűződő kapcsolataik még mindig különösen erősek. A prágai, brünni vagy ostravai székhelyű vállalatok számára a szlovákiai jelöltek különösen vonzóak, mivel hasonló nyelvet beszélnek.

Általában a kommunikációs kérdések itt gyakran előtérbe kerülnek. A csehek erősen ragaszkodnak a hagyományokhoz, ápolják helyi értékeiket. A cseh vagy szlovák nyelv ismerete nagyon fontos a munkaadók számára. Ez még a mindenütt jelenlévő távmunka idején sem veszített jelentőségéből. Ennek következtében egyesek a cseh piacot „klubszerűnek” és megközelíthetetlennek tarthatják, noha számunkra ez egy olyan régió, ahol a helyi igényekhez való alkalmazkodás egyszerűen több időt igényel.





# Fizetések kategóriánként – Csehország



A B2B-bér nettó UAH (+ÁFA) összegben, a munkaszerződés szerinti bér bruttó UAH összegben. Bérek EUR-ban, a 2022. évi átlagos árfolyamon (NBP, 2022.12.29-i állapot szerint).



## Magyarország

Nagyon mozgalmas év volt a magyar munkaerőpiacra. Mind a belső helyzet (infláció, törvényi változások), mind az ukrajnai háború befolyásolta a piacot. Mindezek a tényezők miatt a vállalatok meglehetősen visszafogottak voltak az új munkahelyek létesítését célzó beruházások kapcsán, vagy legalábbis lassították felvételi terveiket.

2022 tavaszán két fő tendencia érvényesült. Az ukrajnai vállalatok megnyitották magyarországi irodáikat, hogy továbbra is kielégítsék a képzett informatikai szakemberek iránti nagy keresletet.

Ugyanakkor az országban az infláció kezdett elszabadulni, ami tovább nehezítette a munkaerő-felvételi folyamatokat. A munkahelyet váltók kb. 20-25%-kal magasabb bérekre számítottak, mint a jelenlegi alkalmazottaknak fizetett bérek. Általában az elvárt kereset negyedévről negyedévre 5%-kal, sőt némely kategóriában 40%-kal nőtt!

Egyes vállalatok 3-6 havonta fizetésemelést vezettek be, hogy ellensúlyozzák a megélhetési költségeket, beleértve az otthonról dolgozó alkalmazottak közüzemi számláit is.

Érdekes módon az önfoglalkoztatásról szóló törvény (az úgynevezett KATA) változásai, amelyek egy időben sokkolták a magyarországi munkavállalókat, kevésbé voltak hatással a munkaerőpiacra. Ez annak köszönhető, hogy a magyar informatikusok leggyakrabban mellékprojekteket esetében vették igénybe ezt az együttműködési formát.

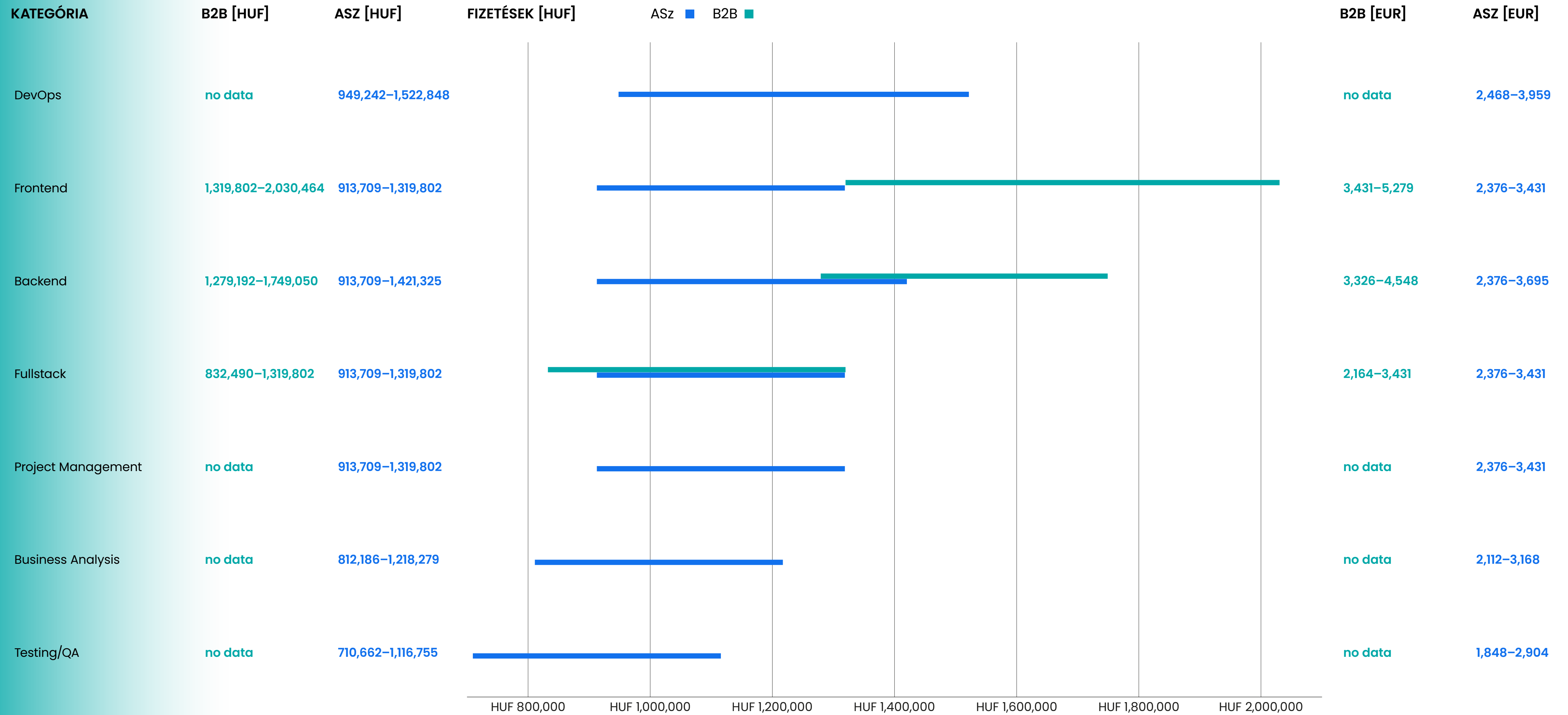
Magyarországon továbbra is a közepes és nagy tapasztalattal rendelkező szakemberek a legkeresettebbek (Mids, Seniors és Experts). Bár egyre több a junior, a jelenlegi piaci helyzet miatt számukra is nehéz elhelyezkedni.



*Szorgos méhek az IT-ban.  
B2B vállalkozók és más szabadúszók,  
2022, No Fluff Jobs*

[Olvasd el](#)

# Fizetések kategóriánként – Magyarország



A B2B-ben nettó (+ÁFA) forint összegben, a munkaszerződésben bruttó forint összegben. Bérek EUR-ban, a 2022. évi átlagárfolyamon (NBP, 2022.12.29-i állapot szerint).



## Szlovákia **ÚJ MŰKÖDÉSI RÉGIÓ 2022 JÚNIUSÁTÓL**

### Ahoj Slovensko! A hiányzó darab a No Fluff Jobs CEE kirakós játékban

Kézenfekvőnek tűnhet, hogy a magyar és a cseh piacra való korábbi belépés után Szlovákia volt a következő a sorban, mint új működési területünk. A Tátra földjén való megjelenésünk azonban nem egyszerűen a Közép- és Kelet-Európában hiányzó „puzzle” kiegészítése volt, vagy a térkép egy újabb kontúrjának kitöltése a mi színünkkel.

Szlovákia tankönyvi példa a bérek átláthatóságának megközelítését illetően. 2018 óta van érvényben az a törvény, amely előírja, hogy a vállalatoknak az álláshirdetéseikben közzé kell tenniük a javasolt kereseteket. Ahogy azt el tudod képzelni, így sokkal könnyebb meggyőzni a munkáltatókat, hogy átlátható felvételi folyamatokat vezessenek be :)

Emellett Szlovákia az eurózóna része, ami a No Fluff Jobs globális terjeszkedése szempontjából hasznos. Ez megkönnyíti az új ügyfelek megszerzésére irányuló erőfeszítéseinket, különösen Európán kívülről, akik könnyen össze tudják hasonlítani a közös valutaövezetben érvényes árfolyamokat.

Rövid szlovákiai jelenlétünk már megmutatta a piacban rejlő lehetőségeket. A helyi vállalatok visszajelzései nagyon jók, és a munkáltatók elégedettek a nofluffjobs.com szlovákiai változatán keresztül érkező pályázatok minőségével. A Csehországgal való szoros kapcsolatok sokat segítenek, mivel a cseh piac nagyobb IT-tehetségekkel rendelkezik. Amikor a cseh IT-szakemberek külföldi munkavállalást fontolgatnak, természetesen a keleti szomszédjuk országában található állások felé húznak.

AHOJ



## Hollandia **ÚJ MŰKÖDÉSI RÉGIÓ 2022 OKTÓBERTŐL**

### Hallo Nederland! Miért döntöttünk úgy, hogy Nyugat-Európába terjeszkedünk

Számunkra 2022 a további terjeszkedés időszaka volt. Miután az év közepén beléptünk a szlovák piacra, a No Fluff Jobs (egyesekek számára talán váratlanul) a negyedik negyedévben Hollandiában is megjelent.

Az első nyugat-európai piacunkra való hivatalos belépés bizonyítja, hogy a globális fejlesztési stratégia számunkra nem csak egy szlogen, és hogy mindent megteszünk annak tervszerű megvalósítása érdekében. Hollandia a kapunk az új lehetőségekhez, jelenlétnket az öreg kontinens 6 országára kiterjesztve.

Miért éppen Hollandia? Egyszerűen fogalmazva, a holland piacon minden adott ahhoz, hogy ideális kiindulópontja legyen a nemzetközi terjeszkedésnek. Hollandia kétszer olyan kicsi, mint Lengyelország, ugyanakkor az IT/ICT szakemberek magasabb száma jellemzi (620K vs. 540K).



*Employed ICT specialists,  
Eurostat, accessed: 01/13/2023*

Mindazonáltal kihívással néz szembe, mivel a munkaerő-felvételi igény itt sem kisebb, mint a kontinens más részein. 2021-ben Hollandiában volt a legmagasabb a „nehezen betölthető” pozíciók aránya a technológiai szektorban Európa szerte. Az álláshelyek több mint fele 60 nappal az álláshirdetés közzététele után is betöltetlen maradt.

Egy ilyen kihívás egyedülálló lehetőséget ad számunkra, hogy megfeleljünk a munkáltatók elvárásainak ezen az innovatív piacon. A közel 1,5 millió közép- és kelet-európai tehetségből álló poolhoz való hozzáféréssel kiváló alapot tudunk biztosítani holland üzleti partnereink számára, hogy teljesíthessék toborzási terveiket.



*State of European Tech 2021,  
Atomico*

DIGITAL ROCKWOOL GBS PEOPLE & SITE MANAGER

## Elżbieta Drozdowska



A ROCKWOOL Csoportnál hiszünk abban, hogy sikerünk az elkötelezettségen és a csapatmunkára való képességen múlik. Alkalmazottainktól és munkatársainktól nemcsak a munkakör követelményeinek megfelelő tudást és készségeket várunk el, hanem sajátos hozzáállást is.

Ambiciózus, becsületes, felelősségteljes és hatékony embereket keresünk. A toborzás során előnyben részesítjük az elvárt kompetenciákkal és tapasztalattal rendelkező jelölteket. Másrészt a sokszínűség nagyon fontos számunkra. Ezért nem a földrajzi elhelyezkedés, a nem, a vallás vagy az egészségi állapot, hanem a készségek befolyásolják a toborzási döntéseinket és választásainkat.

Digitális világunk globálisan strukturált, így számos országban vagyunk jelen. A csapat legnagyobb része Lengyelországban található, de még itt is vannak olyan tagok, akik különböző országokból származnak. A ROCKWOOL eleve multikulturális és nemzetközi szervezet, ami barátságos munkakörnyezetet biztosít mindenki számára, beleértve a közép- és kelet-európai IT-szakembereket is.

# Felajánlott fizetések a legjobb IT-kategóriákban

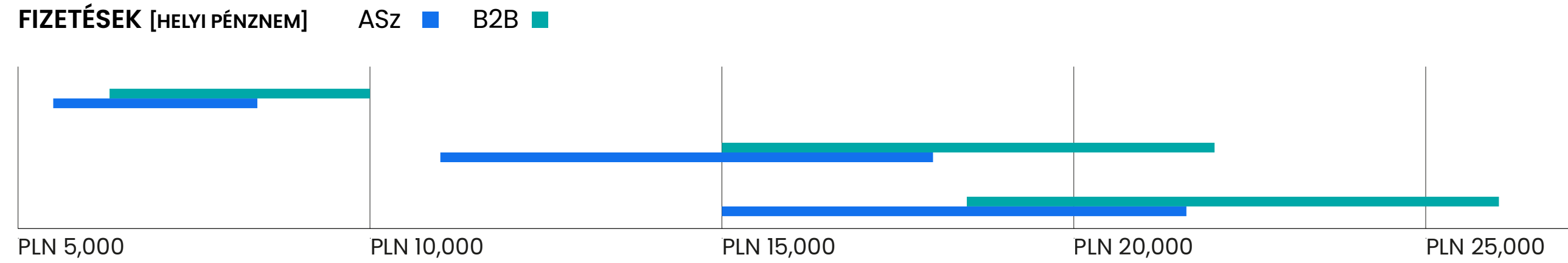
Mennyit lehet keresni a legnépszerűbb  
szakterületeken?

BACKEND	24
FRONTEND	25
FULLSTACK	27
TESTING/QA	28

# Backend

## Lengyelország

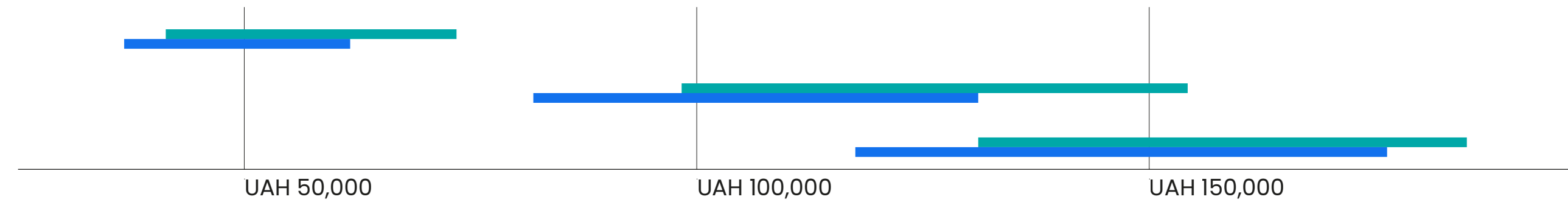
	B2B [HELYI PÉNZNEM]	ASZ [HELYI PÉNZNEM]
Junior	6,300–10,000	5,500–8,400
Mid	15,000–22,000	11,000–18,000
Senior	18,480–26,040	15,000–21,600



	B2B [EUR]	ASZ [EUR]
Junior	1,344–2,133	1,173–1,792
Mid	3,200–4,693	2,346–3,839
Senior	3,942–5,554	3,200–4,607

## Ukrajna

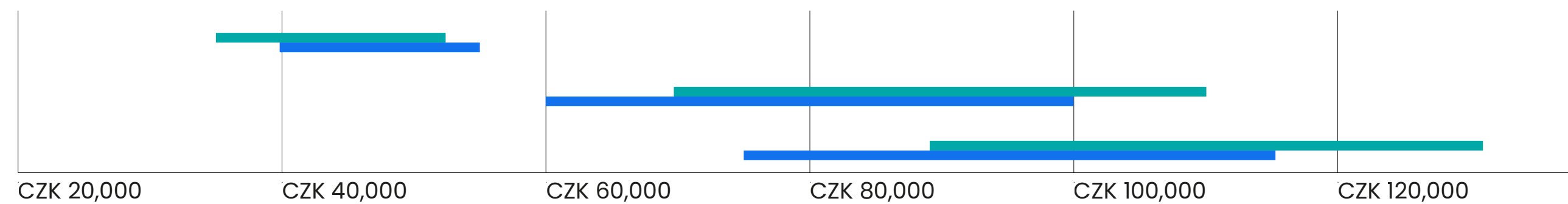
	B2B [HELYI PÉNZNEM]	ASZ [HELYI PÉNZNEM]
Junior	41,324–73,453	36,727–61,701
Mid	98,330–154,252	81,942–131,107
Senior	131,107–185,102	117,525–176,288



