



Hays Hungary *Salary Guide* 2026



Tartalomjegyzék

[Előszó ▶](#)[A kiadványról ▶](#)[Munkaerőpiac 2026 ▶](#)[A felmérésben részt vevők ▶](#)[Munkaerőpiaci körkép ▶](#)[HR-stratégiák ▶](#)[Bérek \(munkáltatói oldalról\) ▶](#)[Bérek \(munkavállalói oldalról\) ▶](#)[Bértranszparencia ▶](#)[Juttatások ▶](#)[Karrier ▶](#)[Készségek a fókuszban ▶](#)[Mesterséges intelligencia \(AI\) a munkahelyen ▶](#)[Iparágak és bérek ▶](#)[Pénzügy és számvitel ▶](#)[Bank és biztosítás ▶](#)[Üzleti szolgáltató központok \(SSC\) ▶](#)[Építő- és ingatlanipar ▶](#)[Mérnöki és gyártási terület ▶](#)[HR ▶](#)[Technológia ▶](#)[IT Contracting ▶](#)[Jog és compliance ▶](#)[Élettudományok ▶](#)[Marketing ▶](#)[Kiskereskedelem ▶](#)[Értékesítés ▶](#)[Logisztika és ellátási lánc ▶](#)[Munkaerő-kölcsönzés ▶](#)[Toborzási folyamatok kiszervezése \(RPO\) ▶](#)[HR-szolgáltatások ▶](#)[Rólunk ▶](#)[Kapcsolat ▶](#)

Előszó

Kedves Olvasó!

A hazai munkaerőpiaci szereplők kissé borúlátó hangulatban érkeztek 2025-be, és kedvező fordulattal sajnos nem is lepte meg őket ez az év. A munkáltatók alkalmazkodókészsége lassan kimerül, a mozgásterük egyre szűkül. Közben pedig a munkavállalókkal együtt nekik is fel kell készülniük egy olyan versenyre, amelyben egy új technológia lesz a főszereplő. Ráadásul egy rendkívül bonyolult geopolitikai és makrogazdasági keretben (vagy amiatt) ér el minden iparágat ez a sok változás. Aztán épp csak beléptünk az új évbe, de már most tudni lehet: **2026 eseménydús évnek ígérkezik.**

A munkaerőpiacon az egyik legnagyobb változás a kötelező bértranszparencia nyári bevezetése lesz. Az új irányelv mindenekelőtt a nemek közötti bérszakadék felszámolását célozza, de a nyilvános fizetési sávok, az átlátható karrierutak és a hirdetésekben megjelenő bérinformációk is új helyzetet teremthetnek a munkaerőpiacon. Mindezt pedig egy olyan környezetben kell élesítenie a munkáltatóknak, amikor a technológiai boom már amúgy is sok változást előrevetített. 2026 választási év is lesz egyúttal, ami a gazdasági terepen mindig intenzív mozgásokat tartogat, és a világban zajló turbulenciák is többféle módon hathatnak majd hazánkra.

A vállalatokat az elmúlt évek egyre gazdaságosabb működés felé terelték, amiben fontos szerep jutott a mesterséges intelligenciában rejlő lehetőségek kiaknázásának. A munkavállalók nagy része láthatóan nem idegenkedik az AI-tól, sőt igyekszik megtanulni a használatát. Ugyanakkor szeretnék, ha munkáltatójuk képzéssel támogatná őket az AI-kompetenciák elsajátításában. A jó hír, hogy ebben összeérnek érdekeik, hiszen valószínűleg sem a vállalatok, sem a munkavállalók nem tudnak majd versenyképesek maradni, ha nem tartják a lépést az AI-eszközök fejlődésével.

A képzett jelöltek hiánya mellett ez a digitális korszakváltás a fő oka, hogy a meglévő munkaerő fejlesztése, át- vagy továbbképzése az egyik leginkább fellendülőben lévő terület volt már 2025-ben is.

A technológiai fejlődés, a szükséges új készségek, a megváltozott munkavállalói és fogyasztói igények, az átláthatósági és fenntarthatósági törekvések szövevényes szálait igyekeztünk kibogozni a Hays Hungary Salary Guide 2026 című kiadványban.

Legfrissebb munkaerőpiaci felmérésünk eredményeit az első részben mutatjuk be. Köszönjük mind **a 4229 válaszadónak**, hogy időt és figyelmet szánt a kérdőív kitöltésére. Válaszaikból ismét egy hasznos és tanulságos munkaerőpiaci látélet készült.



A második részben most is megtalálsz a Hays toborzási szaktanácsadóinak átfogó iparági elemzéseit, az aktuális fizetési adatokat, valamint a 2026-ban várható sektorspecifikus trendeket.

Bízom benne, hogy sok érdekes információt találsz a Hays Hungary Salary Guide 2026 kiadványban!

Tammy Nagy-Stellini
Regional Director
Hays Hungary & Romania

A kiadványról

A Hays Hungary Salary Guide 2026 című kiadvány első részében legfrissebb, országos szintű munkaerőpiaci felmérésünk eredményeit mutatjuk be. 4229 munkáltató és munkavállaló töltötte ki kérdőívünket, akiknek ezúton is köszönjük, hogy válaszaikkal hozzájárultak a kutatáshoz.

A kiadvány második részében a Hays Hungary több mint 600 munkakört áttekintő, éves bérfelmérési (a munkaerőpiaci kutatástól független) riportja található. A béradatokat ezúttal is a Hays Hungary kis-, közép- és nagyvállalati partnereitől, valamint az elmúlt év több száz toborzási projektjéből gyűjtöttük össze. A minimum és maximum bérek mellett a leggyakrabban előforduló (módusz) béreket is feltüntettük a riportban – junior, medior, szenior és menedzseri pozíciókban egyaránt. Az IT Contracting fejezetén kívül minden fizetési adat teljes munkaidős foglalkoztatottakra vonatkozik, és nem tartalmazza a bónuszokat, egyéb juttatásokat.

A 14 szektor béradatai mellett a Hays Hungary toborzási szaktanácsadóinak elemzéseit is bemutatjuk a kiadványban. Kiderül, melyek a legjobban fizető vagy a legkeresettebb pozíciók az egyes területeken, de a szakértői értékelések betekintést nyújtanak az aktuális iparági trendekbe, illetve 2026 várhatóan legfontosabb témáiba is.

Munkaerőpiac 2026

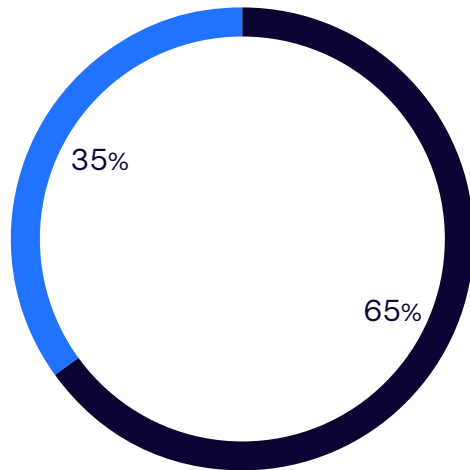
A felmérésben részt vevők

A Hays Hungary Salary Guide 2026 című kiadvány **munkaerőpiaci felmérésében 4229-en vettek részt**. Az egy évvel ezelőtti felméréshez képest több mint 36%-kal nőtt a kitöltők száma. A résztvevők 99%-a Magyarországon él/tartózkodik. **65%-uk munkavállaló, 35%-uk munkáltató** vagy vezető (utóbbiak, akik igennel válaszoltak a *Részt veszél új munkaerő toborzásában vagy felvételében?* kérdésre).

A legtöbben **a harmincas éveikben járnak**, a második legnagyobb arányban 40–49 év közöttiek töltötték ki a felmérést. A megkérdezettek **80%-a diplomás** (alap- vagy mesterfok), további 2% doktori fokozattal is rendelkezik. A résztvevők **93%-a alkalmazásban áll**, 60%-uk szakember / specialista vagy szenior szintű pozícióban dolgozik, **96%-uk teljes munkaidőben, határozatlan idejű szerződéssel**.

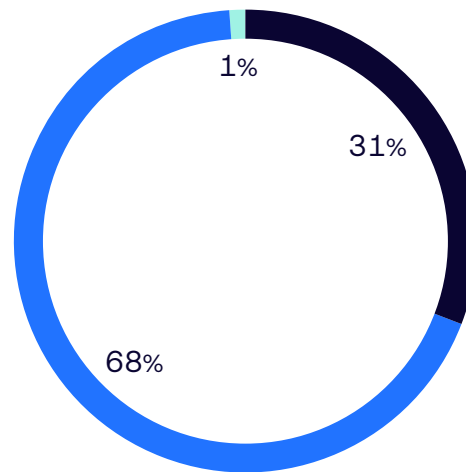
A felmérésben részt vevők

■ Munkavállaló ■ Munkáltató / vezető

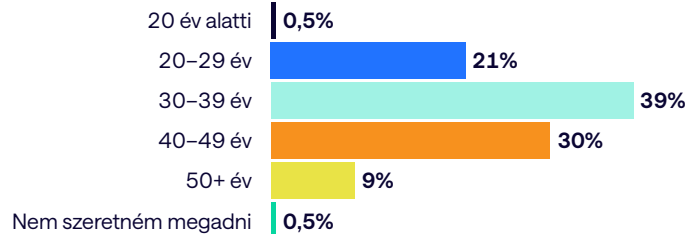


Nem

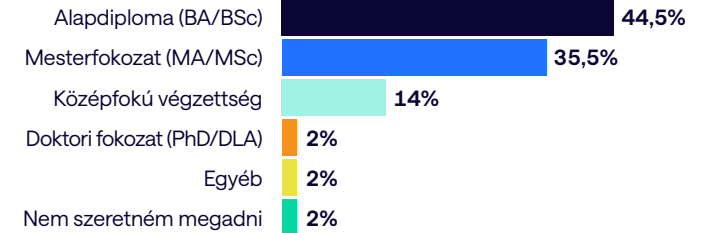
■ Nő ■ Férfi ■ Nem szeretném megadni / Egyéb



