Recruiter Salary Survey 2020



**Bevezető**

A felmérés a toborzással, recruitment-tel foglalkozó ügynökségi és vállalati szakemberek bérszínvonalát, jövedelem szintjét volt hivatott megvizsgálni, felmérni. A felmérés célja a toborzással foglalkozó szakemberek önbevallással megadott jövedelem adatainak gyűjtése, adatok elemzése, eredmények kimutatása volt, mely a Get Work Trend Kft marketing és public relations, illetve belső jövedelem benchmark, employer branding céljait hivatott támogatni. A felmérést a Dare To Change Kft készítette.

**Vezetői összefoglaló**

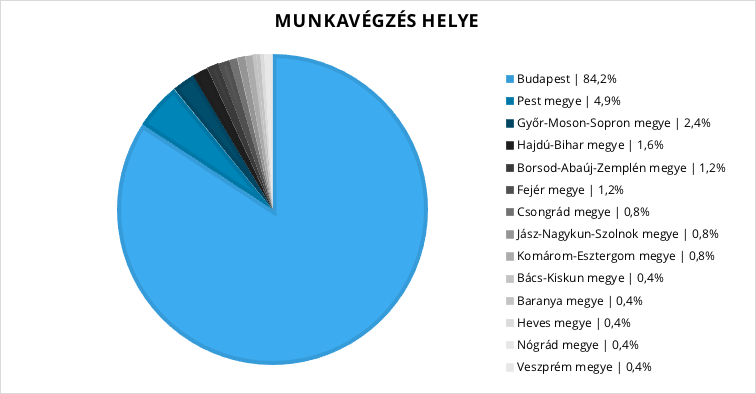
* 247 fő kitöltő (167 fő vállalati, 80 fő ügynökségi)
* A felmérésben vizsgált 7 munkakörből 5 esetében nagy mennyiségű adattal számolhattunk. A HR asszisztens/advisor/munkatárs (vállalati) és Sourcer/Sourcing Recruiter/Researcher (ügynökségi) munkakörökre azonban szerényebb mennyiségű adat érkezett. Statisztikai elemzéshez ugyan elegendő volt az adat, az eredményeket illetően hosszútávú következtetéseket csak kellő óvatossággal érdemes levonni.

Főbb tanulságok

* Az adatszolgáltatók döntően Pest megyéből kerültek ki
* A kitöltők 28%-a 0-2 éve dolgozik a szolgáltatói oldalon
* A vállalati oldalon dolgozók hamarabb kiégnek, mint az ügynökségi életben dolgozók (vállalati recruiterek 34%-a nem akar 2 év múlva recruitmentben dolgozni, míg ügynökségi kollégáiknak csupán 18%-a érzi így.)
* A vállalati kezdő recruiter jövedelme átlagosan 50-70%-kal magasabb, mint a HR asszisztens teljes készpénz jövedelme, a vállalati kezdő recruiter jövedelme pedig átlagosan 10-40%kal marad le az ügynökségi recruiter jövedelmétől.
* A HR asszisztenshez képest az ügynökségi recruiter minimum 65%-kal több jövedelmet visz haza havonta.
* A Toborzási vezető vállalati oldalon átlagosan másfélszer többet keres, mint ügynökségi oldalon
* A vállalati oldalon a recruiterek változó jövedelmére csupán 24%-ban van hatással, hogy a felvett jelölt hogyan válik be, míg a szolgáltatói oldalon az eredményesség 72%-ban számít (beválás, cél elérése, felvett jelöltek száma).
* A mobil és a laptop céges és magán használatra is már bevált szokás, kivéve az ügynökségi oldalon, ahol laptopot adni igazán megkülönböztető munkáltatói hozzáállás

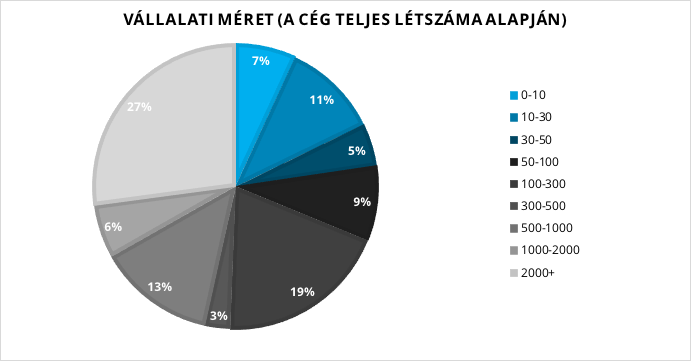
**Demográfiai adatok**

A kitöltők jellemzően a fővárosban, illetve Pest megyében dolgoznak, bár a felmérésben minden megye képviselteti magát néhány fővel.