	B2B [EUR]	ASZ [EUR]
Junior	1,198–2,130	1,065–1,789
Mid	2,852–4,473	2,376–3,802
Senior	3,802–5,368	3,408–5,112

## Csehország

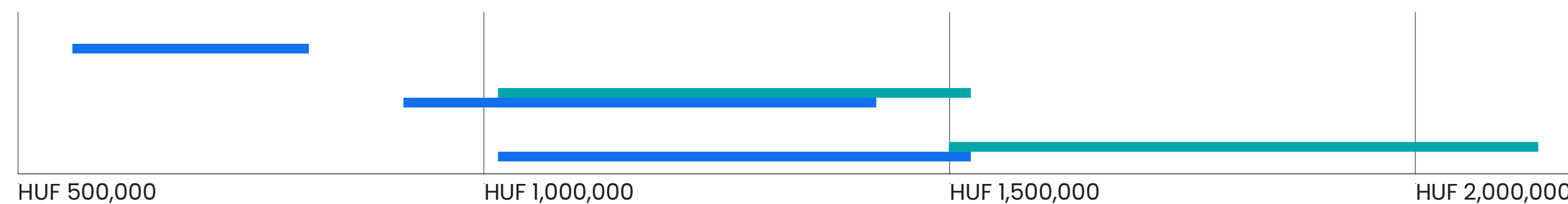
	B2B [HELYI PÉNZNEM]	ASZ [HELYI PÉNZNEM]
Junior	34,995–52,401	39,825–54,993
Mid	69,693–110,042	59,992–99,987
Senior	89,082–131,002	74,990–115,282



	B2B [EUR]	ASZ [EUR]
Junior	1,424–2,133	1,621–2,238
Mid	2,837–4,479	2,442–4,069
Senior	3,626–5,332	3,052–4,692

## Magyarország

	B2B [HELYI PÉNZNEM]	ASZ [HELYI PÉNZNEM]
Junior	no data	558,378–812,186
Mid	1,015,232–1,522,848	913,709–1,421,325
Senior	1,499,185–2,131,987	1,015,232–1,522,848



	B2B [EUR]	ASZ [EUR]
Junior	no data	1,452–2,112
Mid	2,640–3,959	2,376–3,695
Senior	3,898–5,543	2,640–3,959

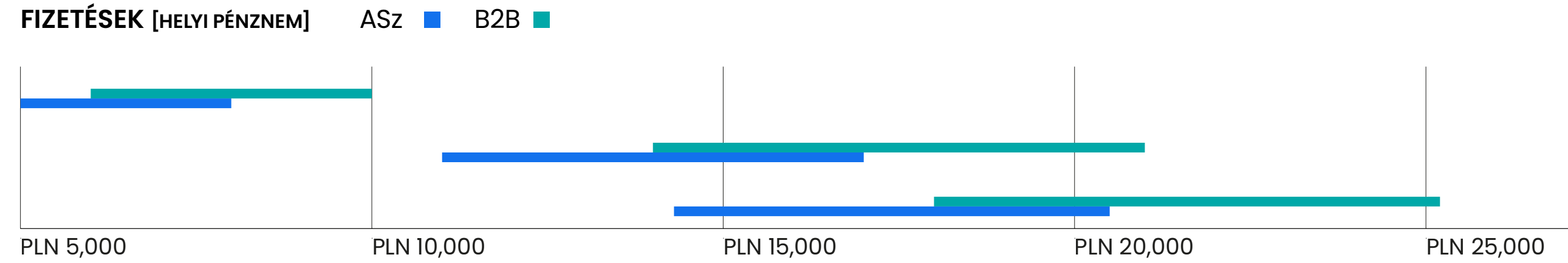
Bérek helyi pénznemben (Lengyelország PLN, Ukrajna UAH, Csehország CZK, Magyarország HUF), B2B nettó összegben (+ÁFA), Munkaszerződés bruttó összegben. A fizetések euróban a 2022-es átlagárfolyamon (NBP, 2022.12.29.)



# Frontend

## Lengyelország

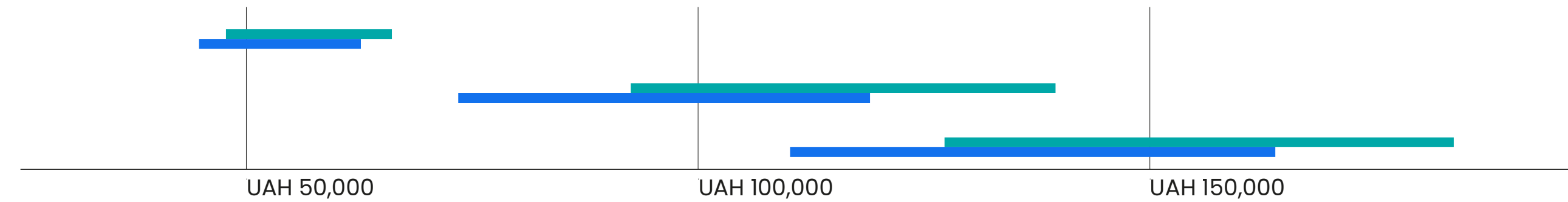
	B2B [HELYI PÉNZNEM]	ASZ [HELYI PÉNZNEM]
Junior	6,000–10,000	5,000–8,000
Mid	14,000–21,000	11,000–17,000
Senior	18,000–25,200	14,300–20,500



	B2B [EUR]	ASZ [EUR]
Junior	1,280–2,133	1,067–1,706
Mid	2,986–4,479	2,346–3,626
Senior	3,839–5,375	3,050–4,373

## Ukrajna

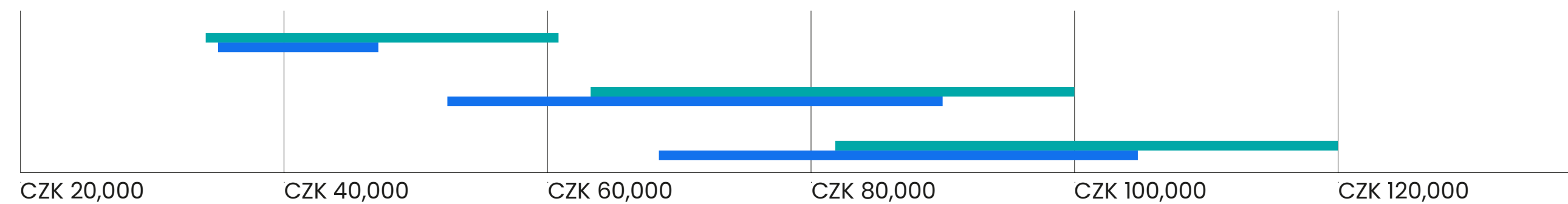
	B2B [HELYI PÉNZNEM]	ASZ [HELYI PÉNZNEM]
Junior	47,745–66,108	44,768–62,675
Mid	92,551–139,561	73,453–119,027
Senior	127,274–183,633	110,180–163,884



	B2B [EUR]	ASZ [EUR]
Junior	1,385–1,917	1,298–1,818
Mid	2,684–4,047	2,130–3,452
Senior	3,691–5,325	3,195–4,753

## Csehország

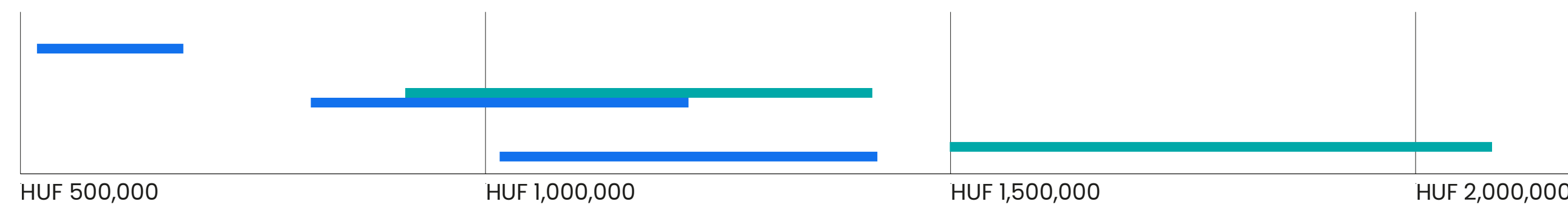
	B2B [HELYI PÉNZNEM]	ASZ [HELYI PÉNZNEM]
Junior	34,061–60,837	34,995–47,161
Mid	63,274–99,987	52,401–89,988
Senior	81,839–119,984	68,454–104,802



	B2B [EUR]	ASZ [EUR]
Junior	1,386–2,476	1,424–1,919
Mid	2,575–4,069	2,133–3,663
Senior	3,331–4,883	2,786–4,265

## Magyarország

	B2B [HELYI PÉNZNEM]	ASZ [HELYI PÉNZNEM]
Junior	no data	517,768–675,129
Mid	913,709–1,415,897	812,186–1,218,279
Senior	1,499,185–2,082,202	1,015,232–1,421,325



	B2B [EUR]	ASZ [EUR]
Junior	no data	1,346–1,755
Mid	2,376–3,681	2,112–3,168
Senior	3,898–5,414	2,640–3,695

Bérek helyi pénznemben (Lengyelország PLN, Ukrajna UAH, Csehország CZK, Magyarország HUF), B2B nettó összegben (+ÁFA), Munkaszerződés bruttó összegben. A fizetések euróban a 2022-es átlagárfolyamon (NBP, 2022.12.29.)

# Psst...

## Tartsunk egy kis szünetet.

**Tudjuk, hogy a számok nagyon fontosak,  
de vannak fontosabb dolgok is.**

Értékalapú vállalként tavaly elindítottuk a „Tiszteljük egymást” társadalmi kampányt, hogy felhívjuk a figyelmet a modern kornak nem megfelelő toborzási folyamatokra. Hisszük, hogy mindannyiunknak – a munkaerőpiac szereplőinek – van mondanivalója ezzel a témával kapcsolatban, ezért megteremtettük a megfelelő feltételeket ehhez. Plakátok jelentek meg városzerte, továbbá online csatornákon is aktív tevékenységet folytattunk.

A kampány nagy sikert aratott. Több mint 400 alkalommal említették a médiában, több mint 13 000 aláírást gyűjtöttünk egy nyílt levélre, amelyben azt kértük, hogy minden álláshirdetésben tegyék közzé a bérsávokat. A kezdeményezés több mint 3 millió embert ért el. Mindez csak megerősített bennünket abban a meggyőződésünkben, hogy az általunk felvetett kérdések fontosak, és hogy a jelöltek tiszteletteljes bánásmódot szeretnének.



**Ha a kampány mögött álló gondolatok fontosak számodra is,  
látogass el a [respectme.eu](https://respectme.eu) oldalra, és inspirálódj.**

# Fullstack

## Lengyelország

	B2B [HELYI PÉNZNEM]	ASZ [HELYI PÉNZNEM]	FIZETÉSEK [HELYI PÉNZNEM]	ASZ	B2B	B2B [EUR]	ASZ [EUR]
Junior	6,000–10,000	5,600–8,750		■	■	1,280–2,133	1,194–1,866
Mid	15,000–22,000	12,000–18,000		■	■	3,200–4,693	2,560–3,839
Senior	18,480–26,000	15,000–22,000		■	■	3,942–5,546	3,200–4,693

## Ukrajna

	B2B [HELYI PÉNZNEM]	ASZ [HELYI PÉNZNEM]	FIZETÉSEK [HELYI PÉNZNEM]	ASZ	B2B	B2B [EUR]	ASZ [EUR]
Junior	36,727–66,108	36,727–65,554		■	■	1,065–1,917	1,065–1,901
Mid	97,693–163,884	81,942–127,829		■	■	2,833–4,753	2,376–3,707
Senior	131,107–185,102	110,180–163,884		■	■	3,802–5,368	3,195–4,753

## Csehország

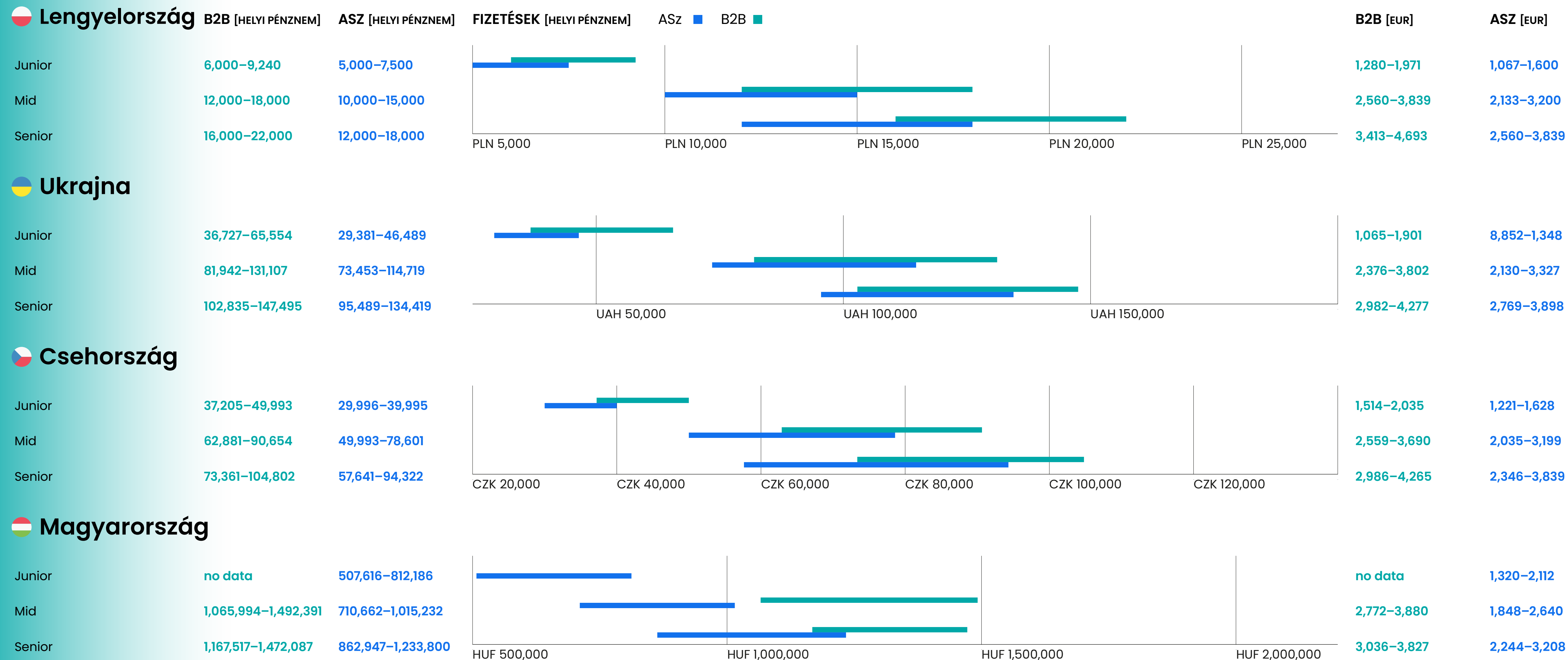
	B2B [HELYI PÉNZNEM]	ASZ [HELYI PÉNZNEM]	FIZETÉSEK [HELYI PÉNZNEM]	ASZ	B2B	B2B [EUR]	ASZ [EUR]
Junior	31,441–46,765	33,596–49,993		■	■	1,280–1,903	1,367–2,035
Mid	68,121–105,313	59,992–99,987		■	■	2,773–4,286	2,442–4,069
Senior	79,990–123,817	68,787–109,986		■	■	3,256–5,039	2,800–4,476

## Magyarország

	B2B [HELYI PÉNZNEM]	ASZ [HELYI PÉNZNEM]	FIZETÉSEK [HELYI PÉNZNEM]	ASZ	B2B	B2B [EUR]	ASZ [EUR]
Junior	no data	507,616–710,662		■	■	no data	1,320–1,848
Mid	647,210–1,218,279	846,026–1,319,802		■	■	1,683–3,168	2,200–3,431
Senior	1,015,232–1,421,325	1,015,232–1,522,848		■	■	2,640–3,695	2,640–3,959

Bérek helyi pénznemben (Lengyelország PLN, Ukrajna UAH, Csehország CZK, Magyarország HUF), B2B nettó összegben (+ÁFA), Munkaszerződés bruttó összegben. A fizetések euróban a 2022-es átlagárfolyamon (NBP, 2022.12.29.)