Életkor



Legmagasabb végzettség



Foglalkoztatottság státusza



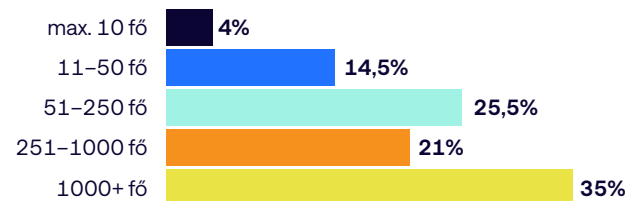
A felmérésben részt vevők

Milyen cégnél és mit dolgoznak válaszadóink

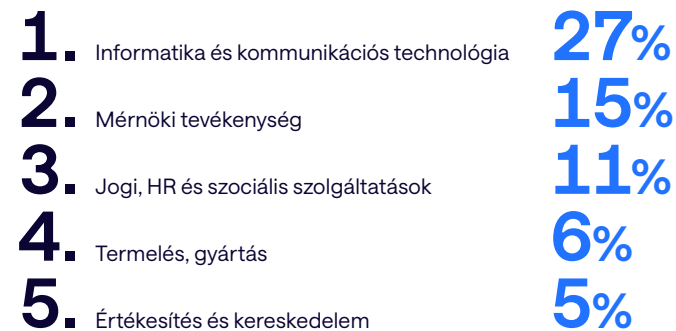
Top 10 iparág, amelyben a legtöbb válaszadó munkahelye működik



Cég mérete

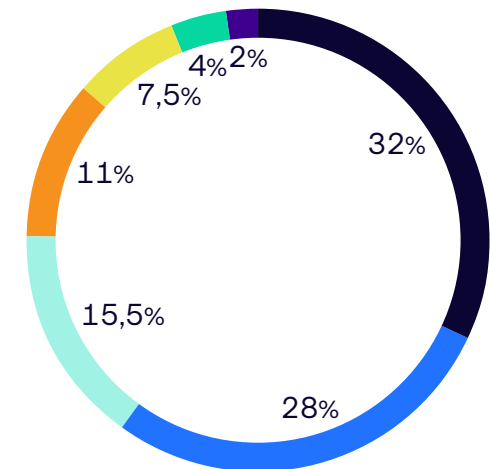


Top 5 terület, ahol a legtöbb válaszadó dolgozik



Pozíció szerint

- Szakember / specialista
- Szenior szint
- Menedzseri szint
- Team lead / supervisor
- Friss diplomás / kezdő / junior
- Igazgatói szint
- Felső vezetőségi tag (CEO, CFO, CMO, CTO stb.)



Munkaerőpiaci körkép

Gazdasági környezet

A geopolitikai kihívások és a gazdasági bizonytalanság 2025-ben sem kímélte a munkaerőpiaci szereplőket. Számos iparágban a kedvezőtlen hírek mellett csak óvatos tervezésre volt lehetősége a vállalatoknak. A hazai gyártás és termelés csökkenő beruházási tendenciát tapasztalt, a leépítések, gyárbezárások pedig sokasodtak. Az építőipari termelés tovább csökkent a visszafogott állami, illetve magánberuházások és az akadozó uniós források miatt. Sőt, említhetünk olyan speciális helyzeteket is, mint amilyen a kutatóintézeteké vagy az orvostechnikai beszállítóké, ahol szintén meghatározó a közsfera beruházási bizonytalansága és az EU-s pénzek ingadozása. A megélhetési költségek tovább nőttek, az ingatlanárak brutálisan megemelkedtek. Sem a munkáltatóknak, sem a munkavállalóknak nem volt sétagalopp 2025.

Bérek, bértranszparencia

A béremelések terén fokozatosan csökkentették a nyomást a gázpedálon a munkáltatók az elmúlt évek alatt. A további lassulás 2025-ben is megfigyelhető volt, miközben az inflációs környezet nem nagyon enyhült. Több iparágban egyre valószínűbbnek tűnik az a forgatókönyv, hogy a nagyobb fizetésemeléseket a hiányszakmákra és a vezető pozíciókra célozzák majd a munkáltatók az általános béremelések helyett. (A többi munkakörben várhatóan a nem pénzbeli ösztönzőkkel igyekeznek majd kompenzálni.) A juttatási csomagokban már most is egyre nagyobb szerepet kapnak a képzési lehetőségek, amit a munkavállalók általában pozitívan fogadnak.

A kötelező bértranszparencia 2026. nyári bevezetésére már 2025-ben elkezdtek készülődni a vállalatok. A hazai jogi szabályozást ugyan még nem ismerjük, de biztos, hogy a HR mellett a jogi osztályoknak is sok dolga lesz a bértranszparencia bevezetésével. Sőt, a vállalati kultúra szintjén is foglalkozni kell a témával, hiszen egy merőben új helyzet áll elő, amely a bérfeszültségektől a munkaerőpiaci verseny változásán át az egyéni karrierutak gyökeres átgondolásáig várhatóan sokféle következménnyel fog járni.

Technológia

2025-re a munkáltatók mesterséges intelligenciával kapcsolatos elméleti útkeresése komoly gyakorlati lépésekké, sőt beruházásokká fejlődött. Ez egy globális jelenség, amely a hazai cégeket is mozgósította: már nemcsak használják az elérhető AI-eszközöket, de házon belül saját folyamataik támogatására fejlesztik a technológiát, és workshopokon, tréningeken képzik meglévő állományukat is a témában. A munkavállalók jelentős része 2025-ben már napi szinten használta az AI-t a munkájában.

A munkafolyamatok optimalizálása, a költségek csökkentése és a hatékonyabb munkavégzés motiválja leginkább ezeket a törekvéseket, de az energiahatékonyság terén is hasznos eredményeket várnak a cégek az AI-technológiától. Az adatelemzések mellett stratégiai döntések támogatásához is élesben bevetnek már AI-eszközöket, és egyre több non-tech vállalat próbál már meg saját technológiai osztállyal a pályán maradni. Közben persze egyre komplexebbé kezdenek válni egyes munkakörök is amiatt, hogy a digitális kompetenciák már sok területen elvárásként jelennek meg.



Toborzás

Fokozódott a munkaerőpiaci verseny a digitális kompetenciáért. Egyre értékesebbek azok a munkavállalók, akik szakterületük mellett rendelkeznek releváns technológiai ismeretekkel is.

2025-ben már érzékelhetően kevesebb új pozíciót hirdetett meg a vállalatok egy jelentős része, és egyre gyakoribb, hogy a távozó kollégák helyét sem mindig töltik fel. A munkakörök átszervezése és összevonása költséghatékonyabb megoldásnak tűnt sok cég számára. Ebből pedig óhatatlanul következik, hogy egyre több elérhető szakember lesz a piacon. A munkáltatóknak ez természetesen kedvező lehet, azonban a munkavállalók számára fokozottabb versenyhelyzetet teremt. Azok a szakemberek lesznek várhatóan előnyben, akik szélesebb körű digitális skillekkel rendelkeznek.

A belső toborzás is reális alternatívává vált az elmúlt évek egyre nehezebb keresései után. Ráadásul segíthet a megtartásban is, mert népszerű lehet azoknak a kollégáknak a körében, akik előrébb lépnének vagy új kihívásokat keresnének, de szívesebben tennék ezt házon belül. Sőt, amikor kevesebb a lehetőség, az álláskeresőkből is gyakrabban felmerülhet az átképzés mint opció.

Rugalmas munkavégzés

A mindennapi home office lassan teljesen a múlt homályába vész. Mostanra a vállalatok már nemcsak munkavállalóikat, de a külsős szakértőket is szeretnék néha látni az irodában. Csak elvétve bukkan fel olyan munkakör, amelyben nem várnak el heti egy-két nap irodai jelenlétet sem a munkáltatók. (Ilyen esetekben persze kiugró érdeklődést lehet látni a jelöltek részéről.)

A munkavállalók 2025-ben már nem is igen fontoltak meg olyan állást, amelyben nem dolgozhatnak otthonról legalább heti egy napot, és ebben a közeljövőben nem is igen várható változás. A rugalmas munkavégzés a megtartás egyik elengedhetetlen eszköze lett.

A munkáltatók tudomásul vették, hogy az erre alkalmas munkakörökben alapelvárássá vált a home office lehetősége, de igyekeztek racionalizálni a kereteket, a munkavállalók pedig elfogadták, hogy mindent nem lehet. Közben sokak nagy öröme a digitális eszközök további terjedésével egyre több munkakörben szóba jöhet már a home office.