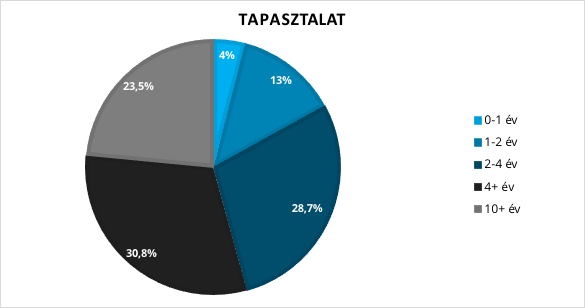
A cégek mérete szerint - mindent egybevéve - a kitöltők majd 1/3-a nagyvállalati közegben dolgozik (27%). A mikro vállalkozások (0-10 fő) 7%, kisvállalkozások (10-50 fő) 16%, középvállalkozások (50-300 fő) 28%, nagyvállalkozások (300-1000 fő) 16%, nagyvállalati közegben dolgozók (1000 felett) pedig 33%-ban képviselték magukat a jövedelem felmérésben.

Az ügynökségi munkaköri kitöltők – a felmérés szerint - leginkább 10-30 fős (27%), 100-300 fős (21%) cégekben dolgoznak.



A munkaköröket összesítve a 247 fő kitöltő több, mint fele tapasztalt, már több éve a piacon dolgozik. A vállalati kitöltők 10%-ának 1-2 év, 30%-ának 2-4 év, 32%-ának 4+ év, 26%-ának pedig több, mint 10 év tapasztalata van. 2%-uk még friss pályakezdő.

Az ügynökségi adatok szerint a kitöltők 7%-a most kezdett vagy 1-2 éve (18%) dolgozik valamelyik ügynökségnél; 28%-a 2-4 év, 28%-a 4+ év, 19%-a pedig már több, mint 10 éve foglalkozik recruitment-tel.



A 247 fő kitöltő az alábbi munkaköri eloszlásban vett részt a felmérésben:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Munkakörök** | **Válaszadók (fő)** | **Válaszadók (%)** |
| Recruiter/Talent Acquisition/Researcher/Toborzás-kiválasztás (vállalati) | 106 | 43% |
| Recruiter/Tanácsadó / Fejvadász (ügynökségi) | 49 | 20% |
| HR asszisztens/advisor/munkatárs (vállalati) | 8 | 3% |
| Sourcer/Sourcing Recruiter/Researcher (ügynökségi) | 8 | 3% |
| HR generalista / BP/manager (vállalati) | 43 | 17% |
| Toborzási vezető / Csoportvezető (vállalati) | 16 | 6% |
| Toborzási vezető / Csoportvezető (ügynökségi) | 17 | 7% |
| **Összesen** | **247** | **100%\*** |

\*egyes részadatok a kerekítés szabályai szerint kerekítve

A magas részvételi arányból tisztán látszik, hogy a felmérés megnevezése (Recruiter) leginkább a kimondottan toborzással foglalkozó résztvevőket vonzotta be, más HR területeken tevékenykedőkkel összehasonlítva.

**Teljes készpénz jellegű kompenzáció (alapbér, változó jövedelmek)**

Ügynökségi munkakörök

Recruiter/Tanácsadó / Fejvadász (49 fő kitöltő adata alapján)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Havi alapfizetés** | **Havi target** | **Havi elért maximum változó** | **Teljes készpénz** | **Teljes havi átlagosan** |
| minimum | 166 250 | 20 000 | 15 000 | 190 000 | 179 000 |
| átlag | 263 814 | 452 977 | 302 105 | 497 484 | 389 053 |
| maximum | 450 000 | 6 000 000 | 2 000 000 | 2 000 000 | 2 000 000 |

\*az ügynökségi jövedelmek havi nettó, a kitöltők által bevallott összegek

A kitöltők között 2 főnek egyáltalán nincs alapfizetése, náluk csupán maximális havi nettó target jövedelem (sikerdíj) van meghatározva. 6 főnek nincs havi target, nekik csak havi nettó alapbérük van, mely megegyezik a teljes havi nettó készpénz jellegű jövedelmükkel. Elképzelhető, hogy a kitöltők szabadúszó recruiterek voltak, sajnos nincs részletesebb adatunk róluk.