# Testing/QA



Bérek helyi pénznemben (Lengyelország PLN, Ukrajna UAH, Csehország CZK, Magyarország HUF), B2B nettó összegben (+ÁFA), Munkaszerződés bruttó összegben. A fizetések euróban a 2022-es átlagárfolyamon (NBP, 2022.12.29.)



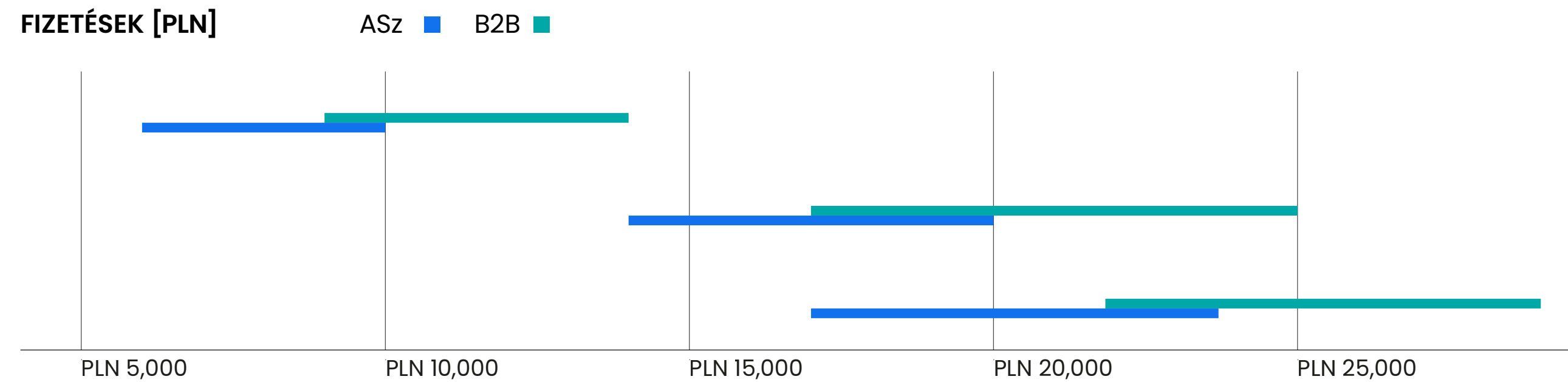
# Felajánlott fizetések más informatikai kategóriákban

Mennyit lehet keresni  
más szakterületeken?

DEVOPS	31
PROJECT MANAGEMENT	31
MOBILE	32
SUPPORT	32
IT ADMINISTRATOR	33
BUSINESS ANALYSIS	33
BIG DATA	34
AI	34
AGILE/SCRUM	35
EMBEDDED	35
SECURITY	36
DESIGN/UX	36
BUSINESS INTELLIGENCE	37
PRODUCT MANAGEMENT	37

# DevOps

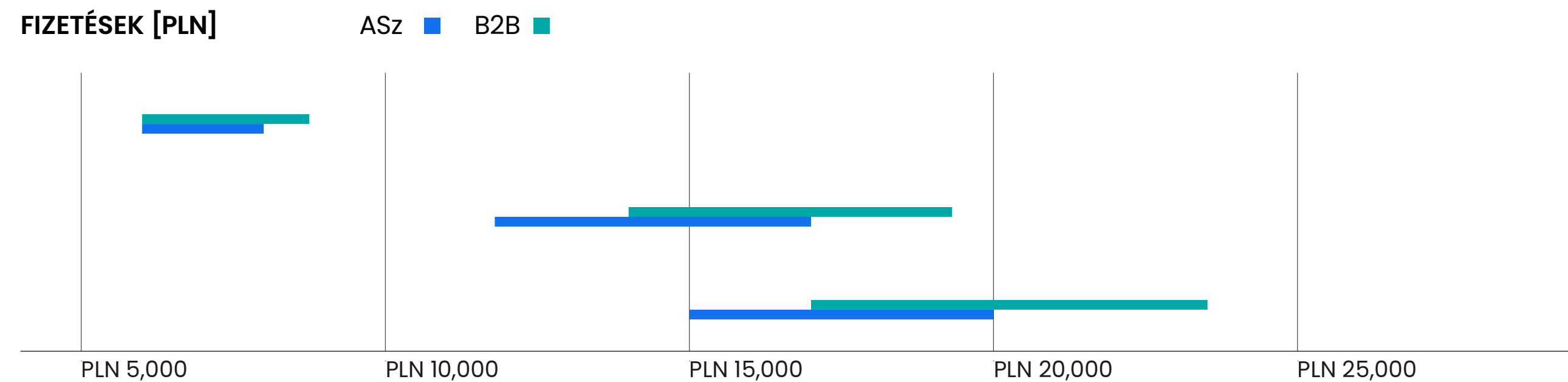
Lengyelország		B2B [PLN]	ASZ [PLN]
Junior		9,000–14,000	6,000–10,000
Mid		17,000–25,000	14,000–20,000
Senior		21,840–29,000	17,000–23,700



B2B [EUR]	ASZ [EUR]
1,920–2,986	1,280–2,133
3,626–5,333	2,986–4,266
4,658–6,186	3,626–5,055

# Project Management

Lengyelország		B2B [PLN]	ASZ [PLN]
Junior		6,000–8,750	6,000–8,000
Mid		14,000–19,320	11,800–17,000
Senior		17,000–23,520	15,000–20,000



B2B [EUR]	ASZ [EUR]
1,280–1,866	1,280–1,706
2,986–4,121	2,517–3,626
3,626–5,017	3,200–4,266

Alkalmazotti szerződés bruttó PLN-ben, B2B nettó PLN-ben a számlán szereplő összegek

A bemutatott fizetések Lengyelországra vonatkoznak. A többi ország esetében nem mindig lesz elegendő hirdetés a reprezentatív mintához. Annak érdekében, hogy pontosabb képet kapjunk az árakról, és összehasonlíthassuk azokat más országok más fő kategóriáival, euróra átszámított összegeket is mutatunk.

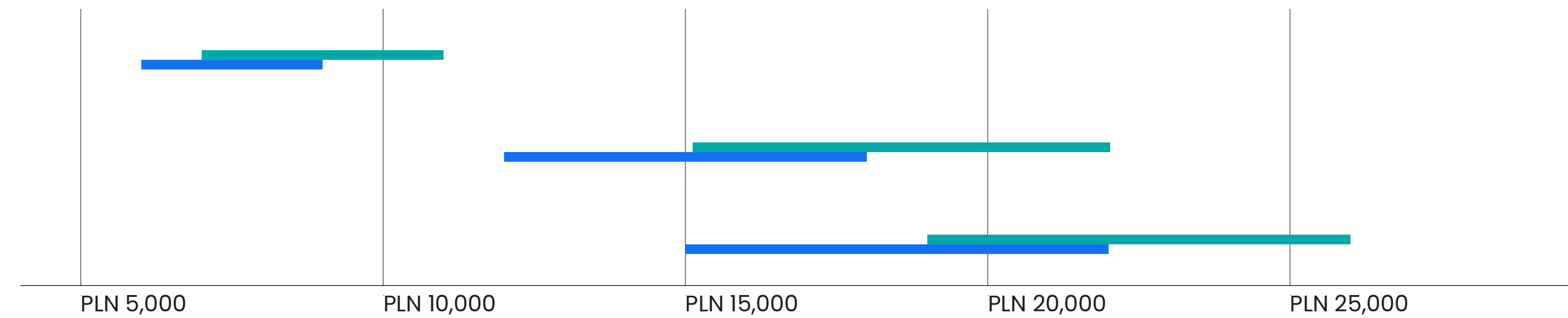
# Mobile

## Lengyelország B2B [PLN]

	B2B [PLN]	ASZ [PLN]
Junior	7,000–11,000	6,000–9,000
Mid	15,120–22,025	12,000–18,000
Senior	19,000–26,000	15,000–22,000

### FIZETÉSEK [PLN]

ASz ■ B2B ■



### B2B [EUR]

### ASZ [EUR]

	B2B [EUR]	ASZ [EUR]
Junior	1,493–2,346	1,280–1,920
Mid	3,225–4,698	2,560–3,839
Senior	4,053–5,546	3,200–4,693

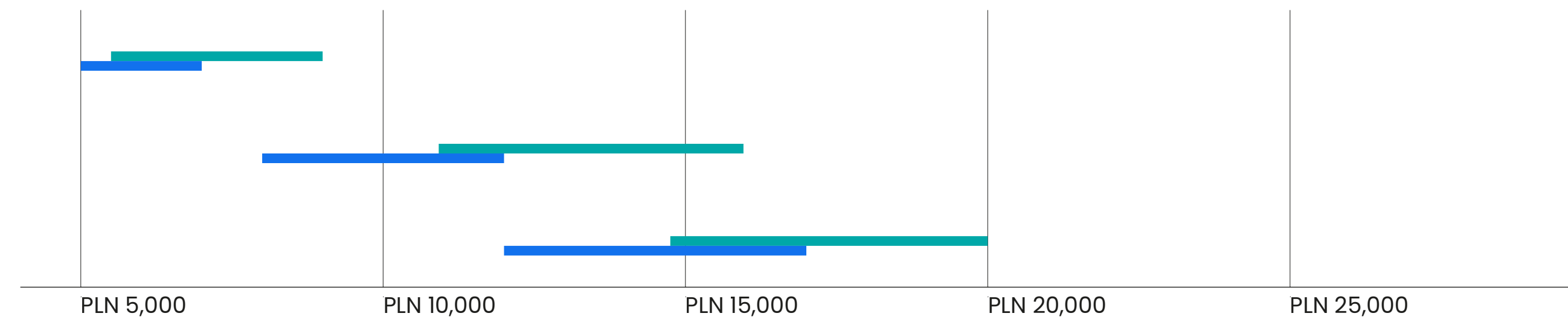
# Support

## Lengyelország B2B [PLN]

	B2B [PLN]	ASZ [PLN]
Junior	5,500–9,000	5,000–7,000
Mid	10,920–15,960	8,000–12,000
Senior	14,750–20,000	12,000–17,000

### FIZETÉSEK [PLN]

ASz ■ B2B ■



### B2B [EUR]

### ASZ [EUR]

	B2B [EUR]	ASZ [EUR]
Junior	1,173–1,920	1,067–1,493
Mid	2,329–3,404	1,706–2,560
Senior	3,146–4,266	2,560–3,626

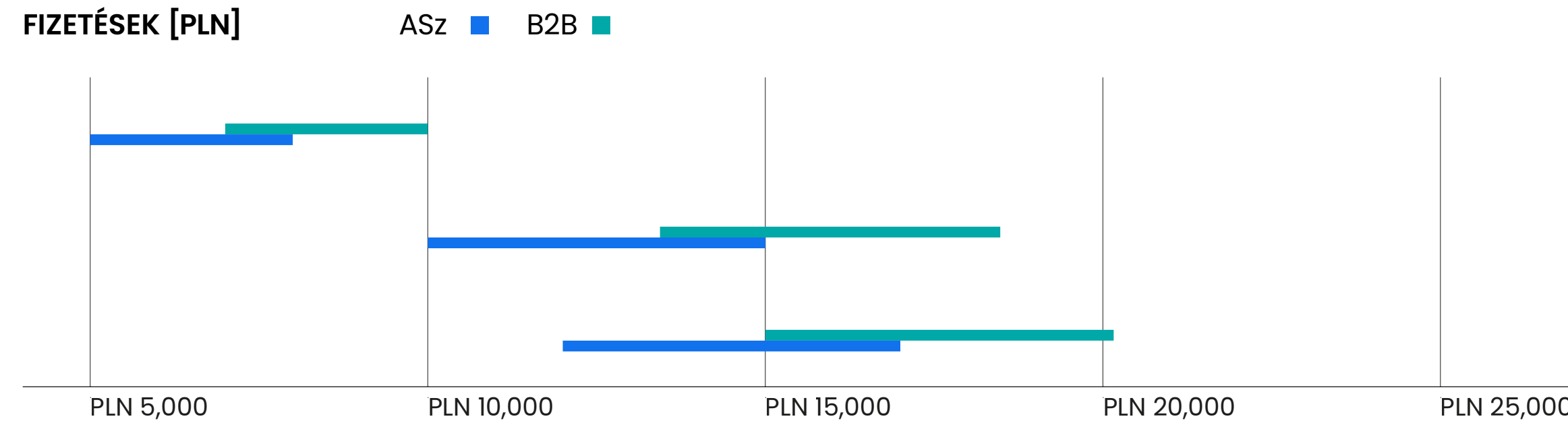
Alkalmazotti szerződés bruttó PLN-ben, B2B nettó PLN-ben a számlán szereplő összegek

A bemutatott fizetések Lengyelországra vonatkoznak. A többi ország esetében nem mindig lesz elegendő hirdetés a reprezentatív mintához. Annak érdekében, hogy pontosabb képet kapjunk az árakról, és összehasonlíthassuk azokat más országok más fő kategóriáival, euróra átszámított összegeket is mutatunk.



# IT Administrator

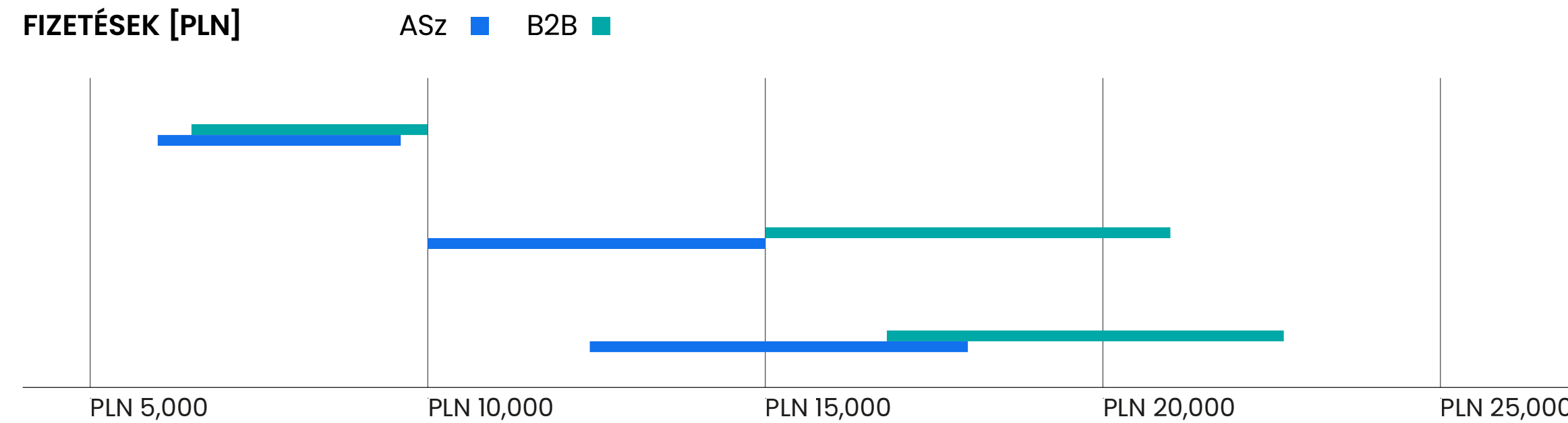
Lengyelország		B2B [PLN]	ASZ [PLN]
Junior		7,000–10,000	5,000–8,000
Mid		13,440–18,480	10,000–15,000
Senior		15,000–20,160	12,000–17,000