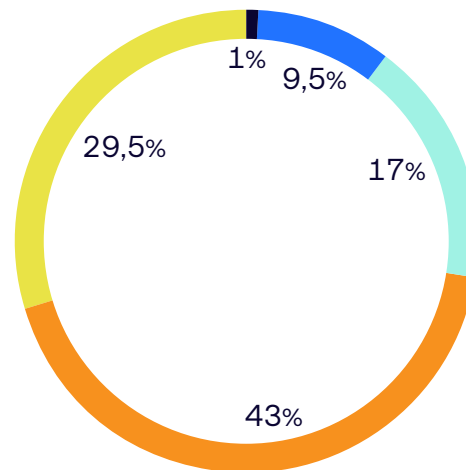
Munkaerőpiaci körkép

A következő 2–5 év makrogazdasági változásainak, munkaerőpiaci lehetőségeinek tekintetében egy évvel ezelőtt 59%-ra ugrott a pesszimista és teljesen pesszimista munkavállalók aránya az azt megelőző év 30%-os eredményéről. Ez a rendkívül borús jövőkép azonban úgy tűnik, nem enyhült a munkavállalókban 2025-ben sem, sőt tovább romlott a helyzet. Változatlanul csak nagyjából minden tizedik megkérdezett munkavállalóról mondható el, hogy eléggé vagy nagyon optimista a gazdasági kilátásokkal, illetve a munkalehetőségekre gyakorolt hatásukkal kapcsolatban a következő néhány év távlatában. A semleges tartomány 30-ról 17%-ra apadt, viszont **72,5%-ra nőtt a nem igazán vagy egyáltalán nem optimista munkavállalók aránya.**

Nem javult a helyzet a másik oldalon sem: **a válaszadó munkáltatók 65%-a jelezte, hogy nem igazán vagy egyáltalán nem derűlátó** (egy évvel ezelőtt 55%-nyian voltak a pesszimista oldalon). Láthatóan túlnyomórészt az optimisták sávjából, sajnos a skála legpesszimistább végére vándorolt még 10%: a felmérésünkben részt vevő munkáltatók 17%-a egyáltalán nem optimista a következő 2–5 év gazdasági helyzetével és munkaerőpiaci lehetőségeivel kapcsolatban.

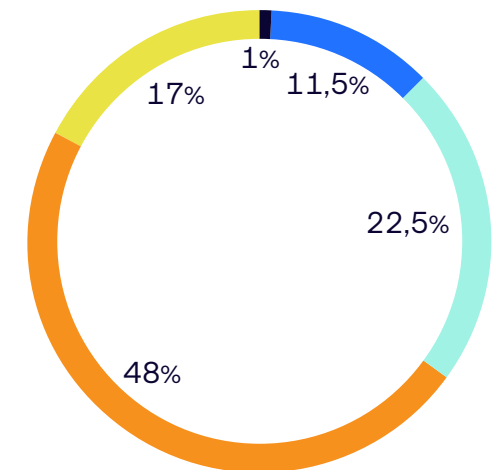
Mennyire bizakodók a MUNKAVÁLLALÓK a gazdasági helyzettel és a munkalehetőségekre gyakorolt hatásával kapcsolatban a következő 2–5 év távlatában?

- Nagyon optimista
- Eléggé optimista
- Közömbös
- Nem igazán optimista
- Egyáltalán nem optimista



Mennyire optimisták a MUNKÁLTATÓK a gazdasági helyzettel és a munkaerőpiaci lehetőségekkel kapcsolatban a következő 2–5 évre nézve?

- Nagyon optimista
- Eléggé optimista
- Közömbös
- Nem igazán optimista
- Egyáltalán nem optimista



HR-stratégiák

A felmérésünkben részt vevő **munkáltatók 47%-ánál valamilyen mértékű állománybővülés történt 2025-ben**, a létszám csökkenésére 28%-nál került sor. Előző évi felmérésünk eredményeihez hasonlóan a vállalatok ötödénél nem történt változás a munkavállalói létszámában az elmúlt 12 hónapban.

Az előttünk álló évre a válaszadó munkáltatók majdnem fele (48%) valamilyen mértékű bővülést tervez, 27% viszont stagnálásra számít a létszámában.

A legfontosabb toborzási prioritás 2026-ra a technikai/digitális készségekkel rendelkező munkatársak felvétele – ezt több mint a válaszadók harmada tervezi. Emellett a teljes munkaidős állományba, valamint operatív és támogató területekre terveznek toborozni a munkáltatók.

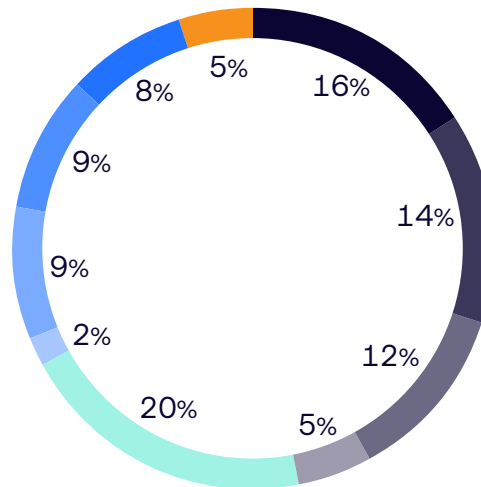
A munkavállalók megtartása évek óta kihívások elé állítja a vállalatokat szinte az összes iparágban. Egy évvel ezelőtt minden második válaszadó munkáltató jelezte, hogy a munkavállalók megtartása a legfontosabb HR-fókuszú beruházási terve 2025-re. Legújabb felmérésünkben ezért arról is megkérdeztük a munkáltatókat, hogy melyek azok a területek, amelyek miatt a legküzdelmesebb maradásra bírní a meglévő kollégákat.

A fizetés nem teljesen váratlanul az élen végzett, és a kevésbé vonzó juttatások is felkerültek a top 5 kihívás listájára. Ami azonban igazán figyelemre méltó, hogy az előrelépés lehetőségének hiánya után szorosan a túlterheltség és a kiégés problémája következik. Vagyis úgy tűnik a munkáltatók válaszaiból, hogy **ma már sokszor a klasszikus vállalati lépcsőfokokon nincs mit megmászni, ugyanakkor túlszűfolt munkakörökben égne ki a munkavállalók – és mindkettő elvándorláshoz vezet.**

Munkáltatók a toborzás és megtartás kihívásairól

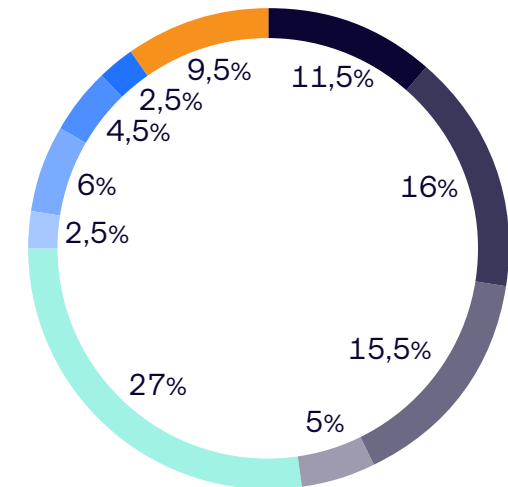
Hogyan változott a vállalat(od) létszáma az elmúlt 12 hónaphoz képest?

- Több mint 10%-kal nőtt
- 5–10%-kal nőtt
- Kevesebb mint 5%-kal nőtt
- Nőtt, de nem tudom mennyivel
- Ugyanannyi maradt, mint tavaly
- Csökkent, de nem tudom mennyivel
- Kevesebb mint 5%-kal csökkent
- 5–10%-kal csökkent
- Több mint 10%-kal csökkent
- Nem tudom



Várhatóan hogyan fog változni a vállalat(od) létszáma a következő 12 hónapban?

- Több mint 10%-kal nő
- 5–10%-kal nő
- Kevesebb mint 5%-kal nő
- Nő, de nem tudom mennyivel
- Ugyanannyi marad
- Csökken, de nem tudom mennyivel
- Kevesebb mint 5%-kal csökken
- 5–10%-kal csökken
- Több mint 10%-kal csökken
- Nem tudom



HR-stratégiák

Top 3 toborzási prioritás a következő 12 hónapban

1. Technikai/digitális készségekkel rendelkező munkatársak felvétele **37%**
2. Teljes munkaidős alkalmazottak létszámának növelése **31%**
3. Működési vagy támogató funkciókhoz kapcsolódó toborzás **26%**

Top 5 kihívás az alkalmazottak megtartásában

1. Nem tudjuk tartani a piaci fizetéseket **45%**
2. Nincs egyértelmű előrelépési lehetőség **42%**
3. Túl sok munka, kiégés **40%**
4. Kevésbé versenyképesek a juttatásaink, mint más cégeknél **35%**
5. Más cégek elcsábítják a tehetségeket **26%**

Miért váltanának és miért maradnának a munkavállalók 2026-ban?

Azokat a munkavállalókat, akik a következő 12 hónapban nyitottak lennének munkahelyváltásra (lásd *Karrier* fejezet vonatkozó kérdése), külön megkérdeztük arról, mik a fő okaik erre.

A leggyakoribb válaszok egybevágóan a munkáltatók szerinti legnagyobb kihívásokkal: **azért fontolgatják a váltást a munkavállalók, mert nincs jövőbeli előrelépési lehetőség a jelenlegi munkahelyen, valamint nem**

megfelelő a fizetés és a juttatási csomag. A harmadik leggyakrabban választott ok, hogy a munkavállaló egyfajta bizonytalanságot érez a munkahelye stabilitásával kapcsolatban. A top 5 ok közé került az is, hogy a vezetőnek van köze ahhoz, hogy a dolgozó nem szívesen maradjon.

A legutóbbi munkahelyváltások indokai között is ezeket a körülményeket sorakoztatták fel a megkérdezett munkavállalók: a fizetés, illetve a juttatási csomag mellett az előrelépési vagy fejlődési lehetőség hiánya miatt kerestek másik munkahelyet.

Azokat a munkavállalókat, akik az előttünk álló évre nem terveznek munkahelyváltást, szintén megkértük, hogy indokolják maradásuk okát. Természetesen ebben a kérdésben is döntő **a jövedelem és a juttatási csomag, de a munkahelyi közösség, az adott munkakör, sőt a stabilitás is maradásra bírja a munkavállalókat.** A rugalmas munkavégzési lehetőség csak az ötödik legfontosabb tényező a maradásnál. Ennek feltehetően az az oka, hogy ez az opció már nem igazán számít különleges munkáltatói ajánlatnak. Sőt, egy munkavállaló megtartásához biztosan nem elégséges, de szükséges körülménynek tűnik.