Sourcer/Sourcing Recruiter/Researcher (8 fő kitöltő adata alapján)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Havi alapfizetés** | **Havi target** | **Havi elért maximum változó** | **Teljes készpénz** | **Teljes havi átlagosan** |
| minimum | 180 000 | 50 000 | 30 000 | 210 000 | 230 000 |
| átlag | 264 875 | 193 200 | 161 200 | 365 625 | 278 625 |
| maximum | 350 000 | 350 000 | 350 000 | 700 000 | 350 000 |

\*az ügynökségi jövedelmek havi nettó, a kitöltők által bevallott összegek

3 főnél nincs havi target nettó jövedelem meghatározva, náluk a havi alapfizetés megegyezik a havi nettó teljes készpénzjövedelemmel.

Toborzási vezető / Csoportvezető (17 fő kitöltő adata alapján)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Havi alapfizetés** | **Havi target** | **Havi elért maximum változó** | **Teljes készpénz** | **Teljes havi átlagosan** |
| minimum | 200 000 | 150 000 | 50 000 | 270 000 | 270 000 |
| átlag | 340 706 | 451 429 | 252 500 | 548 647 | 484 412 |
| maximum | 605 000 | 1 200 000 | 780 000 | 1 115 000 | 800 000 |

\*az ügynökségi jövedelmek havi nettó, a kitöltők által bevallott összegek

1 fő jelezte, hogy náluk kiemelten nincs maximalizálva az elérhető nettó target jövedelem, hanem az elért eredmény bizonyos %-a a jutalék.

Változó jövedelmek

Az ügynökségi munkakörökben a résztvevők majd fele havonta jut/juthat változó jövedelemhez. 3 fő jelezte, hogy egyéb módon kapja a mozgóbérét. Közülük ketten 4 havonta, egy fő a beérkezett sikerdíj után.

Változó jövedelmek kifizetésének alapja

A kifizetés alapja egyértelműen a felvett jelöltek számától függ leginkább. Egyéb esetben pedig a kitöltők kifejtették, hogy a felvett jelölt éves bruttó alapfizetésétől függ a mozgóbérük. (pl. 3 hónap garancia, belépéskor számláznak), egy jelölt említette, hogy órabérben van.

Vállalati munkakörök

HR asszisztens/advisor/munkatárs (8 fő kitöltő adata alapján)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Havi alapfizetés** | **Havi változó jövedelem** | **Teljes készpénz** | **Teljes havi átlagosan** |
| minimum | 165 500 | N/A | 165 500 | 165 500 |
| átlag | 308 813 | N/A | 365 071 | 309 188 |
| maximum | 600 000 | N/A | 760 000 | 600 000 |

\*a vállalati jövedelmek havi bruttó, a kitöltők által bevallott összegek

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Havi alapfizetés** | **Havi változó jövedelem** | **Teljes készpénz** | **Teljes havi átlagosan** |
| minimum | 107 575 | N/A | 107 575 | 107 575 |
| átlag | 200 728 | N/A | 237 296 | 200 972 |
| maximum | 390 000 | N/A | 494 000 | 390 000 |

\*a vállalati jövedelmek havi nettó, a kitöltők által bevallott bruttó összegek szorozva 0,65-tel

Recruiter/Talent Acquisition/Researcher/Toborzás-kiválasztásért felelős munkatárs

(106 fő kitöltő adata alapján)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Havi alapfizetés** | **Havi változó jövedelem** | **Teljes készpénz** | **Teljes havi átlagosan** |
| minimum | 230 000 | 15 000 | 240 000 | 240 000 |
| átlag | 555 208 | 303 980 | 710 065 | 586568 |
| maximum | 1 350 000 | 900 000 | 1 800 000 | 1 350 000 |