B2B [EUR]	ASZ [EUR]
1,493–2,133	1,067–1,706
2,867–3,942	2,133–3,200
3,200–4,300	2,560–3,626

# Business Analysis

Lengyelország		B2B [PLN]	ASZ [PLN]
Junior		6,500–10,000	6,000–9,600
Mid		15,000–21,000	10,000–15,000
Senior		16,800–22,680	12,400–18,000

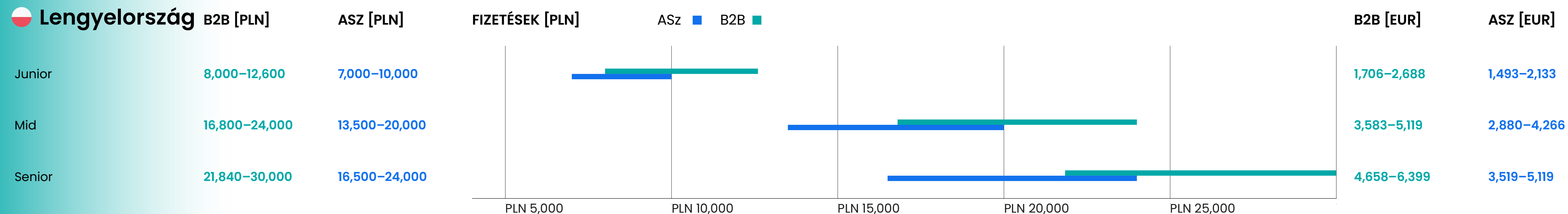


B2B [EUR]	ASZ [EUR]
1,386–2,133	1,280–2,048
3,200–4,479	2,133–3,200
3,583–4,838	2,645–3,839

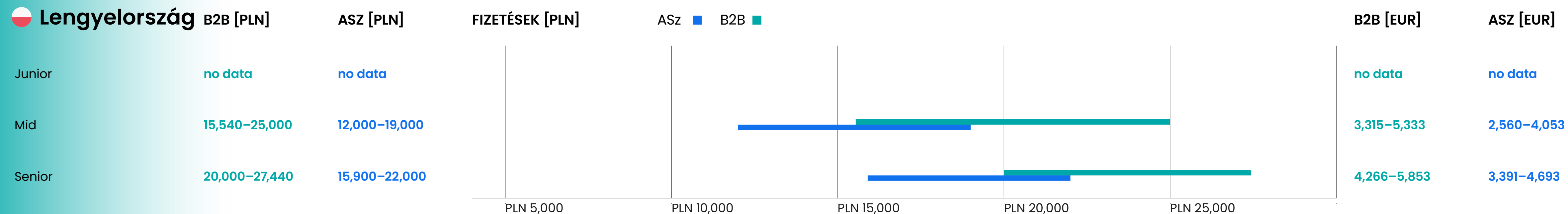
Alkalmazotti szerződés bruttó PLN-ben, B2B nettó PLN-ben a számlán szereplő összegek

A bemutatott fizetések Lengyelországra vonatkoznak. A többi ország esetében nem mindig lesz elegendő hirdetés a reprezentatív mintához. Annak érdekében, hogy pontosabb képet kapjunk az árakról, és összehasonlíthassuk azokat más országok más fő kategóriáival, euróra átszámított összegeket is mutatunk.

# Big Data



# AI



Alkalmazotti szerződés bruttó PLN-ben, B2B nettó PLN-ben a számlán szereplő összegek

A bemutatott fizetések Lengyelországra vonatkoznak. A többi ország esetében nem mindig lesz elegendő hirdetés a reprezentatív mintához. Annak érdekében, hogy pontosabb képet kapjunk az árakról, és összehasonlíthassuk azokat más országok más fő kategóriáival, euróra átszámított összegeket is mutatunk.

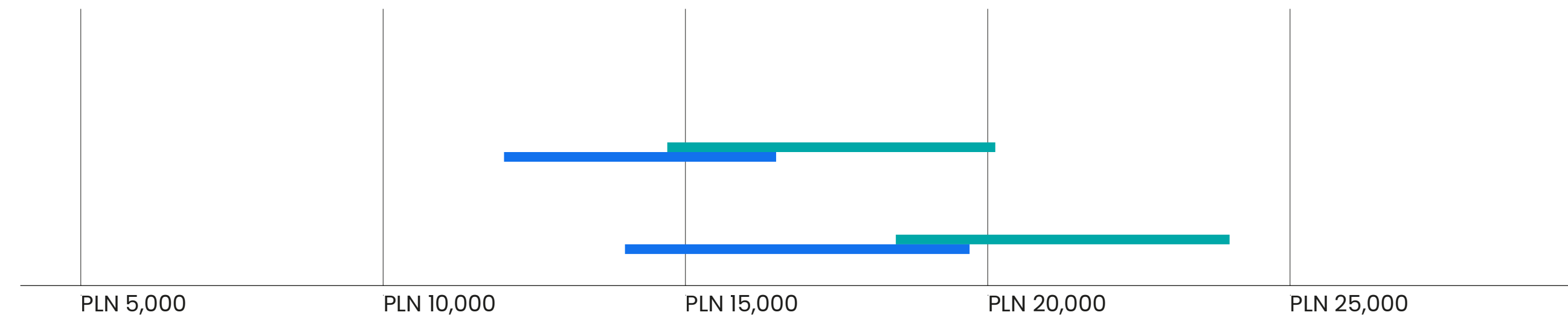
# Agile/Scrum

## Lengyelország B2B [PLN]

	B2B [PLN]	ASZ [PLN]
Junior	no data	no data
Mid	14,700–20,125	12,000–16,500
Senior	18,480–24,000	14,000–19,700

### FIZETÉSEK [PLN]

ASz ■ B2B ■



### B2B [EUR]

### ASZ [EUR]

	B2B [EUR]	ASZ [EUR]
Junior	no data	no data
Mid	3,136–4,293	2,560–3,519
Senior	3,942–5,119	2,986–4,202

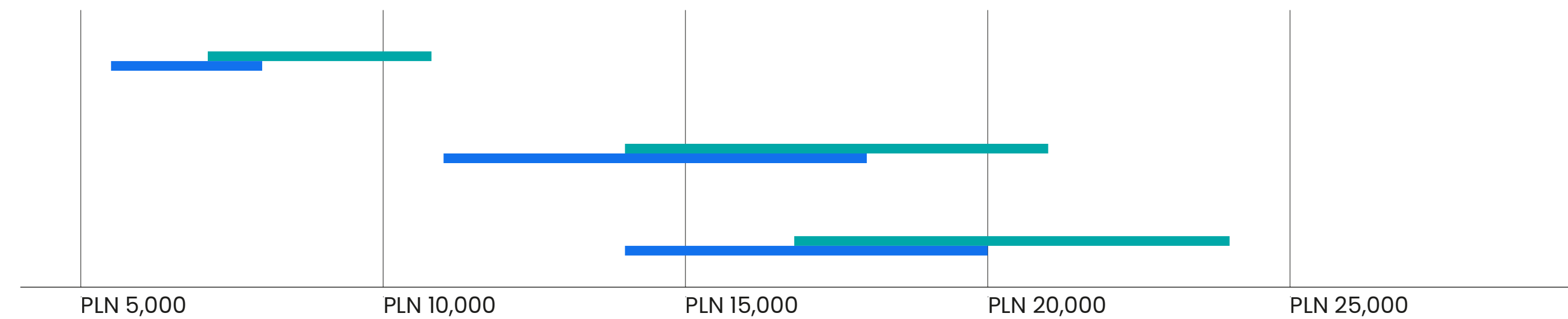
# Embedded

## Lengyelország B2B [PLN]

	B2B [PLN]	ASZ [PLN]
Junior	7,100–10,800	5,500–8,000
Mid	14,000–21,000	11,000–18,000
Senior	16,800–24,000	14,000–20,000

### FIZETÉSEK [PLN]

ASz ■ B2B ■



### B2B [EUR]

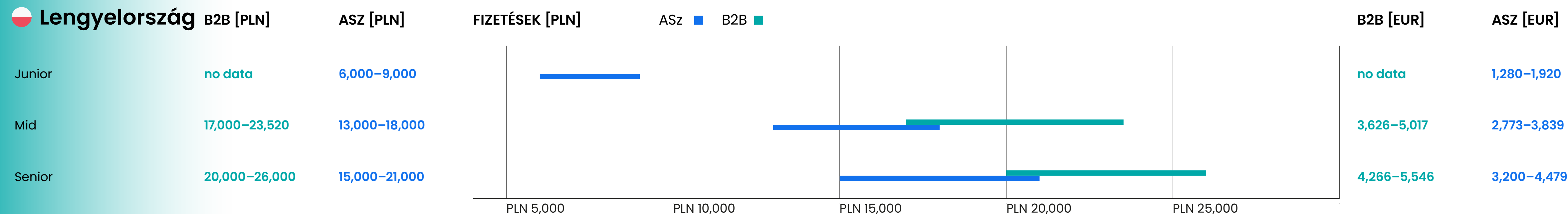
### ASZ [EUR]

	B2B [EUR]	ASZ [EUR]
Junior	1,514–2,304	1,173–1,706
Mid	2,986–4,479	2,346–3,839
Senior	3,583–5,119	2,986–4,266

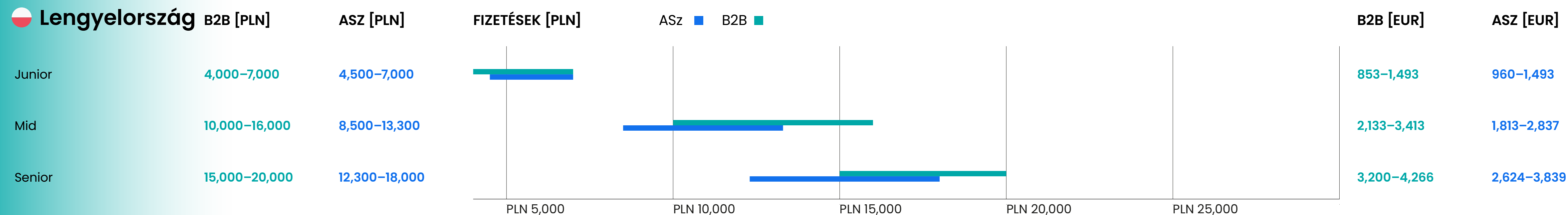
Alkalmazotti szerződés bruttó PLN-ben, B2B nettó PLN-ben a számlán szereplő összegek

A bemutatott fizetések Lengyelországra vonatkoznak. A többi ország esetében nem mindig lesz elegendő hirdetés a reprezentatív mintához. Annak érdekében, hogy pontosabb képet kapjunk az árakról, és összehasonlíthassuk azokat más országok más fő kategóriáival, euróra átszámított összegeket is mutatunk.

# Security



# Design/UX

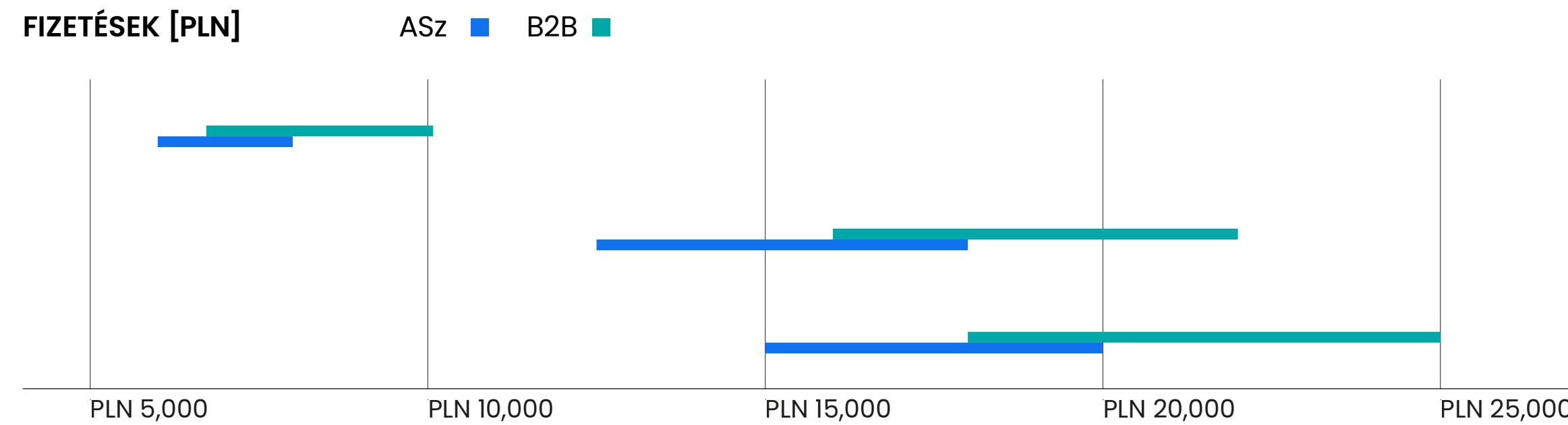


Alkalmazotti szerződés bruttó PLN-ben, B2B nettó PLN-ben a számlán szereplő összegek

A bemutatott fizetések Lengyelországra vonatkoznak. A többi ország esetében nem mindig lesz elegendő hirdetés a reprezentatív mintához. Annak érdekében, hogy pontosabb képet kapjunk az árakról, és összehasonlíthassuk azokat más országok más fő kategóriáival, euróra átszámított összegeket is mutatunk.

# Business Intelligence

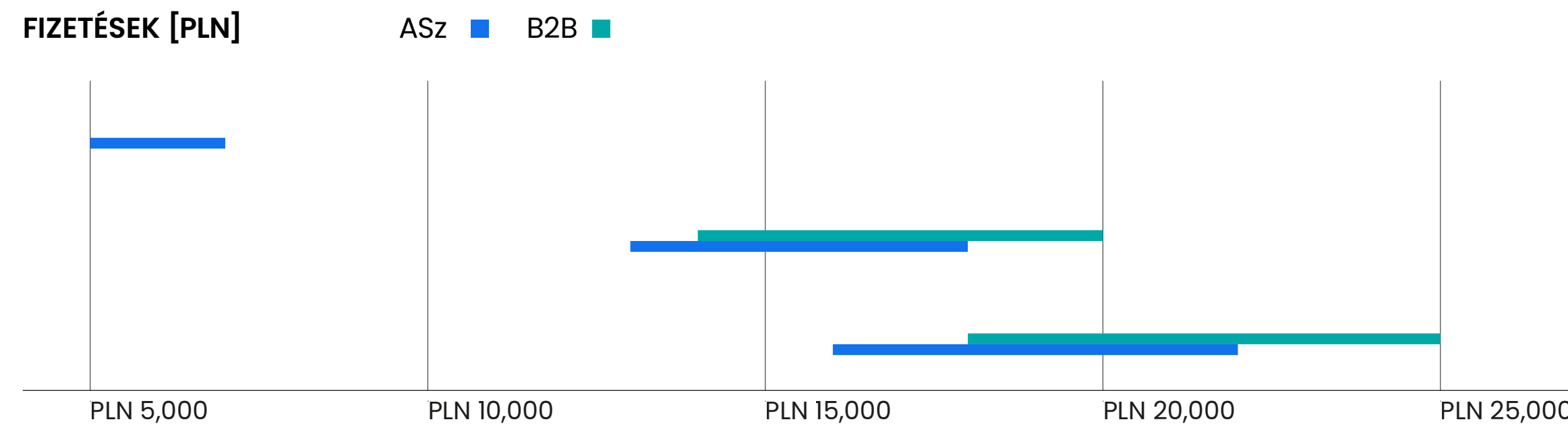
Lengyelország	B2B [PLN]	ASZ [PLN]
Junior	6,720–10,080	6,000–8,000
Mid	16,000–22,000	12,500–18,000
Senior	18,000–25,000	15,000–20,000



B2B [EUR]	ASZ [EUR]
1,433–2,150	1,280–1,706
3,413–4,693	2,666–3,839
3,839–5,333	3,200–4,266

# Product Management

Lengyelország	B2B [PLN]	ASZ [PLN]
Junior	no data	5,000–7,000
Mid	14,000–20,000	13,000–18,000
Senior	18,000–25,000	16,000–22,000



B2B [EUR]	ASZ [EUR]
no data	1,067–1,493
2,986–4,266	2,773–3,839
3,839–5,333	3,413–4,693

Alkalmazotti szerződés bruttó PLN-ben, B2B nettó PLN-ben a számlán szereplő összegek

A bemutatott fizetések Lengyelországra vonatkoznak. A többi ország esetében nem mindig lesz elegendő hirdetés a reprezentatív mintához. Annak érdekében, hogy pontosabb képet kapjunk az árakról, és összehasonlíthassuk azokat más országok más fő kategóriáival, euróra átszámított összegeket is mutatunk.