Top 5 ok, amiért fontolgatja egy MUNKAVÁLLALÓ, hogy 2026-ban elhagyja munkahelyét

1. **Nincsenek jövőbeli előrelépési lehetőségek**
2. **A fizetésem és/vagy juttatási csomagom**
3. **Bizonytalanság a munkahely stabilitásával kapcsolatban**
4. **A vezetőm**
5. **Túl alacsony fizetés**

5 leggyakoribb ok a MUNKAVÁLLALÓK legutóbbi munkahelyváltására

1. Túl alacsony volt a fizetésem **33%**
2. Nem volt előrelépési lehetőség a karrieremben **32%**
3. A juttatások nem feleltek meg az elvárásaimnak **22%**
4. Rossz volt a kapcsolatom a vezetőmmel **22%**
5. Nem volt lehetőségem tanulni és fejlődni **20%**

5 legfontosabb tényező, amiért egy MUNKAVÁLLALÓ 2026-ban is a munkahelyén maradna

1. Stabil jövedelem és juttatások **62%**
2. Jó kapcsolat a kollégákkal/vezetőmmel **40%**
3. Szeretem a jelenlegi munkakörömet **39%**
4. Stabil munkahely **38%**
5. Rugalmas munkavégzési lehetőségek **32%**

Bérek (munkáltatói oldalról)

Nyilvánvaló pozitívum, hogy bércsökkenés csak elvétve fordult elő 2025-ben a felmérésben részt vevő munkáltatók válaszai alapján. Sőt, úgy tűnik, nagyjából a korábbi év végén eltervezett mértéknek megfelelően tudták emelni a fizetéseket a vállalatok. Azonban a helyzet láthatóan évről évre nehezebb.

A legtöbb munkáltató (38%) 2025-ben 6 és 10% közötti emelést tudott kigazdálkodni. Egy évvel korábban is ez volt a leggyakoribb mértékű béremelés, bár akkor még a munkáltatók 44%-a számolt be erről. **10% feletti emelést már csak minden tizedik megkérdezett munkáltató tudott biztosítani,** szemben a 2024-es 31%-kal.

Jelentős változás az is, hogy míg egy évvel korábban a 11–15%-os sáv volt a második leggyakoribb (23%), 2025-ben ez a tartomány 6,5%-ra zuhant. **A második helyre a 2,5–5% közötti béremelés került 36%-os aránnyal,** amely az előző évi 14%-ról lőtt ki, míg a dobogó harmadik fokára került az a réteg, akik nem változtattak az elmúlt egy évben a béreken.

A következő 12 hónap terveit nézve valószínűleg a 2025-ösnél még szerényebb béremelésekkel kell majd beérniük a munkavállalóknak idén. Ugyanis a válaszadó munkáltatók többsége (41%) a 2,5–5%-os béremelést célozta meg 2026-ra, szemben az egy évvel korábbi 6–10%-os sávval, amely ezúttal csak a megkérdezettek 34%-ának tervei között szerepel (egy éve még 42% tervezett ezzel a mértékkel).

A munkáltatók mozgástere tehát láthatóan szűkül a béremelésekre, miközben a magas megélhetési költségek miatt a munkavállalóknak is egyre nagyobb kihívásokkal kell szembenéznük. Bércsökkenési terve azért csak néhány megkérdezettnek van, de láthatóan az alacsonyabb béremelési sávokkal tudnak csak kalkulálni, és minden tizedik válaszadó munkáltató stagnálásra számít a bérek tekintetében.

Fontos változás lesz a munkáltatóknak 2026 nyarától a kötelező bértranszparencia is. Ennek részleteit a vonatkozó fejezetben mutatjuk be.

Hogyan változtak nálatok a fizetések 2025-ben?

| | |
|--------------------------------|-------|
| Több mint 20%-kal emelkedtek | 1,5% |
| 16–20% között emelkedtek | 2% |
| 11–15% között emelkedtek | 6,5% |
| 6–10% között emelkedtek | 38% |
| 2,5–5% között emelkedtek | 36% |
| Legfeljebb 2,4%-kal emelkedtek | 5% |
| Nem változtak | 10,5% |
| 2,5–5% között csökkentek | <0,5% |
| 6–10% között csökkentek | <0,5% |
| Több mint 10%-kal csökkentek | <0,5% |

Hogyan fognak változni nálatok a fizetések 2026-ban?

| | |
|--------------------------------------|-------|
| Több mint 20%-kal nőnek | 1% |
| 16–20% között fognak nőni | 1% |
| 11–15% között fognak nőni | 5% |
| 6–10% között fognak nőni | 34% |
| 2,5–5% között fognak nőni | 41% |
| Legfeljebb 2,4%-kal fognak nőni | 7% |
| Nem változnak | 10,5% |
| Legfeljebb 2,4%-kal fognak csökkenni | <0,5% |
| 6–10% között fognak csökkenni | <0,5% |
| Több mint 10%-kal fognak csökkenni | <0,5% |

Bérek (munkavállalói oldalról)

2025-ben a válaszadó munkavállalók 23%-a örülhetett 10%-nál magasabb bérnövekedésnek, míg 2024-ben még 36% kapott ilyen mértékű fizetésemelést. Az elmúlt három év távlatában is érdemes az adatokra pillantani, mert folyamatosan és jelentősen apad az arány ebben a sávban.

10%-nál nagyobb mértékű fizetésemelés

2023-ban 46%
2024-ben 36%
2025-ben 23%

Idei felmérésünkben derül ki, hogy **2025-ben a legtöbben 6–10%-os emelést kaptak (25%), de jóformán ugyanilyen arányban (24%) voltak azok is, akiknek 2,5–5%-os béremeléssel kellett beérniük**. Eszerint a munkavállalók nagyjából eltalálták egy évvel ezelőtt, hogy reálisan mekkora mértékű növekményre számíthatnak 2025-ben. Egyedül a 6–10%-os fizetésemeléshez fűzött remények/tippek voltak enyhén optimistábbak, mint amit a megvalósult emelések tükröznek.

A legjellemzőbb ok a bérek növekedésére az előző évi eredményekkel megegyezően az általános, cégen belüli fizetéskorrekció (38%), illetve az infláció miatti emelés volt (32%). A megkérdezettek negyede viszont vagy új munkahelyre váltott, vagy előléptetésnek köszönhetően kapott magasabb fizetést.

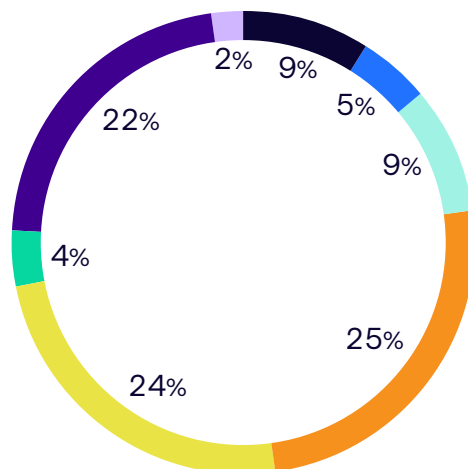
A felmérésünkben részt vevő **munkavállalók 55%-a bruttó 600 ezer és bruttó 1,2 millió forint közötti összeget keres havonta**. Közel minden harmadik megkérdezett (32,5%) bruttó 1,2 millió forintnál többet visz haza minden hónapban. A válaszadó munkavállalók többsége (57,5%-a) érzi úgy, hogy a fizetése nincs arányban a felelősségi körével.

A következő 12 hónapra vonatkozó kilátásairól is megkérdeztük felmérésünkben a munkavállalókat. **2026-ban a legtöbben (31%) már alacsonyabb, 2,5–5% közötti emelésre számítanak**, szemben azzal, hogy egy éve még – szintén 31%-kal – az optimistább, 6–10%-os sávot választók voltak a legtöbben. **10% feletti béremeléssel 18,5% kalkulál – és ha ez beigazolódik, úgy az elmúlt 3 év után még tovább fog zuhanni ennek a fizetésemelkedési sávnak az aránya**.

A *Bérek (munkáltatói oldalról)* című fejezetben a munkáltatók terveit is részletesen bemutattuk. Annak alapján úgy tűnik, a munkavállalók nagyjából reálisan méri fel, milyen mértékű fizetésemelésre van esélyük 2026-ban. Emellett a 2026 nyaratól kötelező bértranszparencia a munkavállalók számára is új korszakot hoz el. A részleteket a következő fejezetben mutatjuk be.

Hogyan változott a fizetésed az elmúlt 12 hónapban?

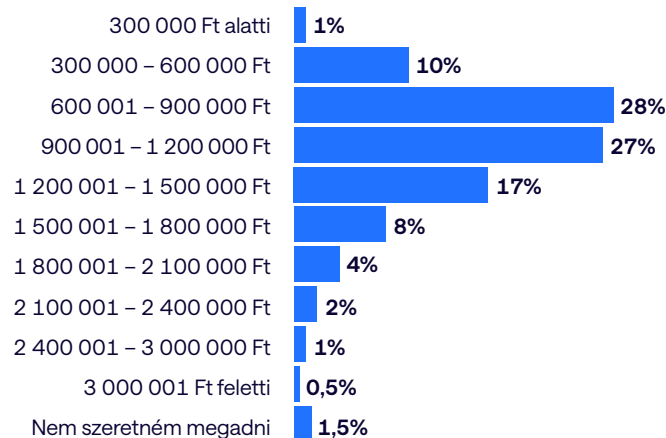
- Több mint 20%-kal emelkedett
- 16–20% között emelkedett
- 11–15% között emelkedett
- 6–10% között emelkedett
- 2,5–5% között emelkedett
- Max. 2,4%-kal emelkedett
- Nem változott
- Csökkent



Fizetésemelések top 5 oka

1. Általános, cégen belüli fizetéskorrekció történt **38%**
2. Fizetésemelést kaptam infláció vagy megélhetési költségek miatt **32%**
3. Új munkahelyre váltottam **15%**
4. Előléptettek a jelenlegi munkahelyen **10%**
5. Megváltozott a felelősségi köröm **3%**

Mennyi a jelenlegi havi bruttó fizetésed?