\*a vállalati jövedelmek havi bruttó, a kitöltők által bevallott összegek

A fenti táblázatban látható, hogy a maximum érték nagyon eltérő tendenciát mutat a többi statisztikához képest (minimum, átlag, medián alapbér). Ez 3 fő kitöltő adatainak köszönhető. Ők hárman egyenként 1.000.000 Ft/hó feletti havi alapbérrel rendelkeznek. Az ő adataik nélkül az eloszlás az alábbiként változik – 103 fő kitöltő adatával.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Havi alapfizetés** | **Havi változó jövedelem** | **Teljes készpénz** | **Teljes havi átlagosan** |
| minimum | 230 000 | 15 000 | 240 000 | 240 000 |
| átlag | 536 913 | 303 980 | 696 281 | 718 484 |
| maximum | 916 000 | 900 000 | 1 800 000 | 1 058 000 |

\*a vállalati jövedelmek havi bruttó, a kitöltők által bevallott összegek

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Havi alapfizetés** | **Havi változó jövedelem** | **Teljes készpénz** | **Teljes havi átlagosan** |
| minimum | 149 500 | 9 750 | 156 000 | 156 000 |
| átlag | 348 993 | 197 587 | 452 583 | 369 515 |
| maximum | 595 400 | 585 000 | 1 170 000 | 687 700 |

\*a vállalati jövedelmek havi nettó, a kitöltők által bevallott bruttó összegek szorozva 0,65-tel

HR generalista / BP/manager (42 fő kitöltő adata alapján)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Havi alapfizetés** | **Havi változó jövedelem** | **Teljes készpénz** | **Teljes havi átlagosan** |
| minimum | 320 000 | 20 000 | 340 000 | 340 000 |
| átlag | 636 951 | 458 795 | 914 362 | 673 870 |
| maximum | 2 000 000 | 1 200 000 | 2 060 000 | 2 000 000 |

\*a vállalati jövedelmek havi bruttó, a kitöltők által bevallott összegek

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Havi alapfizetés** | **Havi változó jövedelem** | **Teljes készpénz** | **Teljes havi átlagosan** |
| minimum | 208 000 | 13 000 | 221 000 | 221 000 |
| átlag | 392 924 | 308 585 | 576 605 | 416 466 |
| maximum | 812 500 | 780 000 | 1 202 500 | 877 500 |

\*a vállalati jövedelmek havi nettó, a kitöltők által bevallott bruttó összegek szorozva 0,65-tel

Toborzási vezető / Csoportvezető (16 fő kitöltő adata alapján)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Havi alapfizetés** | **Havi változó jövedelem** | **Teljes készpénz** | **Teljes havi átlagosan** |
| minimum | 300 000 | 30 000 | 550 000 | 400 000 |
| átlag | 715 813 | 295 556 | 882 063 | 752 375 |
| maximum | 1 010 000 | 800 000 | 1 660 000 | 1 200 000 |

\*a vállalati jövedelmek havi bruttó, a kitöltők által bevallott összegek

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Havi alapfizetés** | **Havi változó jövedelem** | **Teljes készpénz** | **Teljes havi átlagosan** |
| minimum | 195 000 | 19 500 | 357 500 | 260 000 |
| átlag | 465 278 | 192 111 | 573 341 | 489 044 |
| maximum | 656 500 | 520 000 | 1 079 000 | 780 000 |

\*a vállalati jövedelmek havi nettó, a kitöltők által bevallott bruttó összegek szorozva 0,65-tel

Változó jövedelmek

Változó jövedelmek kifizetésének alapja

A vállalati oldalon 57%-ban jellemző a változó jövedelem, melyre leginkább a vállalat teljesítménye és a vezető megítélése hat. Az egyéb kategória alatt a válaszadók az alábbi válaszokat adták: éves teljesítményértékeléstől (360 fokos visszajelzés, éves egyéni célok teljesülése), egy kitöltő jelezte, hogy nekik a változó jövedelem fixen jár és szintén egy pedig a céges KPI-ok alapján kapja a változó készpénz jellegű jövedelmét (pl. time to hire, cost to hire, időre lezárt ticket-ek, ticket-ek kezelésének értékelése).

**Juttatások összehasonlítása – vállalati és ügynökségi munkakörökben**

Juttatások - autó, mobil, laptop

Juttatások jellemzői

Autó –

Ahol vállalati pozícióban kapnak céges autót, ott kilométerben van leginkább megszabva az éves keret (pl. éves 25.000 km) vagy pool autót, taxicsekket használhatnak. Egy fő említette, hogy a kerete korlátlan (vállalati munkakör).

