

Béremelési tervek megemelkedett inflációs környezetben

A Flow HR felmérése a vállalatok alkalmazkodási stratégiájáról

2022. június

Piaci körkép

Az adatgyűjtésről

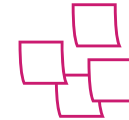
A felmérés keretében azt vizsgáltuk, hogy a cégeknek milyen stratégiája van a tervezettnél magasabb inflációs környezethez való igazodásra



Az adatgyűjtés **2022.06.08 és 2022.06.24. között** zajlott (online)



A válaszokat **kérdőíves** formában gyűjtöttük.



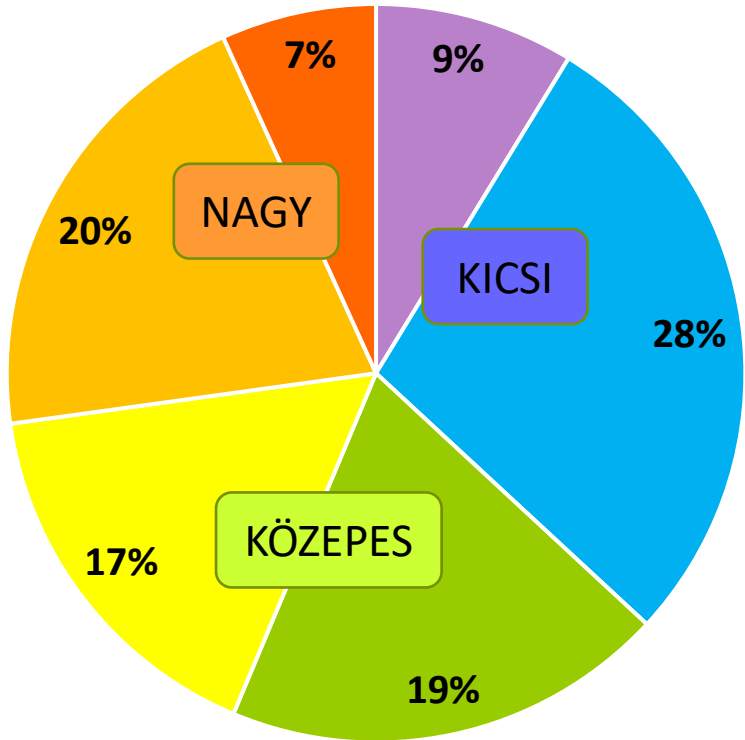
A **kérdőívre 106 cégtől** kaptunk válaszokat.