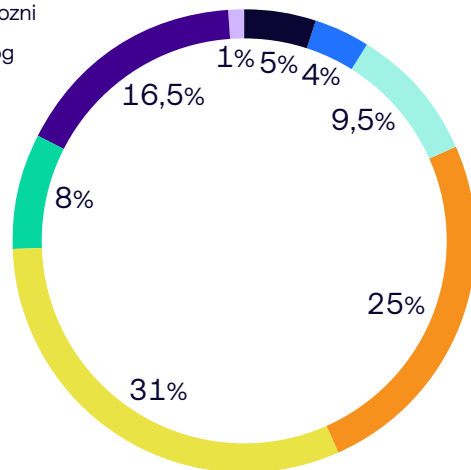
Bérek (munkavállalói oldalról)

Szerinted a fizetésed arányban van a felelősségi köröddel?

Nem **57,5%** Igen **42,5%**

Mit gondolsz, hogyan fog változni a fizetésed a következő 12 hónapban?

- Növekedni fog több mint 20%-kal
- Növekedni fog 16–20%-kal
- Növekedni fog 11–15%-kal
- Növekedni fog 6–10%-kal
- Növekedni fog 2,5–5%-kal
- Növekedni fog legfeljebb 2,4%-kal
- Nem fog változni
- Csökkenni fog



Kitekintés: terítéken a túlóra

A felmérésben részt vevő **munkavállalók 32%-a nem szokott túlórázni**, a nem szeretnék válaszolni lehetőséget bejelölő 1%-on kívül azonban különböző mértékben, de mindenki más, **67% túlórázik valamennyit hetente**.

A megkérdezettek több mint fele néha vagy ritkán érezte elvárásnak, hogy elérhető legyen a munkaidőn túl is, 26% gyakran vagy mindig ilyen helyzetben érzi magát a munkahelyén. **Mindössze a válaszadók 17%-a jelezte azt, hogy sosem érezte elvárásnak, hogy elérhető legyen a munkaidőn kívül is.**

Az viszont komoly kérdéseket vethet fel, akár a munkavállalói elégedettség, akár a megtartás nehézségeinek témájában, de a munkajog terén is, hogy a válaszadó munkavállalók szerint leggyakrabban semmilyen módon nincsenek kompenzálva, ha a munkaidőn túl is dolgoznak.

Átlagosan mennyi időt töltesz túlórázással egy héten?



Érezted már elvárásnak, hogy a szerződéses munkaidődön kívül is elérhető legyél?

Néha, alkalmanként **30%**
 Ritkán **27%**
 Sosem **17%**
 Gyakran **15%**
 Mindig **11%**

A 3 leggyakoribb kompenzáció, amikor egy munkavállaló a munkaidőn kívül is dolgozik

1. Semmilyen formában nincs kompenzálva **45%**
2. Szabadidő **29%**
3. Plusz fizetés **26%**

Bértranszparencia

Az Európai Parlament által 2023-ban elfogadott, bértranszparenciáról szóló irányelv a nemek közötti bérszakadék felszámolásának elősegítése és a bérdiszkrimináció elleni küzdelem jegyében született. A tagállamok három évet kaptak arra, hogy nemzeti jogrendszerükbe integrálják a szabályozást.

2026. június 7-től tehát Magyarországon is kötelező a bértranszparencia.

Bár 2026. január elején a hazai jogi rendelkezés részletei még nem ismertek, az EU-s irányelv három olyan gyakorlati aspektusát bemutatjuk, amely a munkavállalók számára is merőben új helyzetet hozhat létre.

1. A munkáltatónak már az álláshirdetésben vagy az interjú előtt közölnie kell a pályázóval a kezdeti fizetést, bérsávot.
2. A munkavállaló információt kérhet a munkáltatótól az azonos vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók kategóriáinak átlagos bérszintjeiről, nemek szerinti bontásban.
3. A munkavállaló megismerheti a béremelés és előléptetés feltételeit (ezeknek a kritériumoknak objektívnek és nemi szempontból semlegesnek kell lenniük).

A bértranszparencia-irányelv bevezetése előtt így utoljára tudtunk egy gyors pillanatképet készíteni arról, a munkavállalók szerint hogy állnak a hazai cégek az átláthatóság témájában.

A megkérdezett munkavállalók többségének (61%) munkahelyén még semmilyen lépés nem történt a transzparencia terén. Azonban míg egy évvel ezelőtt mindössze a munkavállalók 1%-a számolt be arról, hogy minden dolgozó fizetése nyilvános a munkahelyén, idén már 10% jelölte be ezt a választ. Azoknak az aránya, akiknél a fizetési sávok nyilvánosak, az egy évvel ezelőtti 8%-ról 24%-ra nőtt. Azt tehát látjuk, hogy itt-ott már elkezdhetők a készülődések a munkáltatók a 2026. nyári változásra.

A bértranszparencia bevezetése várhatóan az év egyik kiemelt munkaerőpiaci témája lesz. Amit most látunk, hogy **a fizetések átláthatóvá tétele a felmérésben részt vevő munkavállalók körében kifejezetten népszerű. 74% szerint szükséges lenne a bértranszparencia, és 91% úgy gondolja, nagyobb eséllyel jelentkezne egy állásra, ha már a hirdetésben kapna információt a fizetésről.** Ezek 2026-ban valósággá válnak – izgalmas lesz megnézni, milyen hatással lesz mindez a munkavállalókra.

Az új szabályozás miatt a munkáltatói oldalra sok feladat hárul, miközben még csak találgatják, milyen következményekkel járhat majd a bértranszparencia bevezetése. 2025 nyarán a Hays Hungary *Felmérés a munkahelyi transzparencia, sokszínűség, egyenlőség és befogadás témájában (DE&I x Transparency)* című kiadványunkban részletesen foglalkoztunk a témával. Ebből kiderül többek között az is, hogy a munkáltatók a bértranszparencia-szabályozás kapcsán olyan kihívásokra is számítanak, mint a bérfeszültségek vagy akár a fluktuáció növekedése.

Szeretnél többet tudni a bértranszparenciáról és várható hatásairól? Töltsd le innen a kiadványt!

A munkavállalók és a bértranszparencia

Átláthatóság: jelöld meg azokat az állításokat, amelyek igazak a jelenlegi munkahelyedre!

Nyilvánosak a dolgozói fizetések

10%

Nyilvánosak a fizetési sávok

24%

Nyilvánosak az előléptetési / fizetésemelési kritériumok

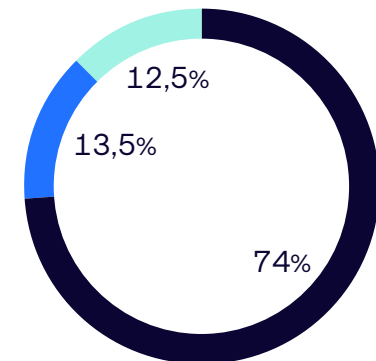
26%

Egyik sem

61%

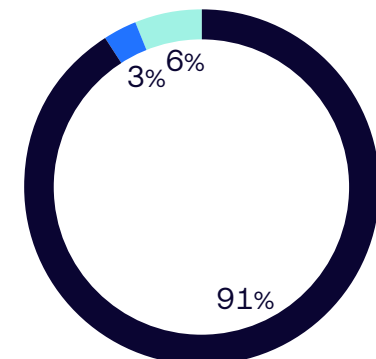
Szerinted a cégeknek transzparensen kellene kezelniük a fizetéseket a vállalaton belül?

■ Igen ■ Nem ■ Nem tudom



Nagyobb eséllyel jelentkeznél egy állásra, ha a bér is szerepelne az álláshirdetésben?

■ Igen ■ Nem ■ Nem tudom



Juttatások

A megkérdezett munkavállalók válaszai alapján – a korábbi évhez hasonlóan – **2025-ben is a cafeteria volt a leggyakoribb juttatás (69%). A home office támogatása és a rugalmas munkavégzés (második és harmadik helyezett)** mellett a távmunka opció is a top 10-be került. Érdekes újdonság, hogy a hatodik helyre kerültek a listán a csapatépítő események, kirándulások 34%-os gyakorisággal. Ebben tetten érhető a munkáltatóknak az a törekvése, hogy a megváltozott munkakörülmények (home office terjedése) mellett is közösséggé kovácsolódjanak a munkavállalók. A tavalyi harmadik legelterjedtebb juttatás, a magánorvosi vagy egészségbiztosítás idén a 7. helyre szorult.

A munkáltatók válaszaiból kirajzolódó 10 leggyakoribb juttatás listája kissé módosult az elmúlt év alatt, de alapvetően most is összecseng a munkavállalók tapasztalataival. A cafeteria változatlanul a csúcson áll 67%-os gyakorisággal, és bár a dobogóra idén már nem fért fel, a rugalmas munkavégzés még mindig nagyon elterjedt, ahogy a távmunka és a home office támogatása is a top 10-ben van a munkáltatók sorrendjében is.

Attól függetlenül, hogy épp kapják-e, vagy sem, a munkavállalók számára a legfontosabb juttatás még mindig a cafeteria. Abban sincs meglepetés, hogy **a home office támogatása, valamint a rugalmas munkavégzés is szerepel a top 5 munkavállalói kedvenc között.** Tavalyhoz hasonlóan a megkérdezett munkavállalók idén is bejelölték, hogy fontos (lenne) nekik a céges autó vagy autóhasználati támogatás, ahogy változatlanul nagyon népszerűek az extra szabadnapok is.