Ügynökségi oldalon ügyintézéshez, ügyféllátogatáshoz jellemző. Két fő jelezte, hogy korlátlan céges autóhasználattal rendelkezik, egy fő pedig, hogy a kerete 40.000 Ft/hó benzin költség.

Céges mobil telefon –

Vállalati munkakörben leginkább korlátlan, ahol mégis van, ott költség keret (pl. 5-10-15-20.000 Ft/hó, havi 50-70%), internet keret (pl. 4-5 GB), egy főnél havi 40.000 Ft/hó keret van.

Ügynökségi pozíciókban, ha nem korlátlan, akkor leggyakoribb a költség keret (pl. 10-13.000 Ft/fő), az internet esetében pedig 2-3-10 GB. Van, ahol az emelt díjas telefonhívásokat, máshol az Európán kívülieket számlázzák ki a dolgozónak. Akad olyan hely is, ahol a hétvégi hívásokat.

Laptop –

Vállalati oldalon gyakran korlátlan, néhány biztonsági korlátozással (pl. nem telepíthetők rá bizonyos szoftverek – Skype). Ügynökségi munkakörökben nincs kimondottan korlátozva, ha már kapnak. Itt is annyi kérés van, hogy pl. illegális szoftverek, játékok ne legyenek a céges laptopon.

Juttatások - home office

A jelenlegi helyzet teljesen felforgatta a home office-ról alkotott szabályokat, véleményeket, nézőpontokat. Sokaknál kiderült, hogy a cég így is jól működik, pedig eddig csak, mint havonta pár napos lehetőség gondoltak rá. A kitöltők április-májusban töltötték ki a kérdőívet, a magyarországi Covid-19 események kellős közepén. Ekkori válaszaik alapján a vállalati munkakörökben, ha már home office, akkor inkább korlátlan, ügynökségi oldalán pedig inkább a maximum havonta 4 nap volt jellemző. Szöveges válaszokból kiderül, hogy van, ahol hetente 3x is van távmunkára lehetőség vagy igény szerint amikor kérik (ügynökség).

A vállalati munkakörökben a válaszadók 79%-ában a teljes HR csapat tudott elmenni home office-ban dolgozni, míg az ügynökségekben szinte az egész cég. Akik nem tudnak teljes home office-ban dolgozni, azoknál a munkájukhoz a személyes jelenlét szükséges (pl. HR igazgató termelő cégben és többen vannak benn, családi helyzete/munkaköre/technikai ok miatt bentről hatékonyabban tud dolgozni, felmondásokat intéz, beléptetések miatt, senkinek nem engedélyezett a home office).

Juttatások – egyéb

A felmérésben ugyan csak a home office-ra kérdeztünk rá, a kitöltők nagy része itt mégis élt a szöveges válaszadás lehetőségével és más céges, kapott juttatásokat is felsorolt.

Vállalati juttatások – havonta 8-56.000 Ft/fő cafeteria, SZÉP kártya, tréningek, képzések, céges részvény, utazási költség térítés, étkezési hozzájárulás, Medicover, magánorvosi biztosítás, egészségbiztosítás, életbiztosítás, magánnyugdíj pénztári hozzájárulás, céges termékek kedvezménnyel, 13. havi fizetés, plusz fizetett szabadnapok

Ügynökségi juttatások – havonta 8-38.500 Ft/fő cafeteria, képzések, céges ebéd, tréningek, kávé

**A mindennapi munkát érintő témák**

Területek, amelyeken toboroz (munkakörök, régiók)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Munkakörök** | **Válaszadók (vállalati)** | **Válaszadók (ügynökségi)** |
| IT | 54% | 43% |
| Mérnök | 26% | 33% |
| Ügyfélszolgálat | 17% | 21% |
| Értékesítés, értékesítés-támogatás | 22% | 24% |
| Gyógyszeripar | 7% | 9% |
| Pénzügy/biztosítás | 6% | 13% |
| Pénzügy/számvitel | 32% | 33% |
| Logisztika | 16% | 31% |
| SSC | 19% | 28% |
| Egyéb szellemi | 33% | 29% |
| Fizikai (kékgalléros) | 14% | 11% |
| Generalista toborzó (kék és fehér galléros is) | 8% | 9% |
| Közép/felső vezető | 34% | 31% |
| HR generalista, a munkakörömben kisebb rész a toborzás | 6% | 0% |
| Egyéb | 2% | 1% |

Egyéb alatt a válaszadók a sales és marketinget, EMEA management-et, diáktoborzást, biológiát (vállalati), illetve szállodaipart (ügynökségi) említették meg.