# A leggyakoribb technológiák az álláshirdetéseknél

Melyek a legelterjedtebb munkáltatói követelmények?

05.

# A legnépszerűbb technológiák az álláshirdetésekből

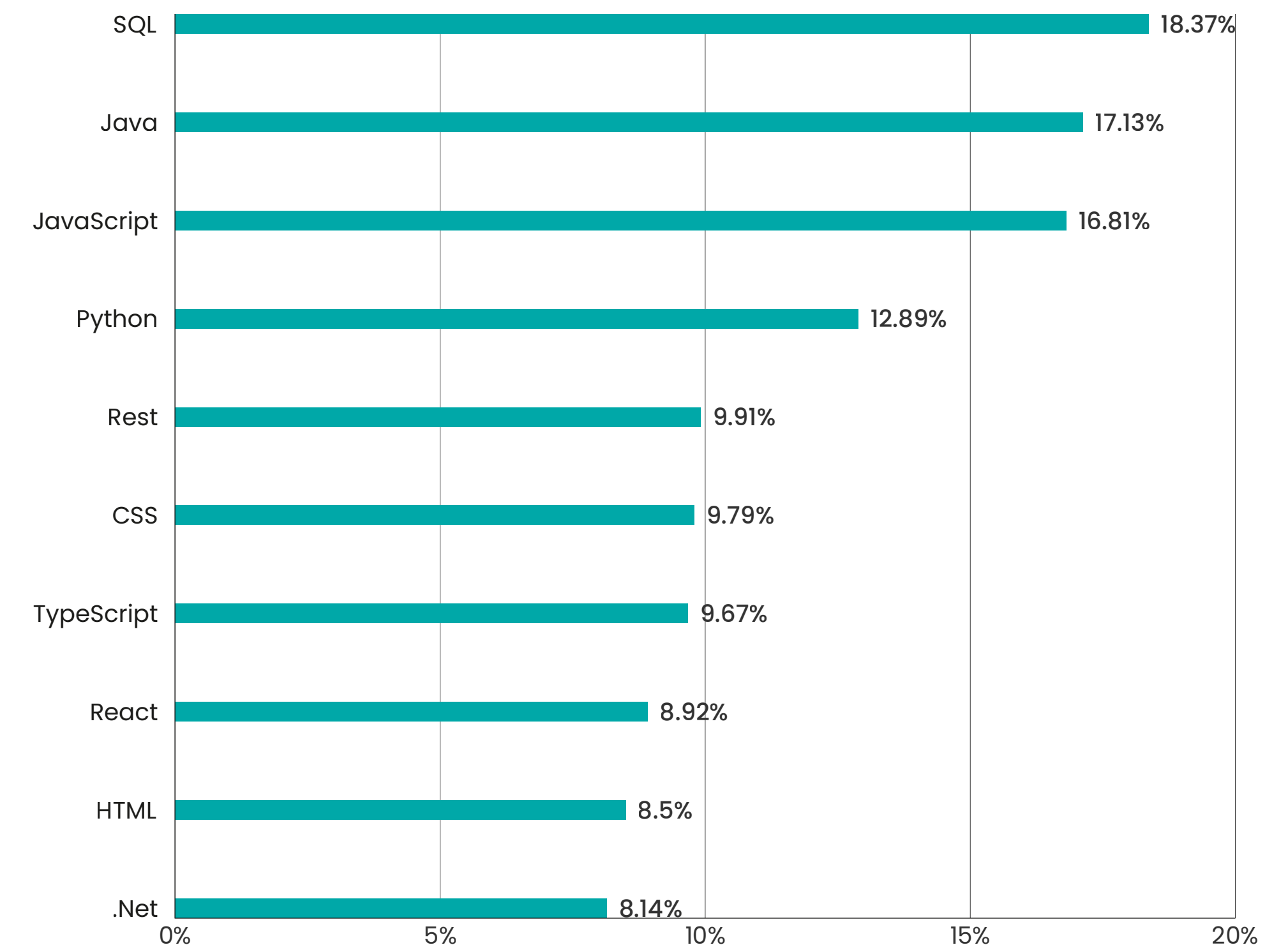
**Az álláshirdetésekből szereplő legnépszerűbb követelmények listája évek óta nem sokat változott. A legnépszerűbb készségek univerzálisak és széles körben használatosak több kategóriában és szakterületen.**

Az első hely 2022-ben az SQL-hez tartozott, amely az összes hirdetés több mint 18,4%-ában szerepelt. Ezt követte a Java (17,1%) és a JavaScript (16,9%). A Python a negyedik helyet foglalta el a rangsorban, évről évre növekvő népszerűséggel (2022-ben 4%-kal több hirdetésben jelent meg).

Nem meglepő, hogy ezek a technológiák uralják a legnépszerűbb követelmények listáját. Használatuk a technológiai termékek és szolgáltatások fejlesztése során széles körben elterjedt. Maga a Python iránti érdeklődés 2018 óta rendkívüli ütemben növekszik, és ma már ez a legnépszerűbb programozási nyelv a TIOBE rangsora szerint.

A grafikon nyilvánosan elérhető adatokkal való összehasonlítása azt mutatja, hogy a közép- és kelet-európai székhelyű munkáltatók elvárásai kéz a kézben járnak e technológiák globális népszerűségével. Az egyes programozási nyelvek ismerete földrajzilag független. Ugyanazok a technológiák vezetnek a leggyakoribb követelmények listáját, csak az arányok változnak.

**A LEGNÉPSZERŰBB TECHNOLÓGIÁK AZ ÁLLÁSHIRDETÉSEKBŐL**



A legtöbb álláshirdetés (különösen a tapasztaltabb szakembereknek szólóak) 2 vagy akár 3 technológia ismeretét követeli meg.



TIOBE Index,  
2022. december, elérhető: 4.01.2023



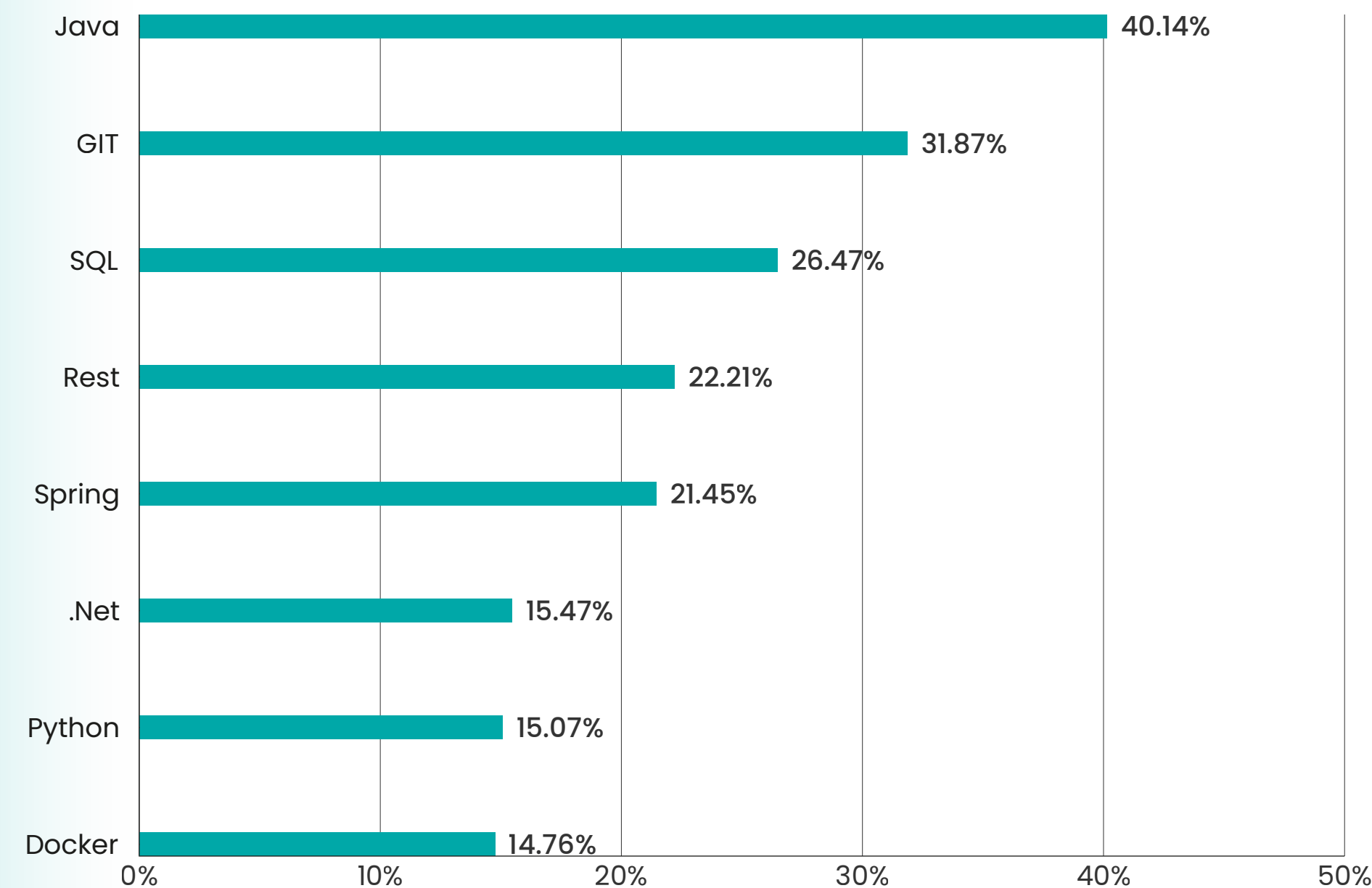
Developer Survey,  
2022, Stack Overflow

# A legnépszerűbb must-have követelmények

## BACKEND

A Java évek óta a legfontosabb követelmény a Backend kategóriában. Az álláshirdetések 40%-ában jelenik meg. A második leggyakoribb must-have a Git, annak ellenére, hogy a hirdetésekben való jelenléte 11%-kal csökkent az egész év során. Három másik technológia, a .Net, az SQL és a Python iránti kereslet nőtt (mindegyikük néhány százalékkal több hirdetésben volt jelen must-have-ként, mint 2021-ben).

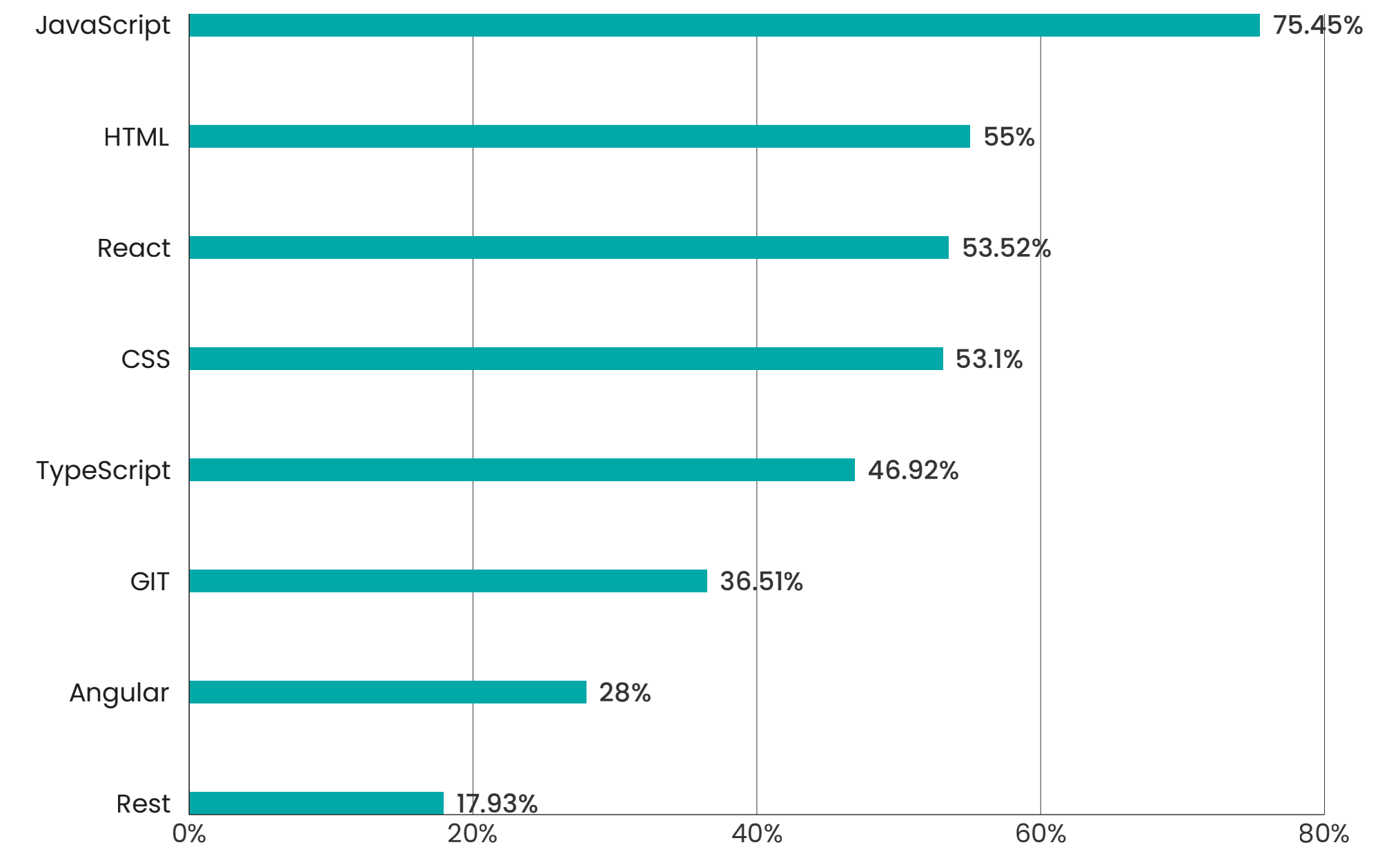
### A BACKEND-DEL SZEMBEN TÁMASZTOTT LEGGYAKORIBB KÖTELEZŐ KÖVETELMÉNYEK



## FRONTEND

A frontend szakemberekkel szemben támasztott követelmények száma végtelen. Természetesen itt is a JavaScript és a HTML/CSS dominál, de ha kicsit mélyebbre megyünk, akkor a React (54%) és a TypeScript (47%) kerül előtérbe. Ezeknek a követelményeknek a magas előfordulási aránya (a fent említett „ötön” kivüliek is) azt mutatja, hogy a munkáltatók a Frontend-szakembereket a könyvtárak, eszközök és keretrendszerek széles körének ismerete miatt értékelik.

### A FRONTEND-DEL SZEMBEN TÁMASZTOTT LEGGYAKORIBB KÖTELEZŐ KÖVETELMÉNYEK



A legtöbb álláshirdetés (különösen a tapasztaltabb szakembereknek szólóak) 2 vagy akár 3 technológia ismeretét követeli meg.