Milyen juttatásokat kapsz a jelenlegi munkahelyeden? – MUNKAVÁLLALÓI TOP 10

| | | |
|-----|---------------------------------------|-----|
| 1. | Cafeteria | 69% |
| 2. | Home office támogatása | 41% |
| 3. | Rugalmas munkavégzés | 39% |
| 4. | Bejárás támogatás | 37% |
| 5. | Céges telefon magánhasználatra | 37% |
| 6. | Csapatépítő események és kirándulások | 34% |
| 7. | Alapvető magánegészségügyi ellátás | 33% |
| 8. | Távmunka | 29% |
| 9. | Belső képzési programok | 29% |
| 10. | Céges laptop magánhasználatra | 25% |

Milyen juttatásokat kínáltok alapból a munkatársaknak? – MUNKÁLTATÓI TOP 10

| | | |
|-----|---------------------------------------|-----|
| 1. | Cafeteria | 67% |
| 2. | Bejárás támogatás | 51% |
| 3. | Céges telefon magánhasználatra | 49% |
| 4. | Rugalmas munkavégzés | 44% |
| 5. | Csapatépítő események és kirándulások | 36% |
| 6. | Távmunka | 36% |
| 7. | Home office támogatása | 35% |
| 8. | Nyelvtanfolyamok | 34% |
| 9. | Alapvető magánegészségügyi ellátás | 34% |
| 10. | Céges laptop magánhasználatra | 33% |

Az 5 legfontosabb kiegészítő juttatás a MUNKAVÁLLALÓK számára

1. Cafeteria
2. Home office támogatása
3. Céges autó vagy autóhasználati támogatás
4. Extra szabadnapok
5. Rugalmas munkavégzés

Juttatások

Juttatások szerepe a toborzásban: kereslet és kínálat

Amikor új munkahelyet választanak, a fizetésen túl még mindig a juttatási csomag a legmeghatározóbb a kérdőívünket kitöltő munkavállalóknak. A top 5-ös listán állandó szereplő évek óta a távmunka vagy rugalmas munkavégzés lehetősége, a jó munkahelyi légkör, illetve hogy biztosított legyen a munka-magánélet egyensúly. Új szereplő azonban a munkahely stabilitásának fontossága.

A munkáltatók válaszaiból kiderül, hogy az álláskeresők igényeinek megfelelő körülményekkel, juttatásokkal próbálják vonzóvá tenni vállalatukat. A top 3-ban még mindig a juttatási csomag, a távmunka és a jó munkahelyi légkör szerepel. A munka-magánélet egyensúlyának támogatása a negyedik helyre kúszott tavalyhoz képest, míg a két évvel ezelőtt még a listát vezető, tavaly a negyedik helyre került karrierfejlesztési lehetőségek faktor idén épp csak befért a top 5-be.

Top 5 faktor a fizetés mellett, amely a MUNKÁLTATÓK szerint vonzóvá teszi cégüket az álláskeresők számára

1. Juttatási csomag **56%**
2. Távmunka lehetősége **41%**
3. Jó munkahelyi légkör **34%**
4. Munka és magánélet egyensúlyának támogatása **32%**
5. Karrierfejlesztési lehetőségek **26%**

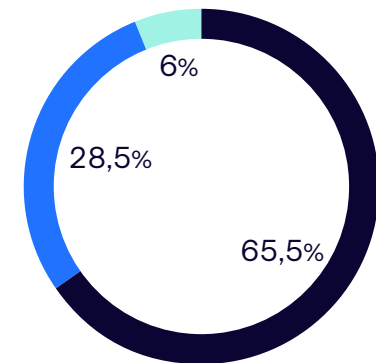
Kitekintés: a rugalmas munkavégzés

A rugalmas munkavégzés népszerűsége évek óta töretlen a munkavállalók körében. Az erre alkalmas munkakörökben egyfajta alapigénynek tűnik ez már. Ennek ellenére az elmúlt években a munkáltatók fokozatosan igyekeztek visszaépíteni az irodai napokat is. **Mostanra a megkérdezett munkáltatók nagyjából kétharmada (65,5%) állt be valamilyen hibrid munkavégzési modellre** (bizonyos napokon be kell járni az irodába, de van lehetőség home office-ra is). A teljesen irodai munkavégzést nagyjából a tavalyival megegyező arányban (28,5%) jelölték be idén is a válaszadó munkáltatók.

Még mindig a megkérdezett munkáltatók többsége, de az előző felmérés 88%-os arányával szemben már csak 66%-uk jelezte, hogy nem tervez változást a rugalmas munkavégzés terén 2026-ban.

Milyen munkavégzési modellt részesítetek előnyben? (Munkáltatók)

- Hibrid munkavégzés (részben irodai, részben otthoni)
- Teljesen irodai munkavégzés
- Távmunka



Tervezték változtatni a rugalmas munkavégzés szabályain? (Munkáltatók)

- 66%** Nem, marad minden úgy, ahogy most van
- 10%** Igen, csökkenteni szeretnék a rugalmasságot, több kollégát visszahívnánk az irodába
- 9%** Jelenleg nincs hivatalos szabályozásunk a rugalmas munkavégzésre
- 8%** Igen, több lehetőséget szeretnénk adni (pl. több távoli vagy hibrid pozíció)
- 7%** Igen, épp átnézzük a szabályokat, de még nincs döntés

Top 5 szempont a fizetésen túl, amelynek mentén a MUNKAVÁLLALÓK munkahelyet választanak

1. Juttatási csomag **63%**
2. Jó munkahelyi légkör **49%**
3. Távmunka-lehetőség **38%**
4. Munkahely stabilitása **34%**
5. Munka-magánélet egyensúlyát támogató kezdeményezések **26%**

Karrier

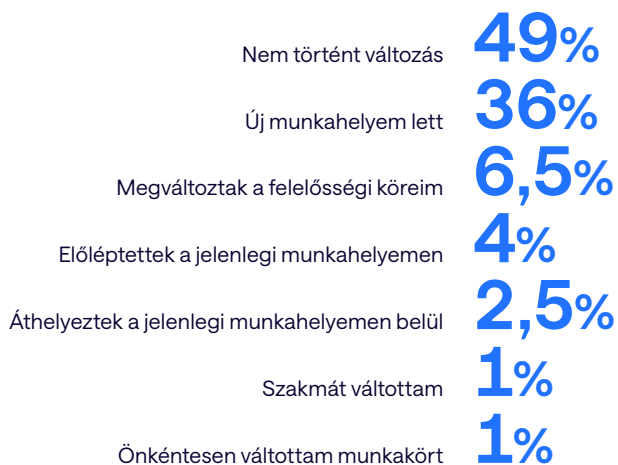
Nagyjából a kérdőívet kitöltő **munkavállalók fele (49%) ugyanazon a munkahelyen, ugyanabban a pozícióban kezdte és zárta 2025-öt**. Kiemelkedő azonban, hogy a megkérdezettek 36%-ának új munkahelye lett (egy évvel ezelőtti felmérésünkben a munkavállalók 22%-a jelezte, hogy 2024-ben munkahelyet váltott). **2026-ban a megkérdezett munkavállalók 26%-a tervez munkahelyváltást, 25% pedig előrébb lépne jelenlegi munkahelyén.**

Az előléptetések kérdésköre több téma kapcsán is hangsúlyosan megjelent ideai felmérésünkben. Érezhetően lenne igény a munkavállalókban arra, hogy ne kelljen mindig új munkahely után nézniük, ha szeretnének előrébb lépni. Azonban vagy nincs is lehetőség ilyen típusú karrierfejlesztésre meglévő munkahelyükön, vagy nem világos igazán számukra a rendszer, amelynek mentén előléptetést kaphatnának. A bértranszparencia (lásd vonatkozó fejezet) nyári bevezetése azonban hozhat változást ebben a kérdésben.

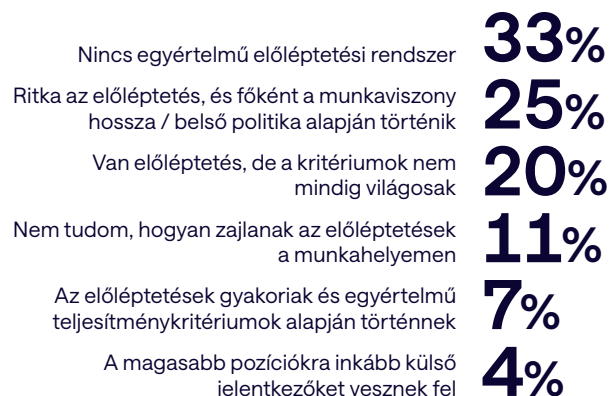
Ez a fordulat pedig valószínűleg fontos is lesz, mivel idén **a válaszadó munkavállalók harmada arról számolt be, hogy jelenlegi munkahelyén nincsen egyértelmű előléptetési rendszer**. Negyedük választotta azt a lehetőséget, hogy ritkák az előléptetések, és leginkább a munkaviszony hossza vagy belső politika alapján történnek. 20% számára pedig nem mindig világos, milyen kritériumok alapján döntenek egy-egy előléptetésről.

A fizetés szinte mindig a top motiváció a karrierváltásra, de az anyagi szemponton túl is igyekeztünk megismerni a munkavállalók igényeit ebben a kérdésben. **A csúcson a tanulási és fejlődési lehetőségek végeztek (61%) mint a munkavállalók számára legfontosabb tényezők egy előléptetés esetén (a béren túl)**. Ezenkívül munkájuk elismerését látják az előléptetésekben a munkavállalók, sőt lehetőséget további előrelépésre, karrierfejlesztésre.

Milyen változás történt a karrieredben az elmúlt 12 hónapban?