Régiók szempontjából jellemzően az országon belülre vállalnak toborzást. Vállalati munkakörökben azonban többet előfordul (18%), hogy a környező országokba is végez toborzást a céges recruiter, míg szolgáltatói oldalon 13%-ban mondható el ugyanez.

Havi szinten keresett pozíciók száma (Covid-19 előtt és után)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **vállalati** | | **ügynökségi** | |
| pozíciók száma | Covid-19 előtt | Covid-19 után | Covid-19 előtt | Covid-19 után |
| 0-5 | 16% | 52% | 15% | 49% |
| 6-10 | 21% | 22% | 20% | 28% |
| 11-15 | 24% | 10% | 24% | 10% |
| 16-20 | 14% | 5% | 21% | 8% |
| 21-30 | 10% | 2% | 9% | 3% |
| 31-40 | 4% | 2% | 1% | 3% |
| 40+ | 11% | 8% | 10% | 1% |

Nincs semmi rendkívüli abban, hogy a hirtelen érkező Covid-19 megtorpanást, átrendeződést hozott a havi szinten keresett munkakörök számában. Ezen számok alakulását a jelenlegi gyors változások miatt akár havonta érdemes lenne újra mérni gyors pulse felméréssel.

Félek állásom elvesztésétől

A többség (64% ügynökségi, 66% vállalati) nem fél állása elvesztésétől, miközben 5-7% már elvesztette az elmúlt két hónapban az állását.

Jelenleg munkahelyemen …

Az elmúlt időszakban a válaszadók adata alapján az ügynökségi megkeresések száma drasztikusan csökkent (66%), míg a vállalati oldalon a változás kellős közepén felvéve az adatokat 31%-ban minden változatlan, bármikor toborozhatnak és 26%-ban létszámstop van.

Az Egyéb kategóriában a vállalati válaszadók legtöbbje kifejtette, hogy Smart Hiring Freeze van (vannak bizonyos munkakörök, amikre leállították a toborzást, de a legtöbb keresés fut; nem minden divízióba lehet keresést indítani; toborzás-leépítés-létszámstop is van egyszerre; átgondoltabb a jóváhagyási folyamat), ügynökségi oldalon leginkább elsőre csökkenő, de stabilizálódni látszó tendenciákról írnak.

2 év múlva is recruitment-tel szeretnék foglalkozni

Ez az állítás egyértelműbben igaz az ügynökségi recruiterekre, mint a vállalatiakra. Az viszont örömteli, hogy nagyon alacsony azok száma, akik már most egyértelműen tudják, hogy nem szeretnének a szakmában maradni (4-6%).



**Függelék**

* kutatás módszertana
* munkaköri leírások
* grafikonok, chartok

**A kutatás módszertana**

A felmérés online, anonim módon történt, önbevallással. A kitöltők egyének, nem vállalatok voltak. A kérdőív jellemzően kompenzációs csomagokra kért be adatokat (alapbér, változó jövedelem, juttatások), kiegészítve a recruitmentet jelenleg érintő néhány aktuális kérdéssel.

A kérdőíves adatgyűjtés időszaka 2020. április-május volt. A kérdőív teljes adatgyűjtésének időtartama 3-5 hétre tervezett volt, hogy kellő mennyiségű adattal rendelkezzünk releváns statisztikai számításokhoz. Ahhoz, hogy a témával kapcsolatban megbízható és érvényes információkkal rendelkezzünk, arra kértük a résztvevőket, hogy mindenképp a valóságnak megfelelő és a lehető legpontosabb válaszokat adjanak.

Az átlag számításához minimum 3, a mediánhoz minimum 5 adatra van szükség munkakörönként. Az adatgyűjtés időszakának lezárása után az adatok tisztításra kerültek, az esetleges anomáliákat pedig töröltük az adatbázisból. Ezután történt az adatok feldolgozása.