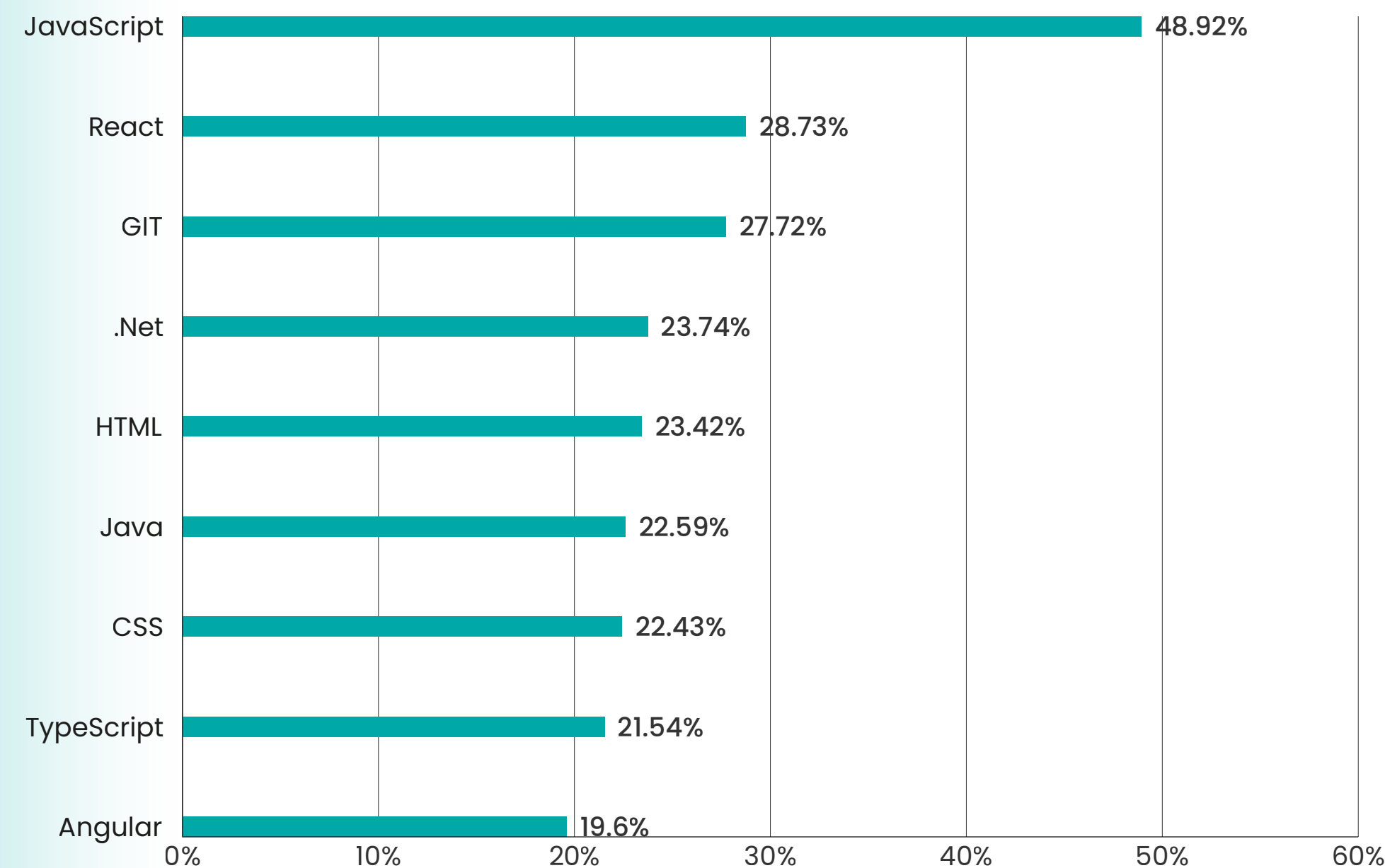


# A legnépszerűbb must-have követelmények

## FULLSTACK

Ebben a kategóriában a JavaScript ismerete már évek óta elengedhetetlen. A hirdetések közel 50%-a kötelező követelményként tartalmazza. A Fullstack ajánlatok a JS mellett elsősorban a Frontend (React, HTML, CSS, CSS, TypeScript) és a Backendre jellemző technológiákat igénylik: Java és .Net.

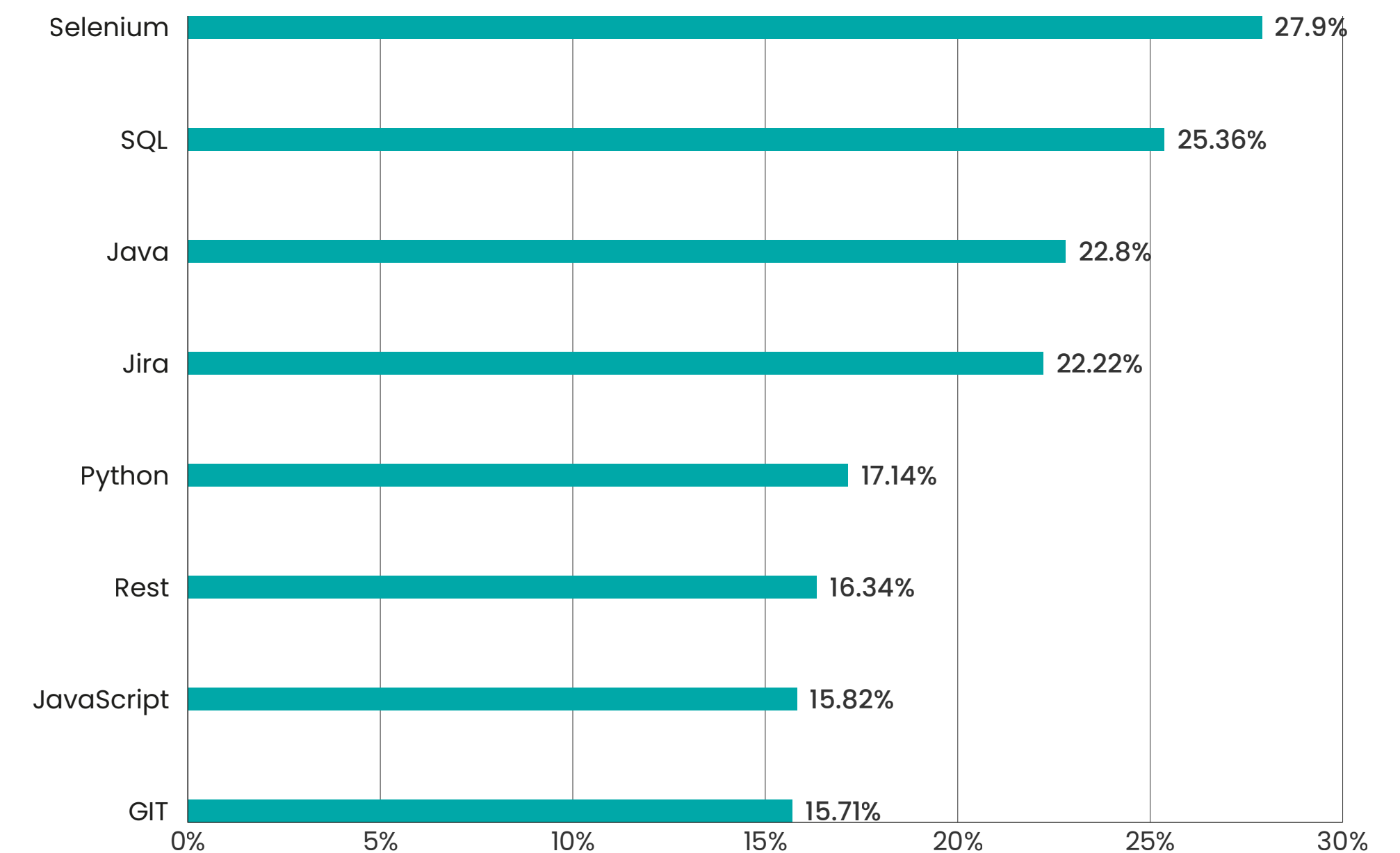
### A LEGGYAKORIBB KÖTELEZŐ KÖVETELMÉNYEK A FULLSTACK SZÁMÁRA



## TESTING/QA

A Selenium évek óta az első helyen állt, mint a tesztelőkkel szemben támasztott leggyakoribb kötelező követelmény. Azonban 2022-ben ez az eszköz kissé veszített jelentőségéből. A tesztelőket kereső munkáltatók egyre inkább érdeklődnek az SQL-ben (6%-os növekedés az y/y arányban) és a Pythonban (18%-os növekedés) jártas emberek alkalmazása iránt. A JavaScript és a Git is népszerűbb lett, mint kötelező követelmény.

### A TESZTELÉSSEL/ MINŐSÉGBIZTOSÍTÁSSAL SZEMBEN TÁMASZTOTT LEGGYAKORIBB KÖTELEZŐ KÖVETELMÉNYEK



A legtöbb álláshirdetés (különösen a tapasztaltabb szakembereknek szólóak) 2 vagy akár 3 technológia ismeretét követeli meg.

## Samanta Kurkowiak

Nagy optimizmussal tekintünk előre 2023-ra. Terveink szerint a foglalkoztatás jelenlegi ütemét kívánjuk fenntartani, bár az étvágyunk nagyobb, és ezt nem is titkoljuk. Ez része a vállalat évek óta következetesen megvalósított, organikus növekedést és az árbevétel évi 25%-os növelését célzó stratégiájának.

Az értékesítés területén meglehetősen nagy hangsúlyt fektetünk a skandináv piacra, ahol még mindig elég jelentős a tehetséghiány az IT területén. A becslések szerint Norvégiában 2030-ig mintegy 40 000 új IKT-szakembert terveznek felvenni. Az európai piacokon működő nagyvállalatok, amelyek lelassítják felvételi folyamataikat, vagy a kisebb vállalatoknál bekövetkező esetleges elbocsátások nagyszerű lehetőséget jelentenek számunkra, hogy hozzáértő szakembereket vonzzunk.

2023-ban továbbra is erős műszaki és személyes profillal rendelkező jelölteket fogunk a Fabres-hez vonzani, ami mindig is a személyzeti politikánk része volt.



# Lokációk az álláshirdetésekből

A távmunka velünk marad?

LOKÁCIÓK AZ ÁLLÁSHIRDETÉSEKBEN	44
LOKÁCIÓK AZ ÁLLÁSHIRDETÉSEKBEN - ORSZÁGONKÉNT	45
AZ IRODAI MUNKA LEGGYAKORIBB HELYSZÍNE	46

# Lokációk az álláshirdetésekből

Nem meglepő, hogy a távmunka és a hibrid munka egyre nagyobb szeletet hasít ki a munkamodellek „tortájából”. Az év során több mint 8 százalékkal nőtt a távmunkát kínáló hirdetések aránya, és jelenleg az összes ajánlat közel 62%-át teszik ki. A hibrid munka is népszerűbbé vált, bár csak kis mértékben. Mindkét modell megelőzte az irodai munkát a növekedésben, amely több mint 10 százalékos veszítve csak a hirdetések 27,9 százalékában jelenik meg.

A tehetségihiány a piacon azt eredményezi, hogy a munkaadók(-szereplők) beleegyeznek a jelöltek „feltételeibe”, és rugalmasabban fogadják el a távmunkát. Különösen akkor, ha a technológiai szektorban dolgozók egyértelműen és kifejezetten kijelentik, hogy egyáltalán nem érdekli őket a teljes munkaidős irodai munka.

## A TÁVMUNKA KIFIZETŐDŐ

A távmunka megnyitotta számunkra a világot, de megnyitotta a munkaadók pénztárcáját is. A cégek már világszerte keresik az informatikusokat, és minél több tapasztalattal rendelkeznek, annál elfogadóbbak a munkáltatók – a közép- és felsővezetőknek nagyobb esélyük van arra, hogy a cégek beleegyeznek az otthoni munkavégzésükbe. Ez meghatározza a javasolt keresetek összegét is. A teljesen távmunkát (heti 5 nap) kínáló álláshirdetésekből a fizetések 20–25%-kal magasabbak, mint azokban, ahol helyhez kötött vagy hibrid munkát kínálnak.

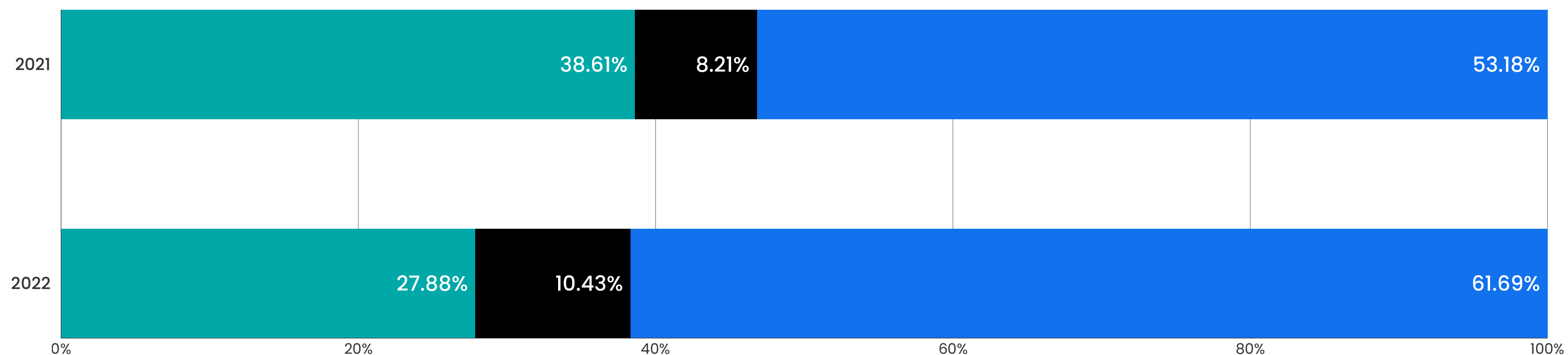


Távmunka és hibrid munka az IT, 2022, No Fluff Jobs

[Olvasd el ↗](#)

## MUNKAMODELLEK AZ ÁLLÁSHIRDETÉSEKBEN

Irodai ■ Hybrid ■ Távmunka ■



# Lokációk az álláshirdetésekből – országonként

## Lengyelország

Lengyelországban 2022-ben csak minden negyedik hirdetésben kínáltak helyhez kötött munkát. Ez az arány 10 százalékkal csökkent 2021-hez képest. A távmunkára vonatkozó ajánlatok száma jelentősen nőtt, és a lengyel piacra irányuló hirdetések 66%-át érte el.

## Csehország

A hibrid munkamodell az álláshirdetések 29%-ában jelent meg. Ez 10 százalékos növekedés az előző évhez képest, és a legmagasabb arány az egész közép- és kelet-európai régióban. Ugyanakkor az irodai munkára vonatkozó hirdetések aránya radikálisan, 15 százalékponttal 41%-ra csökkent.