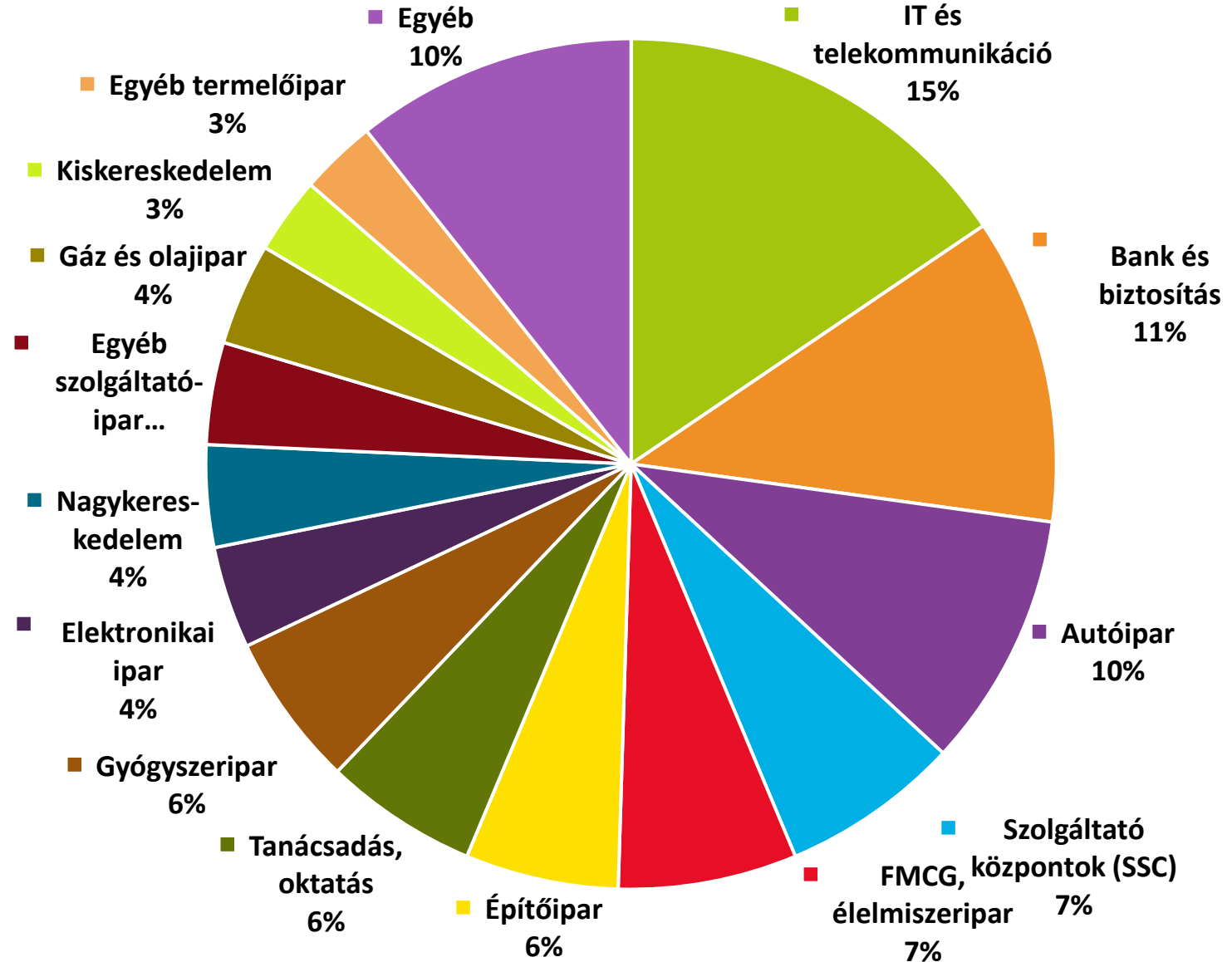
Az **adatok anonimizáltak**, az egyes válaszokból nem azonosítható sem a válaszoló szervezet, sem a válaszoló személye

A kitöltők megoszlása cégméret és iparág szerint

Bérpiaci stratégia felmérés - Flow HR



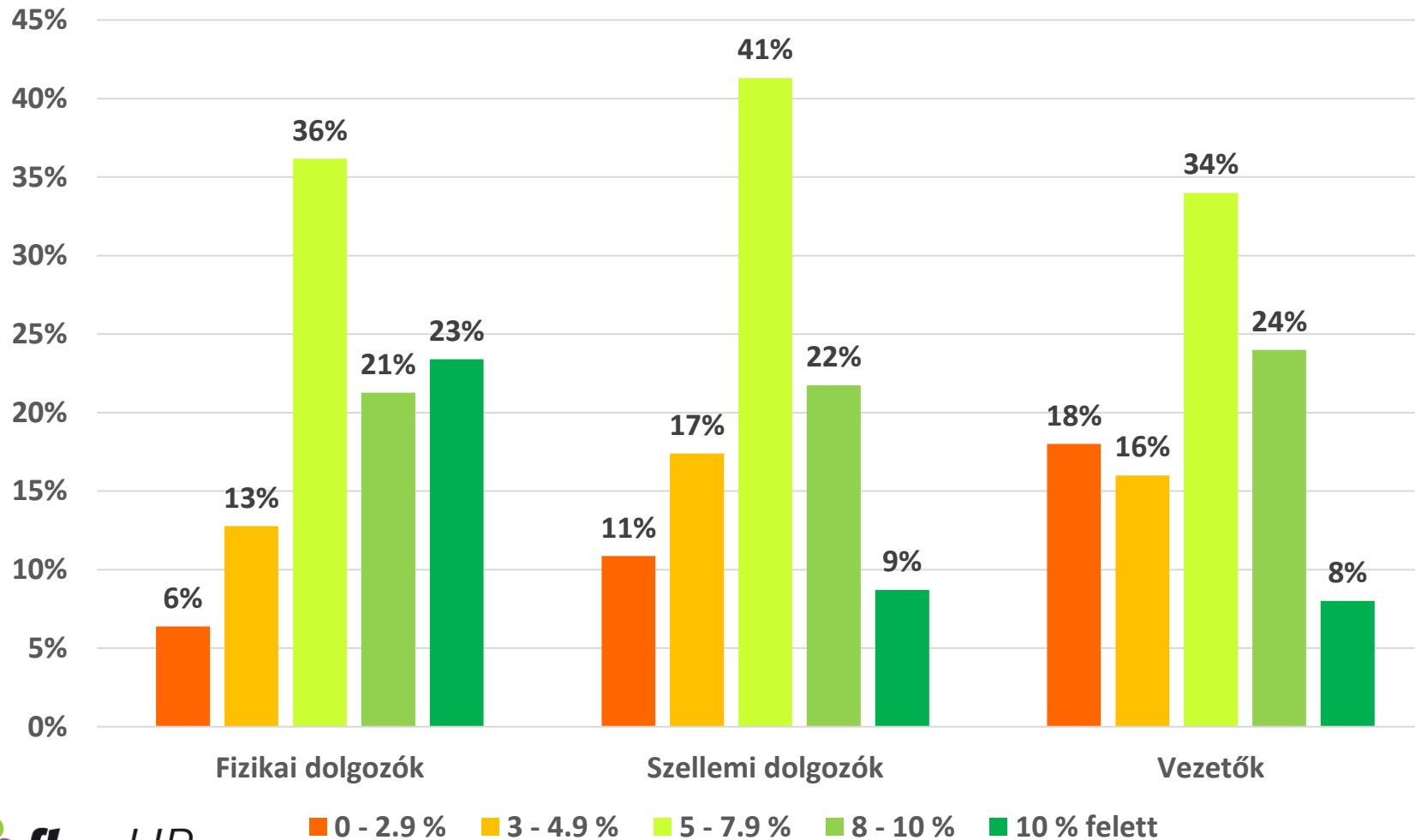
■ 1 - 50 fő ■ 51 - 200 fő ■ 201 - 500 fő
 ■ 501 - 1 000 fő ■ 1 001 - 5 000 fő ■ 5 000 fő felett