**Ügynökségi és vállalati recruitment munkakörök leírása**

**Recruiter/Tanácsadó / Fejvadász (ügynökségi)**

•jelöltek felkutatása, meglévő adatbázisok kezelése

•potenciális jelöltek telefonos/ írásos megkeresése

•jelöltek telefonos előszűrése, értékelések készítése

•kapcsolattartás a jelöltekkel, a pályázatuk menedzselése

•kapcsolattartás megbízóval

•rendszeres adminisztráció és riportok készítése

**Sourcer/Sourcing Recruiter/Researcher (ügynökségi)**

•megbízó versenytársainak, piaci információinak, céges honlapjának, szervezeti ábráinak összegyűjtése és elemzése a sikeres jelöltkutatás érdekében

•passzív jelöltek felkutatása social media (Linkedin, Facebook) és egyéb, akár személyes csatornákon, munka kapcsolatokon keresztül

•a passzív jelölteket kimozdítása HR, mozgósítása

•a jelöltekkel telefonon vagy/és személyesen hatékonyan kommunikál

•adatbázist épít

•interjúztat

**Toborzási vezető / Csoportvezető (ügynökségi)**

•Az ügynökségi toborzási tevékenység teljes körű felügyelete, koordinálása és irányítása

•A megbízások elindítása, delegálása a toborzók felé és megvalósulásuk nyomon követése

•Ügyféltalálkozók szervezése, tárgyalásokon való személyes részvétel

•A közvetlen beosztottak motiválása, teljesítményeik mérése, visszajelzések adása részükre és folyamatos fejlesztésük

•Az ügynökségi vezető teljeskörű támogatása a toborzási, riportolási tevékenységben

**Recruiter/Talent Acquisition/Researcher/Toborzás-kiválasztásért felelős munkatárs (vállalati)**

•jelöltek felkutatása, álláshirdetések feladása a megfelelő platformokon

•jelöltek előszűrése, tesztelése

•toborzási csatornák napi használata, új csatornák felkutatása

•toborzáshoz tartozó interjúszervezési, interjúztatási és egyéb adminisztratív, szervezési feladatok

•együttműködés a külső toborzókkal, HR Business Partnerekkel/HR managerekkel, társterületekkel, valamint a toborzásban érintett vezetőkkel, és jelöltekkel egyaránt

**HR asszisztens/advisor/munkatárs – feladata legalább 50%ban recruiting**

**(vállalati)**

•toborzási kampányokban, folyamatokban való aktív részvétel

•álláshirdetések megírása/feladása vagy/és koordinálása, toborzási csatornák kiválasztása

•jelöltek tájékoztatása telefonon, emailben

•jelentkezések/tesztek feldolgozása, kiértékelése

•belső jelölt-kezelő adatbázis ismerete, használata

•vezetők jelöltekkel kapcsolatos döntéstámogatása

•új kollégák felvétele, integrációs/orientációs folyamatuk koordinálása

•a toborzás-kiválasztáshoz kapcsolódó folyamatok fejlesztésére javaslattétel, megvalósításukban részvétel

**HR generalista / BP/manager – feladata legalább 50%ban recruiting**

**(vállalati)**

•toborzási kampányokban, folyamatokban való aktív részvétel

•álláshirdetések koordinálása, toborzási csatornák kiválasztása,

•jelöltek tájékoztatása telefonon, emailben

•jelentkezések/tesztek feldolgozása, kiértékelése

•belső jelölt-kezelő adatbázis ismerete, használata

•vezetők jelöltekkel kapcsolatos döntéstámogatása

•új kollégák felvétele, integrációs/orientációs folyamatuk koordinálása

a toborzás-kiválasztáshoz kapcsolódó folyamatok fejlesztésére

**Toborzási vezető / Csoportvezető (vállalati)**

•A vállalat számára toborzási stratégiát készít és egyeztet a felsővezetéssel

•A vállalat növekedési terve alapján előrejelzi és biztosítja a cég emberi erőforrás szükségletét

•Kezeli, képezi és értékeli a toborzási csapatát

•Kapcsolatot tart a külső partnerekkel, HR szoftver és egyéb toborzással kapcsolatos beszállítókkal

•Meghatározza és véghez viszi a cég online és offline munkáltatói márkaépítési tevékenységét

•Átlátja és felügyeli a jelölt élmény minden lépését

•Elkészíti és folyamatosan ellenőrzi az éves toborzási költségvetést, követi a KPI-okat