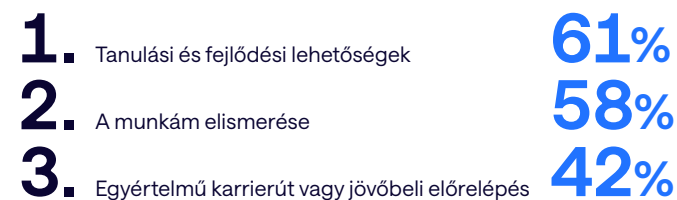
Cégen belüli előléptetések szempontjából melyik állítások illenek leginkább a jelenlegi munkahelyedre?



2026-ban milyen karrierváltásra lennél nyitott?



A 3 legfontosabb tényező előléptetés esetén a munkavállalók számára a fizetésen kívül



Készségek a fókuszban

Egy évvel ezelőtt a munkáltatók válaszaiból az derült ki, hogy a túlnyomó többség a munkavállalók készségei/képességei terén érzékel – különböző mértékű – hiányosságokat. Legfrissebb felmérésünkben **mindössze a munkáltatók 9%-a jelezte, hogy az elmúlt 12 hónapban nem tapasztalt készséghiányt** (ez a korábbi év eredményével megegyező arány). 43% kismértékű, 40% pedig közepes mértékű készséghiányról számolt be.

Hogy mik lehetnek a legfőbb okai annak, hogy hiány van bizonyos készségekből a szektorukban, a megkérdezett munkáltatók nagyon izgalmas sorrendet állítottak fel. A legfőbb ok szerintük ebben a témában is a fizetésekre, juttatásokra vezethető vissza. Tehát **hiába lenne szüksége egy adott készségre egy adott szektorban, ha nem tudja igazán vonzó bérrrel honorálni, a toborzással úgy tűnik, nem sokra megy.** Főleg, mert nagyon gyakori, hogy **nemcsak a konkurenciával, más iparágakkal is versenyezni kell a tehetségekért.** Emellett úgy érzik, nincsen elég iparág-specifikus képzési program, amely lehetőséget adna arra, hogy folyamatosan frissítsék szakmai készségeiket a munkavállalók. A lista harmadik helyére került ok az előrelépési lehetőségek hiánya (ez a probléma nem egy helyen emelkedett ki az ideai felmérésben), azonban a top 5 közé kúszott egy generációs kérdés is: bizonyos iparágak iránt csökkent a fiatalok érdeklődése, következésképpen kompetenciahiánnyal kell megküzdeniük a munkáltatóknak.

Talán épp a fentiek miatt, a **hiányzó készségek pótlását csak a munkáltatók negyede igyekszik új kollégák toborzásával orvosolni. A főbb megoldásokat házon belül próbálják megtalálni: nagyon gyakori (44%) a munkavállalók továbbképzése jelenlegi munkakörükben, a válaszadó munkáltatók 12,5%-a pedig a meglévő állományából igyekszik átképezni új pozíciókra kollégákat.** Mindehhez a legtöbben belső képzéseket, workshopokat tartanak, de népszerűek az online tanulási platformok és a mentorálás is. Csak minden tizedik megkérdezett munkáltató szerint nagyon hatékony a képzéstámogatásuk, a többség (59%) csak részben érzi hatékonynak jelenlegi megoldásait a készséghiány kezelésére.

A munkavállalókat is megkérdeztük, hogy mit gondolnak saját készségeikről, illetve hogy azok fejlesztésében mit várnak a munkáltatójuktól. A felmérésben részt vevő munkavállalók 38%-a úgy érzi, készségei relevánsak, naprakészek, és csak 1 százaléknál nagyobb az aránya azoknak, akik szerint hasznos készségeiket azért még bővíteni vagy frissíteni kellene. **Csak a megkérdezett munkavállalók 18%-a jelezte, hogy aktívan fejleszt is készségeit.**

A belső képzések és az online tanulási platformok kerültek a munkavállalók top 3-as listájának élére is, amikor azt kérdeztük, a munkáltató hogyan támogatja őket szakmai fejlődésükben, készségeik fejlesztésében. A harmadik helyezett az anyagi támogatás lett külső tanfolyamok elvégzésére. Utóbbi azért is érdekes, mert úgy tűnik, erre vágnak leginkább a megkérdezett munkavállalók: **56%-os gyakorisággal vezeti a legnépszerűbb támogatási formák listáját (amit a munkáltatóktól várnának a munkavállalók), hogy a vállalat finanszírozza a külső tanfolyamokat vagy a képzések megszerzését.**

A megkérdezett munkavállalóknak fontos lenne az is, hogy a munkáltató alakítson ki egyértelmű karrierfejlesztési utakat készségfejlesztési mérföldkövekkel. Itt pedig érdemes újra aláhúzni, hogy a 2026 júniusában kötelezővé váló bértranszparencia (lásd a vonatkozó fejezetet) része az is, hogy a munkavállaló megismerheti a béremelés és előléptetés feltételeit. Ennek szinte biztos, hogy képzések és készségek is a fókuszába fognak kerülni, így valószínűleg intenzív mozgások várhatóak ezen a téren.

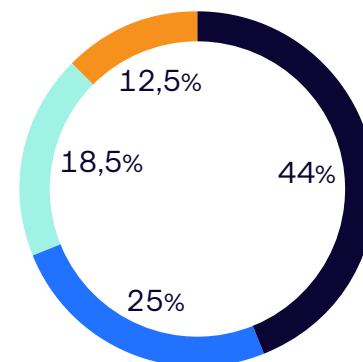
Készséghiány, képzés, fejlesztés a munkáltatók szerint

Összességében mennyire tapasztaltatok készséghiányt 2025-ben?

| | |
|------------|---|
| 43% | Kis mértékben |
| 40% | Közepes mértékben |
| 9% | Nem tapasztaltunk / nem volt készséghiány |
| 8% | Jelentős mértékben |

A vállalatod főként milyen stratégiát alkalmaz a készséghiány kezelésére?

- A meglévő munkatársakat képezzük tovább a jelenlegi pozíciójukban
- Új kollégákat veszünk fel a hiányzó készségek pótlására
- Nincs hivatalos stratégiánk a készséghiány kezelésére
- A meglévő munkatársakat képezzük át új pozíciókra



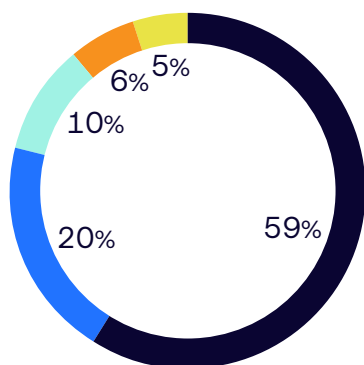
Top 3 – hogyan támogatta a munkáltató a munkavállalók képzését és fejlődését 2025-ben?

- 1.** Belső képzéseket vagy workshopokat kínáltunk **70%**
- 2.** Online tanulási platformokat biztosítottunk **54%**
- 3.** Mentorálást vagy coachingot biztosítottunk **41%**

Készségek a fókuszban

Szerinted mennyire hatékony a képzési támogatásokat a készséghiány kezelésében?

- Részben hatékony
- Nem túl hatékony
- Nagyon hatékony
- Egyáltalán nem hatékony
- Jelenleg nem kínálunk képzést



Az 5 legfőbb ok, amiért hiány van bizonyos készségekből egy iparágban a munkáltatók szerint

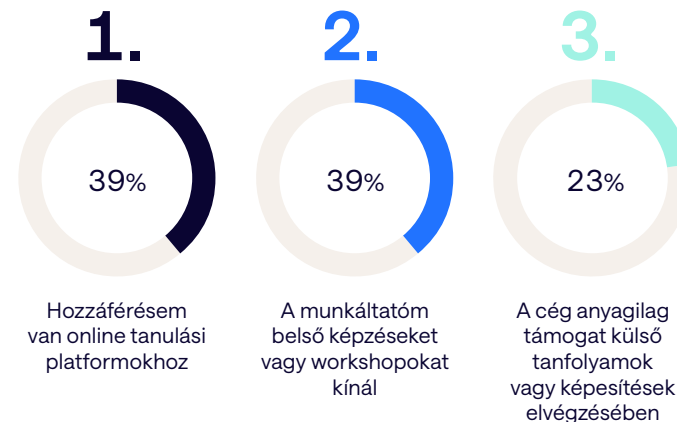
- 1.** Alacsony fizetések vagy nem vonzó juttatások **39%**
- 2.** Nincs elég iparág-specifikus oktatás vagy képzési program **30%**
- 3.** Kevés előrelépési lehetőség **24%**
- 4.** Nagy a verseny a tehetségekért más iparágakkal **24%**
- 5.** A fiatalabb generációk kevésbé érdeklődnek az iparág iránt **22%**

Készséghiány, képzés, fejlesztés a munkavállalók szerint

Melyik állítás jellemzi legjobban a készségeidet a jelenlegi munkád szempontjából?

- 39%** Hasznos készségeim vannak, de frissítenem vagy bővítenem kell őket
- 38%** Magabiztos vagyok abban, hogy a készségeim relevánsak és naprakészek
- 18%** Aktívan dolgozom a készségeim fejlesztésén, hogy növeljem az elhelyezkedési esélyeimet
- 3%** Úgy érzem, a készségeim elavultak/nem illeszkednek a jelenlegi munkaerőpiaci igényekhez
- 1%** Nem vagyok biztos benne, milyen készségek keresettek a szakterületemen
- 0,5%** Nyomasztónak érzem az átképzés vagy továbbképzés szükségességét
- 0,5%** Egyéb

Top 3 – Hogyan támogatja munkáltatód szakmai fejlődésedet vagy készségeid fejlesztését?



Top 3 – Milyen módon szeretnéd, hogy támogassa a munkáltatód a készségeid fejlesztését?