## Ukrajna

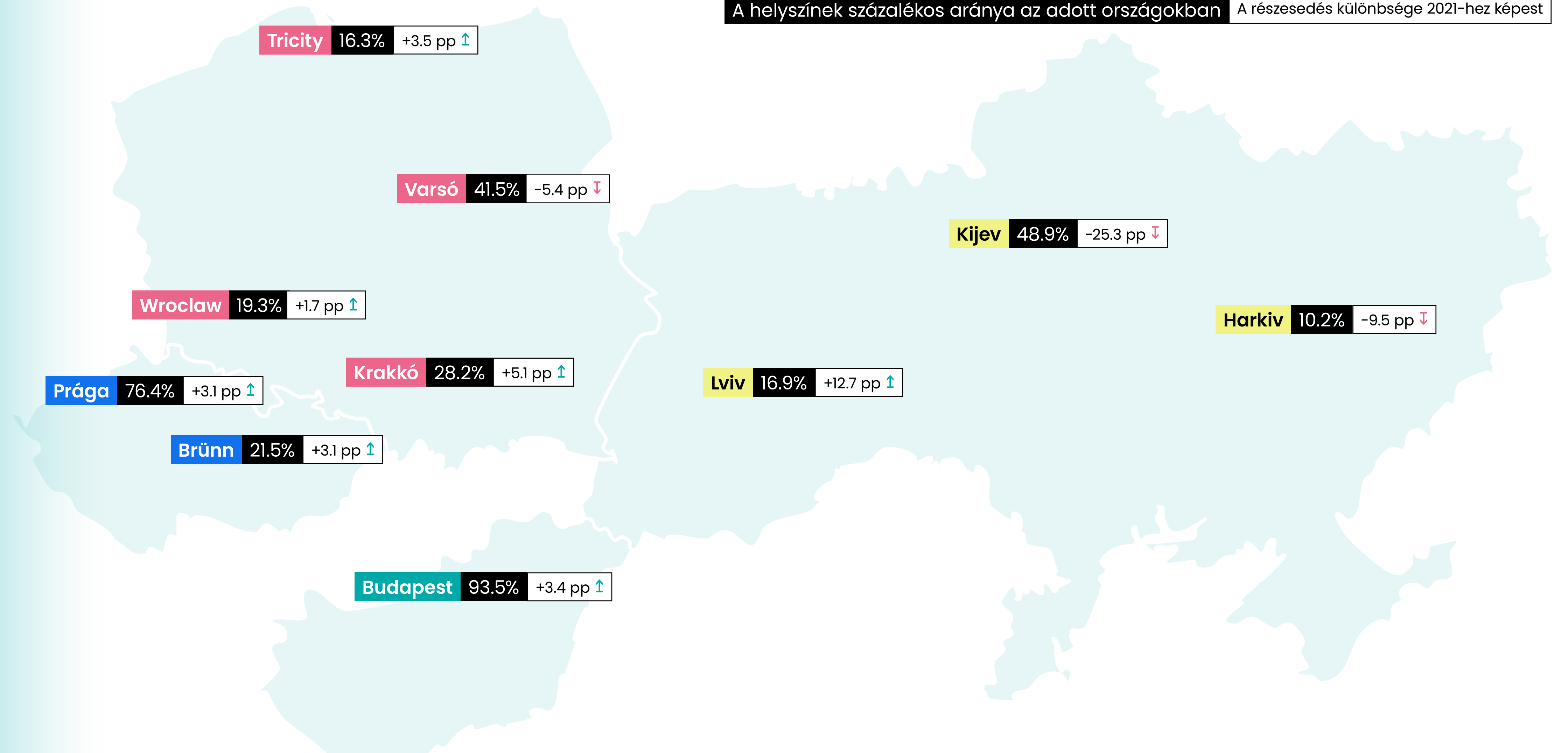
Az év során a teljesen távmunkában megjelenő hirdetések aránya 14 százalékkal nőtt, és meghaladta a 74%-ot. Ez ismét a legmagasabb arány a régióban. Érdekes módon Ukrajnában nagyon ritkán kínálnak hibrid munkát – a hirdetések mindössze 4%-ában szerepelt.

## Magyarország

A magyar piac a legkisebb változásokat a hirdetésekben szereplő munkamodellek tekintetében tapasztalta. A távmunka 24%-os szinten maradt, és ugyanez az arány a hibrid munka esetében is (5 százalékos növekedés az évben). Az év során bekövetkezett enyhe csökkenés ellenére az irodai munkavégzés még mindig dominál, a hirdetések több mint felében szerepel.

# Az irodai munka leggyakoribb helyszínei

A helyszínek százalékos aránya az adott országokban | A részesedés különbsége 2021-hez képest



A hirdetések 2 vagy több elérhető lokációról tartalmazhatnak információt.

ROCKWOOL GBS HEAD OF HR

## Paula Szymańska

Tényleg jobb otthonról dolgozni, mint az irodában?  
Lehetséges-e ugyanolyan szinten fenntartani  
a munkavállalók elkötelezettségét és a szervezet  
kultúráját?



A ROCKWOOL egy olyan vállalat, amely a kapcsolatokra és a szervezet kultúrájára összpontosít. Fontos számunkra, hogy munkatársaink érezzék az összetartozás érzését, és továbbra is kapcsolatokat építsenek, interakciókat folytassanak, és egy közös célért dolgozzanak. Hiszünk abban, hogy a dolgozók úgy építenek kapcsolatokat, hogy együtt töltik az időt az irodában – kifejezik a véleményüket, és eszmét cserélnek. Kreatívabbak, jobban dolgoznak csoportban, és könnyebben nyújtanak segítő kezet egy másik embernek.

Természetesen a munka és a magánélet egyensúlya is fontos számunkra. Ez az elmúlt két évben rendkívül fontos szempont lett a munkavállalók életében. Ezért 2023-ban folytatjuk és támogatjuk a hibrid munkamodellt. Ez lehetővé teszi az otthonról történő munkavégzést, ugyanakkor megakadályozza, hogy a munka és az otthon közötti határvonal elmosódjon, ami gyakran megnehezíti a „kikapcsolódást” és a munkaidő utáni kihívások hátrahagyását.

# Mondj NEM-et a selejtezésre és a fiktív lokalizációkra. IGEN-t a bérsávokra minden álláshirdetésben!

## Lehetséges sikeres állásportált üzemeltetni kizárólag valódi állásajánlatokkal?

Kíváncsi vagy, ugye?

Ez már az első oldalon, amit olvastál, egyértelmű volt számunkra!

És mivel eljutottál erre az oldalra, tudjuk, hogy a számok nagyon (azaz nagyon-nagyon-nagyon) fontosak számodra. Ez tulajdonképpen nagyszerű, mert ezek adják működésünk alapját.

Szeretnél még több IGAZSÁGOT? Mit szólnál egy olyan állásportálhoz, amely nem a legkisebb ellenállás útját járja, hanem valóban megköveteli a munkáltatóktól, hogy ezt tegyék? Egy olyan platformhoz, amely biztosítja, hogy csak valódi álláshirdetések jelenjenek meg?

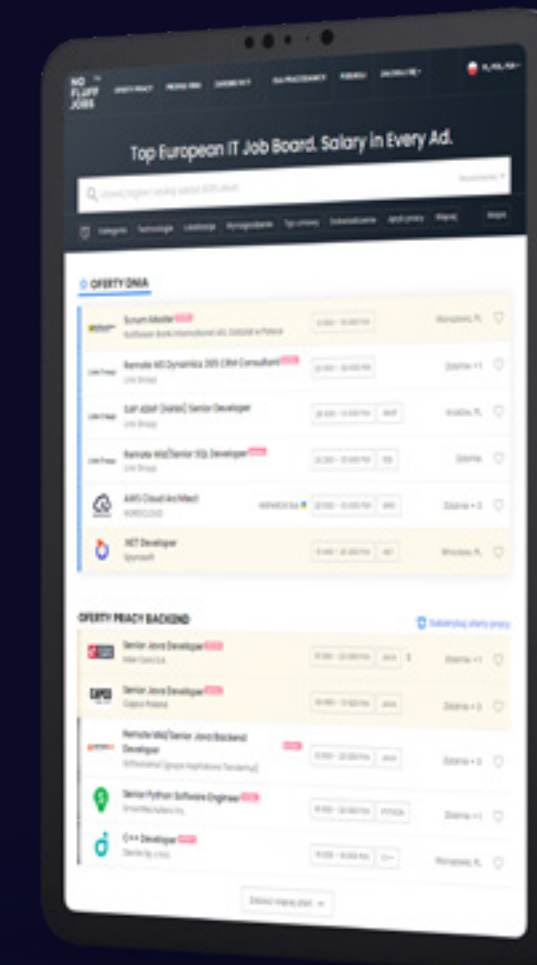
Valódi hirdetések? Mik azok? Értékeljük a kíváncsiságot, ezért itt a válasz.

A No Fluff Jobs megköveteli a munkáltatóktól, hogy olyan álláshirdetéseket tegyenek közzé, amelyek tartalmazzák az összes szükséges konkrétumot, köztük mindenekelőtt a felkínált fizetési tartományt.

Nem toleráljuk a spam-eket, féligazságokat vagy a mellébeszélést a hirdetések tartalmában. Ezt mindig hangsúlyozzuk, és nem is engedjük:

- irreális helyszínek hozzáadását a hirdetéshez, csak azért, hogy az gyakrabban jelenjen meg a keresőmotorban (csak akkor adhatsz hozzá más irodai helyszíneknek, ha az elsődleges városon kívül máshol is van irodád, és onnan valóban tudsz dolgozni).
- x-2x-nél szélesebb bérsáv meghatározása (Tudod, hogy kit keresel, ezért a lehető legszűkebb bérsávot add meg).
- a munkaköri leírásokat olyan hosszú, valódi jelentés nélküli kifejezésekkel töltik meg, mint például "vonzó juttatás" vagy "dinamikus környezetben dolgozni".

Mindezen nem alkuképes követelmények ellenére továbbra is mi vagyunk a legnagyobb IT állásportál, amely bérsávval ellátott álláshirdetéseket tesz közzé Közép- és Kelet-Európában. Hisszük, hogy az igazság végül érvényesülni fog. Nézd meg saját szemeddel, hogyan változtatjuk meg napról napra az iparágat.



[nofluffjobs.com](https://nofluffjobs.com)



# Juttatások és munkakörülmények

Milyen kényelmi szolgáltatásokat kínáltak a munkáltatók a leggyakrabban?

AZ ÁLLÁSHIRDETÉSEKBEN SZEREPLŐ LEGNÉPSZERŰBB JUTTATÁSOK	50
EXTRA JUTTATÁSOK AZ ÁLLÁSHIRDETÉSEKBEN	51
IRODAI FELSZERELTSÉG	52

# az álláshirdetésekből szereplő legnépszerűbb juttatások

Ez a harmadik egymást követő év, amikor a juttatásokat elemeztük, és immár harmadik alkalommal a magán egészségügyi ellátás az abszolút győztes (a hirdetések 80%-ában jelen van).



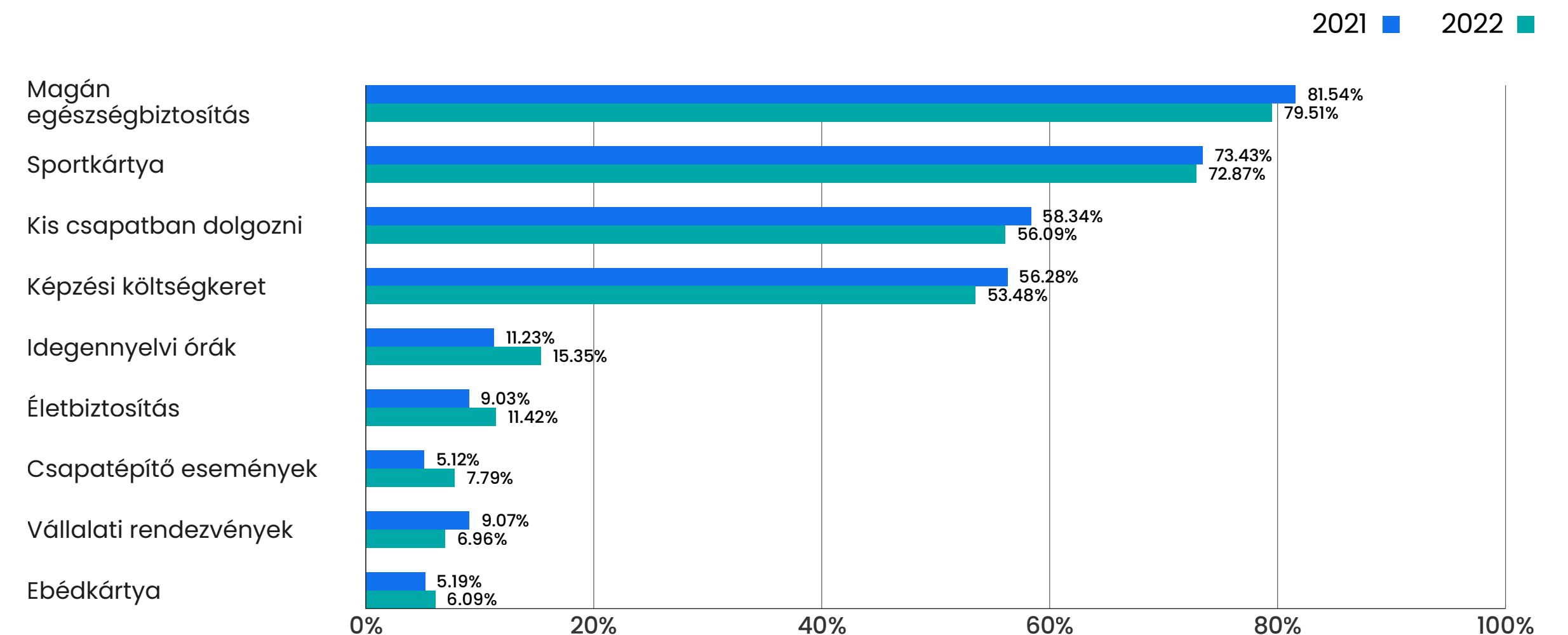
Ranking benefitów 2022,  
Enter the Code (Csak Lengyelországban)

[Olvasd el](#)

Mint kiderült, ez kéz a kézben jár a jelöltek elvárásaival. Az enterthecode.pl\* 2022-es jelentése szerint a magánorvosi ellátás a munkavállalók számára a legkívánatosabb juttatás – a válaszadók 57%-a jelezte ezt.

Ha már az egészségről beszélünk, nem feledkezhetünk meg a sportról sem. A sporttevékenységekre szóló előfizetések ugyanolyan népszerűek voltak, mint 2021-ben, 73%-os arányban.

Az egyéb juttatások közül a 2021-esnél gyakrabban kínáltak idegennyelv-órákat (15%-os részesedés), életbiztosítást (11%), csapatépítő rendezvényeket (8%) és ebédjegyeket (6%).



Az álláshirdetéseket általában több juttatást is tartalmaznak, ezért a grafikon az összes hirdetésben egy juttatás előfordulásának százalékos arányát mutatja.

# Extra juttatások az álláshirdetésekből

**A 2022-ben bekövetkezett enyhe csökkenés ellenére a kerékpárparkolás még mindig nagyon gyakori extra juttatás az álláshirdetésekből. Az összes hirdetés közel 62%-ában megtalálható.**

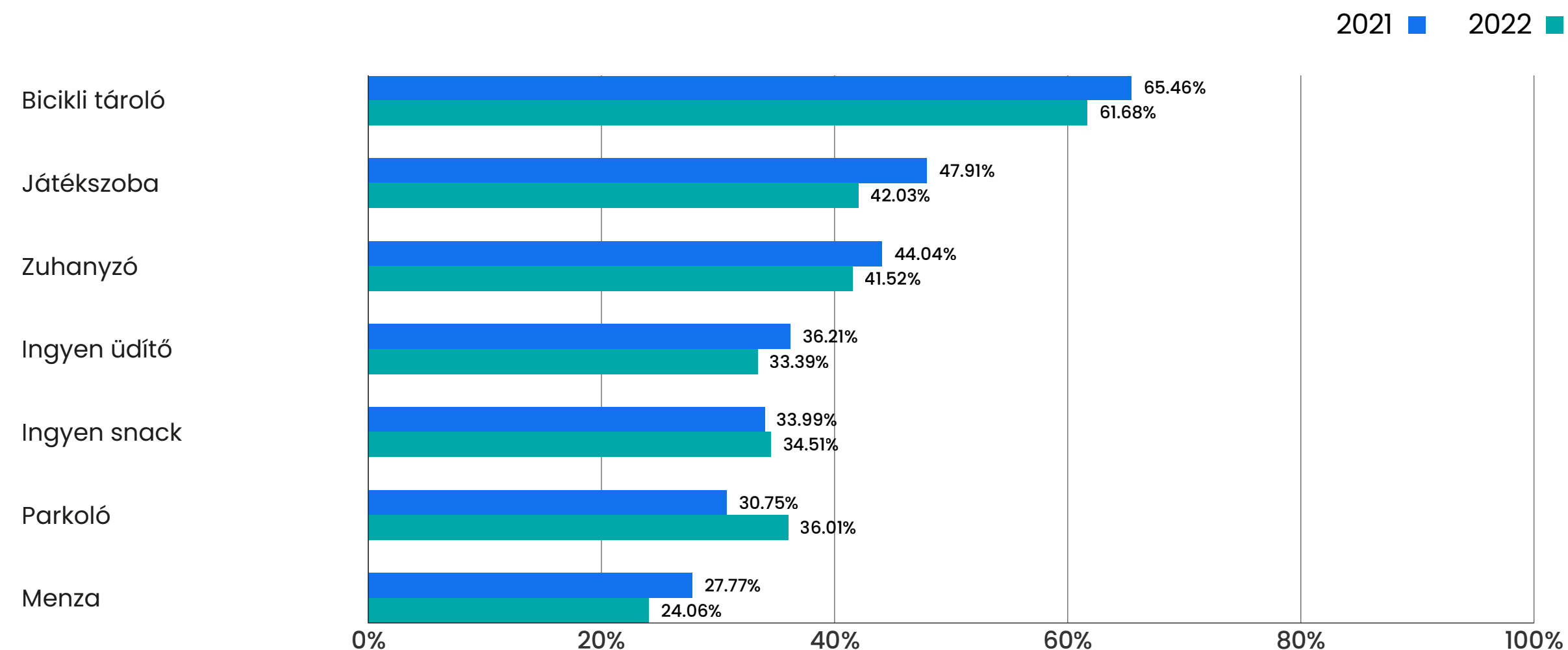
Ez jó hír azoknak, akik a tömegközlekedésen kívül más módon szeretnek az irodába ingáznia. Ezzel összefüggésben az ingyenes parkolóhelyekre vonatkozó adatok is pozitívak. Ezt a kedvezményt gyakrabban ajánlották fel, mint az előző évben – előfordulása 6 százalékkal nőtt. Ez összefügghet azzal, hogy a cégek egy része 2022 második felében visszatért az irodákba.