Tavalyi béremelési tervek idei évre

Tervezett emelési %-ok

Milyen béremelést terveztek a cégek TAVALY az idei évre?



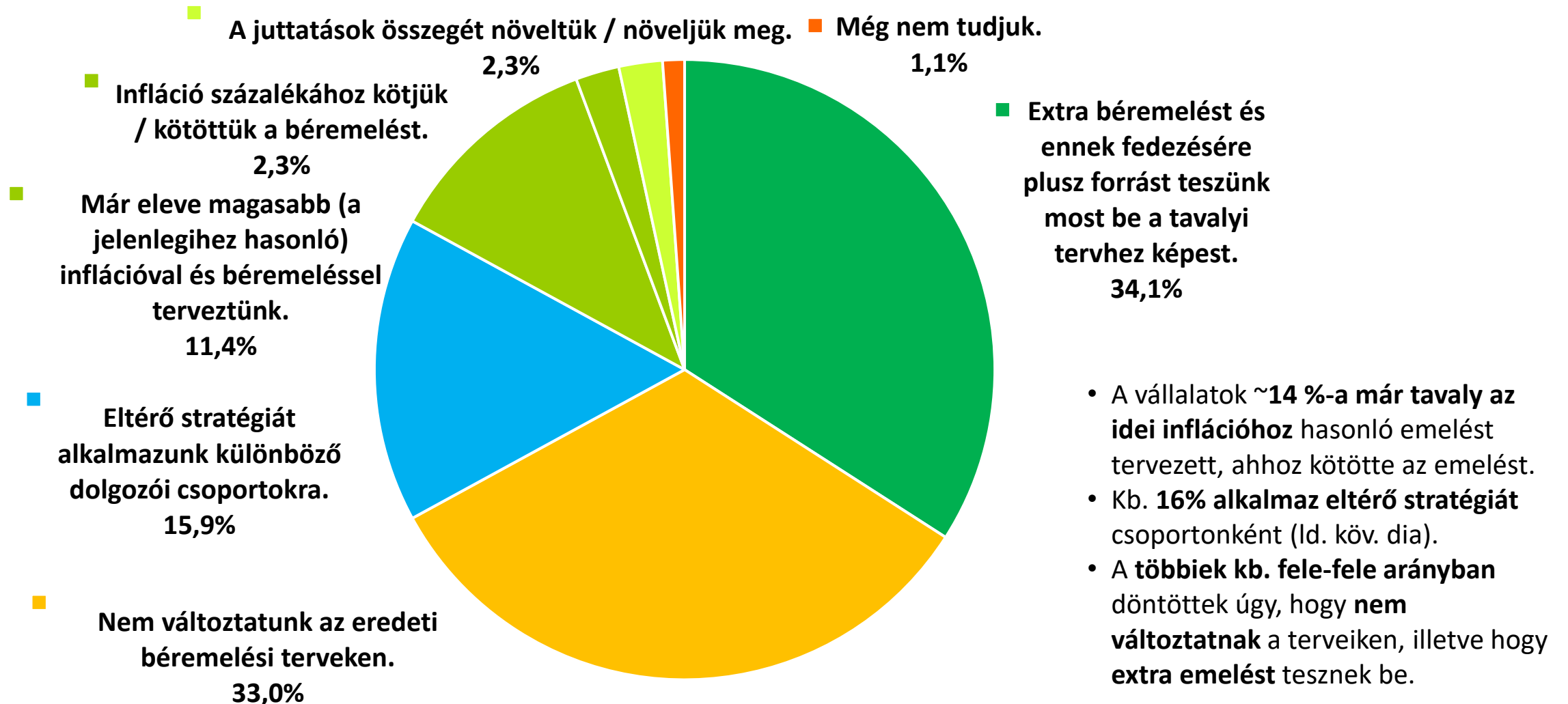
- A vállalatok jellemzően 5-8% közötti béremelést terveztek.
- Jellemzően legmagasabb %-ot fizikai dolgozókra, legalacsonyabbat pedig vezetőkre tervezték.
- **Fizikai dolgozókra** a cégek **46%-a** már tavaly **8% feletti** béremelést tervezett idénre.
- Vezetőkre a cégek 34%-a tervezett 5% alatti béremelést.
- **Fizikai dolgozókra** átlagosan körülbelül **7.5%** béremelést, **szellemiekre kb. 6.5%-ot**, míg vezetőkre átlagosan 6%-ot terveztek.

Idei tervek a megemelkedett infláció hatására

Tervezett EXTRA emelési %-ok,
egyéb intézkedések

Hogyan reagálnak a megemelkedett inflációs környezetre?

Bérpiaci stratégia felmérés - Flow HR



Dolgozói csoportonként eltérő stratégiát alkalmazók – jellemző válaszai

A bérpiaci adatok alapján veszélyeztetettek kapnak emelést.

A magasabb teljesítményű kollégák kapnak emelést.

A kiemelkedő tudással rendelkezők bérét emeljük.

Eltérő emelést adunk fizikai / szellemi és vezető kollégáknak.

Az alacsony bérűek magasabb emelést kapnak – sávosan.

Inflációhoz kötött havi bérkiegészítést adunk.

Több lépcsőben emelünk, többször ránézünk a bérpiaci helyzetre.

„Más módon is kompenzálunk, és pedig:” - jellemző válaszok

A bónuszokat emeljük, extra bónuszt adunk.

A cafeteria keretet és a juttatásokat növeljük.

Bónuszokat, mozgóbért alpbérré konvertáljuk.

Egyszeri bónuszt, juttatást fizetünk össze.

Új juttatást vezettünk be (pl. egészségügyi szolgáltatás, eü. biztosítás).

Több egyedi jutalmat fizetünk.

Magasabb jutalékot adunk.

Többet költünk képzésre, fejlesztésre.

Kibővített feladatokra plusz juttatást fizetünk.

A vevők felé emelünk árat (pl. felszolgálási díj), amit a kollégák kapnak meg.

Extra szabadnapokat adunk.