A játszósobák és a munkahelyi zuhanyzók szintén említést érdemelnek – mindkét kedvezményt ritkábban ajánlották fel, mint az előző évben, de még mindig a legfontosabb ösztönzők közé tartoznak, átlagosan a hirdetések kb. 42%-ában jelennek meg.

## VÁRJ, MI VAN A KÁVÉVAL?

A népszerű filmes idézet ellenére a kávé nem „csak lezárt ügyek után jár” (Glengarry Glen Ross). Hanem (majdnem) minden helyzetben. Az ingyenes kávé még mindig a leggyakoribb elem az álláshirdetési oldalakon az „irodán belüli juttatások” bekezdésben (a nofluffjobs.com hirdetések 88,6%-a tartalmazza). Az ideai rangsorolástól kezdve nem teszünk közzé olyan „mellékszolgáltatásokról” szóló információkat, mint a kávé, a modern iroda vagy a startup hangulat, hogy a valódi előnyökre hívjuk fel a munkáltatók figyelmét.

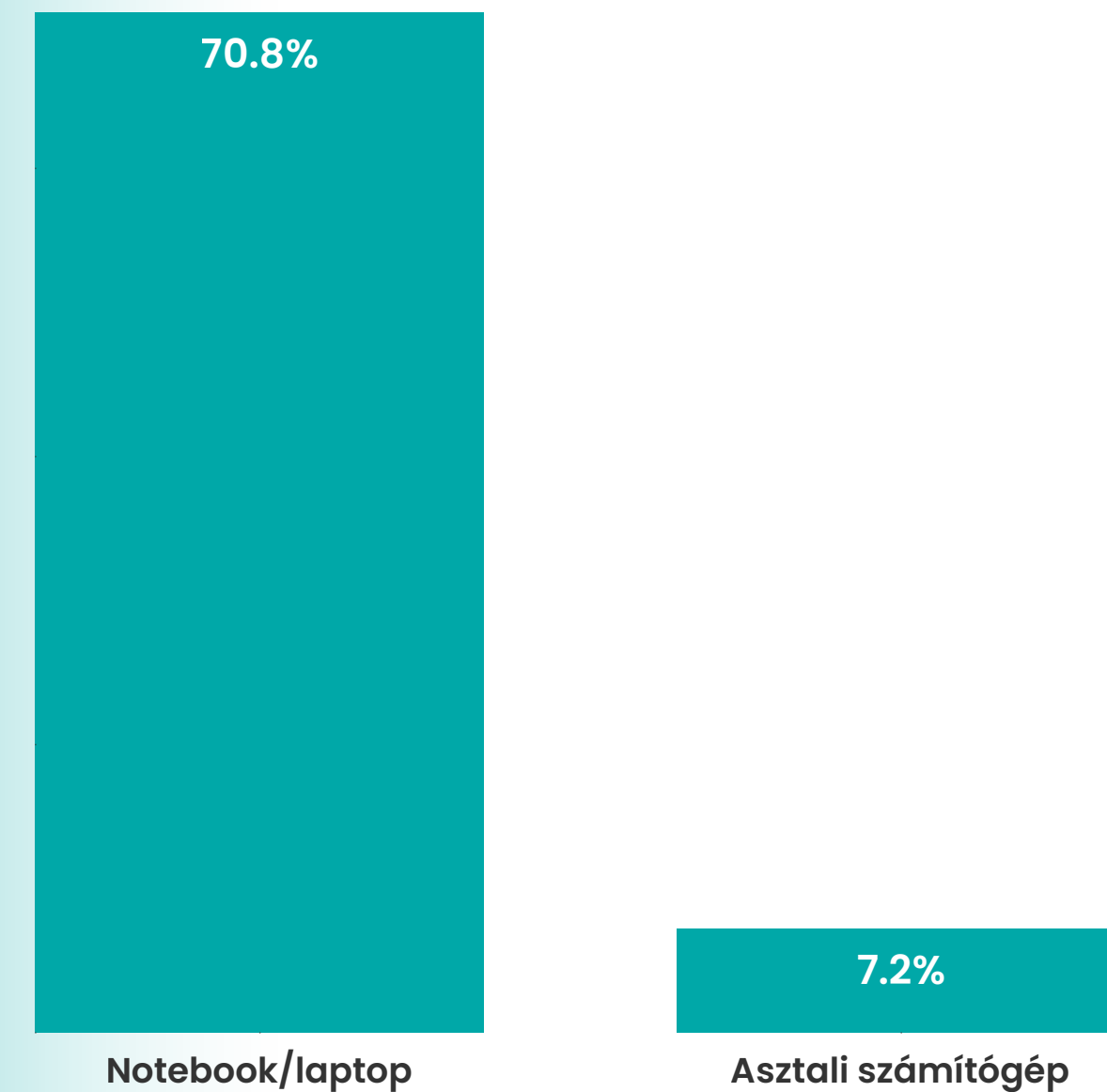
Az álláshirdetésekből általában több juttatást is tartalmaznak, ezért a grafikon az összes hirdetésben az egyes juttatások előfordulásának százalékos arányát mutatja.



# Irodai felszereltség

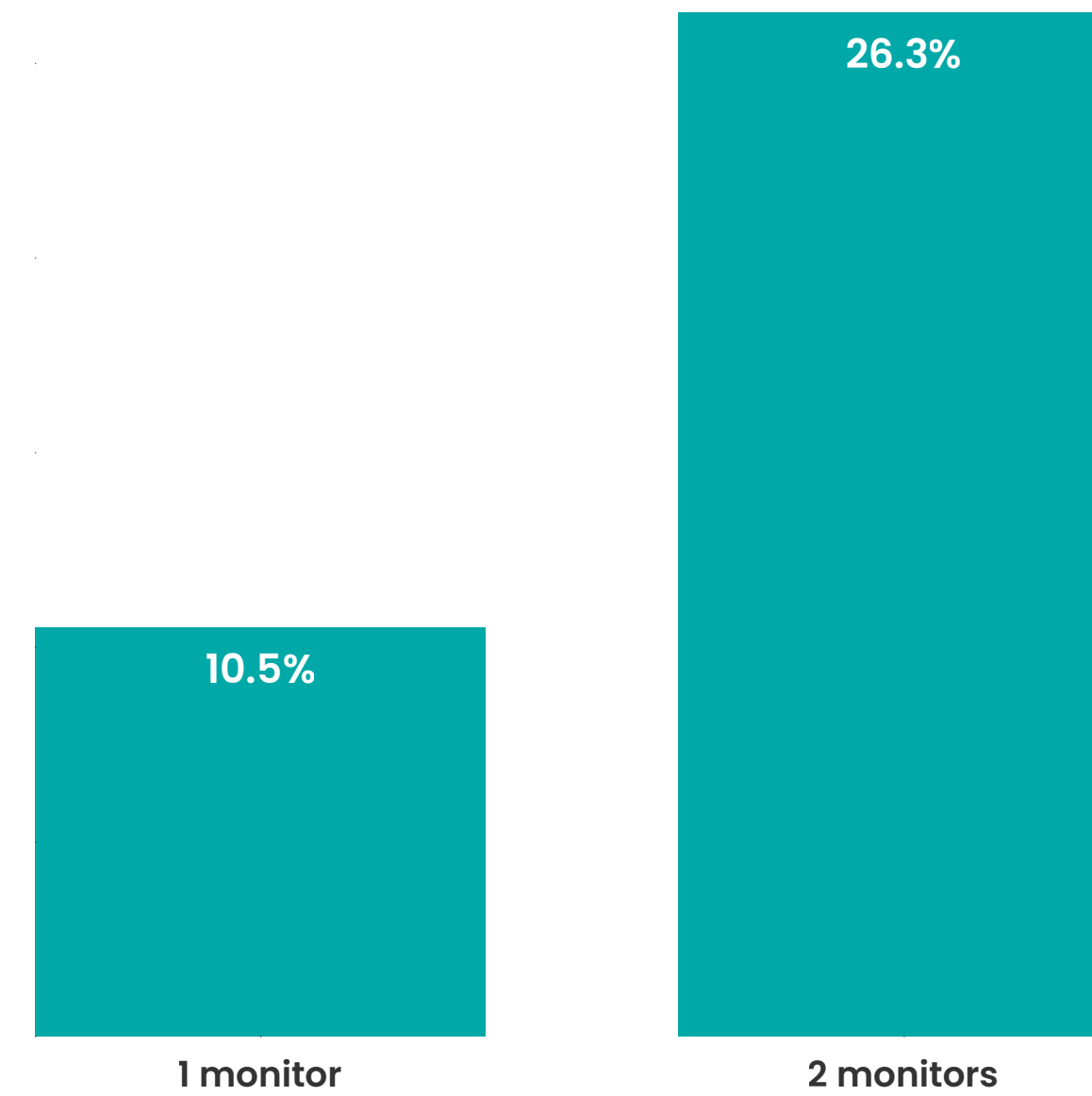
## Laptopok a győzelemért!

2022-ben nem sok minden változott a munkához kínált számítógépek típusait illetően. A notebookok/laptopok **több mint 9x** olyan gyakran jelentek meg az álláshirdetésekből, mint az asztali számítógépek. Ez nem meglepő, figyelembe véve a mindenütt jelenlévő távmunkát vagy a digitális nomád munkavégzést.



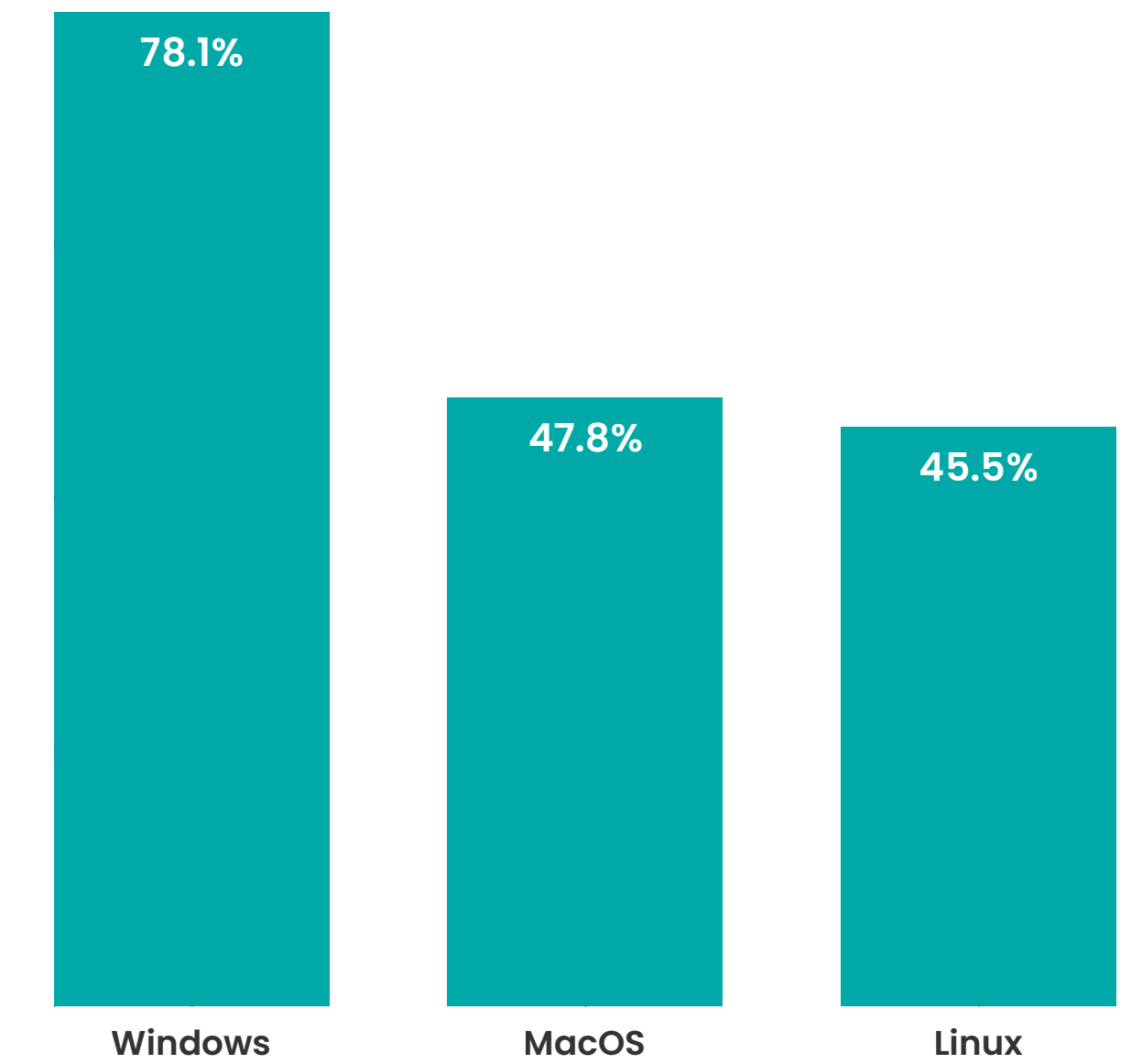
## Egy monitor? Inkább három

Ami a további képernyőket illeti, a szabvány érvényes. Leggyakrabban az alkalmazottaknak **2 csatlakoztatott monitorra** van szükségük a munkához. Minden negyedik hirdetés ilyen kényelmet kínál. Minden tizedik embernek csak egy további képernyővel kell beérnie.



## Még mindig a Windows szabályai

Az informatikai álláshirdetésekből ismét a Windows a legelterjedtebb operációs rendszer. A Microsoft operációs rendszere az összes álláshirdetés **több mint 3/4-ében** szerepel. Az év során kissé nőtt a Mac rendszereken való munkát tartalmazó hirdetések aránya. A Mac jelenleg a második legnépszerűbb operációs rendszer, közvetlenül a Linux előtt.



Az álláshirdetések gyakran tájékoztatnak arról, hogy különböző operációs rendszereken lehet dolgozni.

# 2022-es IT álláspiac

## Bérek, specializációk, és követelmények az álláshirdetésekből

Gdynia 2023,  
ISSN 2720-4308

### Riport kiadója



No Fluff Jobs sp. z o.o., Gdynia

CSATLAKOZZ EURÓPA LEGNAGYOBB IT  
ÁLLÁSPORTÁLJÁNAK KÖZÖSSÉGÉHEZ



+44 000



+71 400



+3 300



+8 000

### Partner riport



### A kiadvány a következő személyek részvételével készült

Írott tartalom, javítás, fordítás

Marek Jarzabek

Anna Żbikowska

Milena Kotelba

Tóth Szabina

Adatgyűjtés és elemzés

Sylwia Giedrys

Justyna Szulter

Aleksandra Płóciennik

Michał Malicki

Dominika Nowak

Piotr Syrokwarz

Partnerkapcsolatok

Ewa Kuik

Grafikai tervezés

Michał Rogoziński

### Média partner

ringier  
axel springer

Kérdésed van vagy együttműködnél velünk?

Írj nekünk

[marketing@nofluffjobs.com](mailto:marketing@nofluffjobs.com)

**NO** <sup>TM</sup>  
**FLUFF**  
**JOBS**

[nofluffjobs.com](http://nofluffjobs.com)