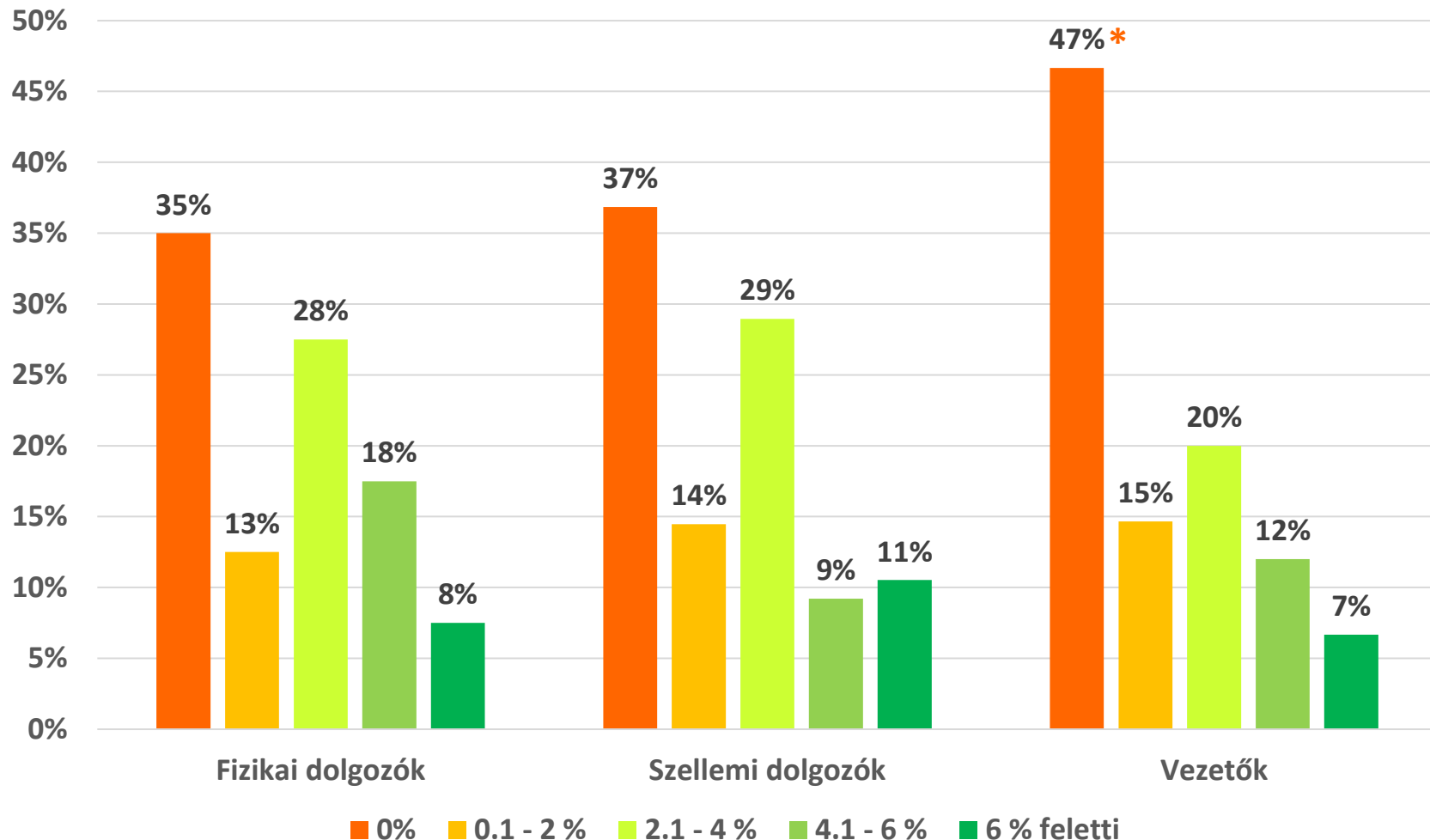
Több jóléti kiadást, well-being programot terveztünk.

Javítjuk a munkahelyi körülményeket.

Hosszabb távú megállapodásokkal erősítjük az elköteleződést.

Nem töltünk be minden nyitott pozíciót.

Milyen EXTRA béremelést terveznek a cégek az idei évi megnövekedett infláció miatt?



- Ahogyan korábban is láttuk, kb. a cégek **harmada nem tervez extra emelést** idén.
- Akik tesznek be plusz emelést idén, azok **jellemzően 2-4%** közötti EXTRA emelést terveztek be.
- A 0%, vagyis, hogy nincs extra emelés, jellemzőbb a vezetőknél.
- **Fizikai** dolgozókra a cégek **26%-a több, mint 4% EXTRA** emelést tervezett / tesz be idén.
- **Fizikai és szellemi** dolgozókra **átlagosan körülbelül 2.5% EXTRA** béremelést tesznek be a cégek, míg vezetőknél ez az átlag 2% körül mozog.

Köszönjük a figyelmet!

Flow Magyarország

1146 Budapest, Zichy Géza u. 5.

+36 1 422 1714

flow@flow.hu