Mesterséges intelligencia (AI) a munkahelyen

63%-ra nőtt azoknak a munkavállalóknak az aránya, akik rendszeresen használnak AI-alapú eszközöket a munkahelyükön (az előző évi 55%-ról). Csak minden tizedik munkavállaló jelezte, hogy nem látja hasznát a mesterséges intelligencia használatának, 9,5% pedig azt válaszolta, hogy nem kapott képzést vagy támogatást a helyes használathoz. Céges tiltásról csak 3% számolt be.

A munkáltatók válasza egybecsengenek a munkavállalók tapasztalataival. **A kérdőívünket kitöltő munkáltatók 64%-a szerint rendszeres a munkahelyi AI-használat**, és bár ők nagyobb arányban jelölték meg a képzés hiányát, mint a munkavállalók, a többi lehetőséget ebben a csoportban is csak néhányan választották: a céges tiltást mindössze 1%.

A mesterséges intelligencia előnyeit a munkahelyen leginkább a hatékonyság növelésében, a kreativitás és ötletgenerálás terén, valamint az adatelemzés támogatásában látják a megkérdezettek. Sem a munkavállalók, sem a munkáltatók megítélésében nem történt változás egy év alatt ebben a kérdésben. Az ideai felmérésből viszont az is kiderült, hogy a munkavállalók és munkáltatók mennyire voltak elégedettek az AI-jal különböző szituációkban. A hatékonyságnövelés, a kreativitás és ötletgenerálás, valamint az adatelemzés ebben a kérdésben is tarolt, de a hatékonyabb és érthetőbb kommunikáció terén is pozitív tapasztalatai vannak az AI-alapú eszközökkel a megkérdezetteknek. A döntéshozatali képességek fejlesztésében és az emberi hibák csökkentésében azonban a többség számára egyelőre nem domborodtak ki az AI-eszközök előnyei.

Ahogy az AI egyre nagyobb teret nyer a munka világában, valószínűleg elkerülhetetlen lesz, hogy részben a munkáltatókra háruljon az edukáció feladata is. Természetesen nem speciális IT-tudásról van itt szó, hanem olyan (előbb-utóbb) alapkompenciákról, mint amilyenek a jó pár évtizeddel ezelőtt ugyancsak újdonságként berobbanó számítógép-felhasználói készség, majd az internethasználat vált. Épp emiatt figyelemre méltó eredmény, hogy mennyire proaktívak ezen a téren azok a megkérdezett munkavállalók, akik már használnak AI-alapú technológiát a munkájukban. Ezt pedig a munkáltatók

válasza is alátámasztják: **az egyéni tanulás a legjellemzőbb.** Emellett az is kirajzolódik, hogy **a munkáltatók egyre tudatosabbak a képzés tekintetében**, és igyekeznek vállalati szinten támogatni az AI-eszközök megismertetését.

Megkérdeztük azokat is, akik jelenleg valamilyen okból nem használnak a munkahelyen AI-eszközöket, hogy mennyire lennének nyitottak ilyen témájú képzésekre. Hasonlóan a korábbi év eredményeihez, mind a munkavállalók, **mind a munkaadók többsége szívesen részt venne AI-képzéseken.** Csak a munkavállalók 12, illetve a munkáltatók 14%-a elutasító az ilyen témájú workshopokkal kapcsolatban – ebben nem történt elmozdulás egy év alatt. A bizonytalanok aránya ezzel szemben viszonylag magas: szinte minden negyedik válaszadó a nem tudom választ jelölte be.

Az, hogy a mesterséges intelligencia fejlődése hozzájárulhat bizonyos pozíciók megszűnéséhez, egy évvel ezelőtt a munkavállalók kétharmada szerint reális forgatókönyv volt. Legújabb felmérésükben a témával kapcsolatos aggodalmakra voltunk kíváncsiak, és izgalmas eredményeket kaptunk.

A munkavállalók 71,5%-a és a munkáltatók 75%-a nem igazán vagy egyáltalán nem aggódik amiatt, hogy az AI fejlődése hatással lehet a jövőbeli munkalehetőségekre. Ennek hátterében valószínűleg az állhat, hogy a mesterséges intelligencia témájának pár évvel ezelőtti, robbanásszerű érkezése után kissé csillapodtak a kedélyek az egyénben. Feltehetően azért, mert nem tapasztalt a munkájában vagy a saját bőrén olyan közvetlen és gyors (negatív) hatást az AI-jal összefüggésben, mint amilyen sebességgel a hírek érkeztek a témában.

Ezzel szemben tudjuk, hogy jóformán az összes iparág igyekszik kiaknázni a mesterséges intelligenciában rejlő lehetőségeket, és a vállalatok egyik fejlesztésbe fektetnek a másik után világszerte. Így a realitás inkább az lehet, ami miatt jelenleg a megkérdezett munkavállalók 28,5%-a és a munkáltatók negyede aggódik valamilyen mértékben: az AI fejlődése bizony meghatározó lehet a jövőbeli munkalehetőségek szempontjából is.

AI használata a munkahelyen

MUNKAVÁLLALÓK

Az alábbi állítások közül melyik illik rád az AI használatával kapcsolatban?

- 63%** Rendszeresen használok AI-t a munkahelyemen
- 10%** Nem látom hasznát az AI használatának
- 9,5%** Nem kaptam képzést vagy támogatást az AI helyes használatához
- 5%** Nincs kapacitásom (időm/pénzem) az AI használatára
- 4%** A cég nem biztosít biztonságos környezetet az AI használatához
- 3,5%** Adatvédelmi aggályok miatt nem használok
- 3%** A cég megtiltotta az AI használatát a munkahelyen
- 2%** Etikai okokból nem használok

MUNKÁLTATÓK

Válaszd ki azt az állítást, ami leginkább igaz a cégetekre!

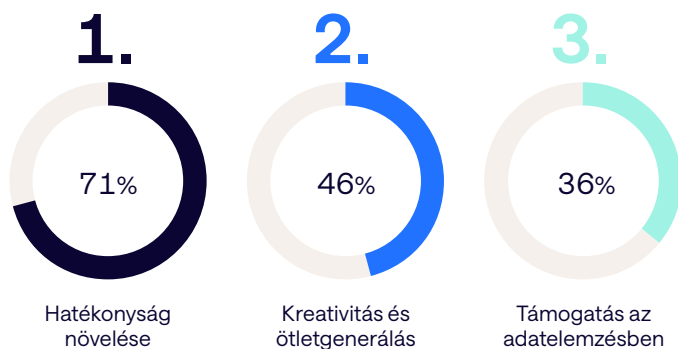
- 64%** Rendszeresen használunk AI-t a munkahelyen
- 16%** Nem kaptunk képzést vagy támogatást a helyes használathoz
- 7%** Nincs rá kapacitásunk (idő vagy pénz)
- 6%** Nem látjuk hasznát az AI-nak
- 4%** Adatvédelmi aggályok miatt nem használjuk
- 1%** A munkahelyi környezet nem biztonságos az AI használatához
- 1%** Etikai okokból nem használjuk
- 1%** A cég megtiltotta az AI használatát

Mesterséges intelligencia (AI) a munkahelyen

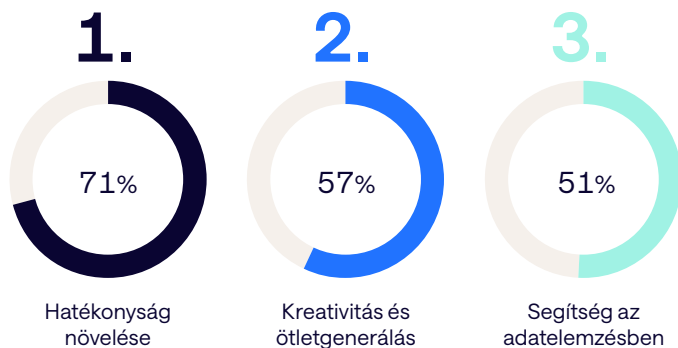
Az AI előnyei a munkahelyen

Mi az AI 3 legfőbb előnye a munkahelyen?

Munkavállalók



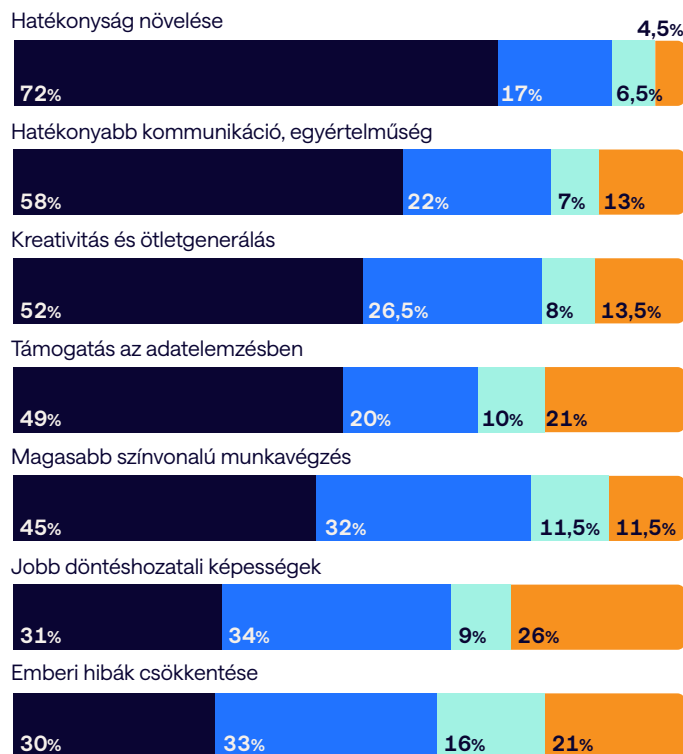
Munkáltatók



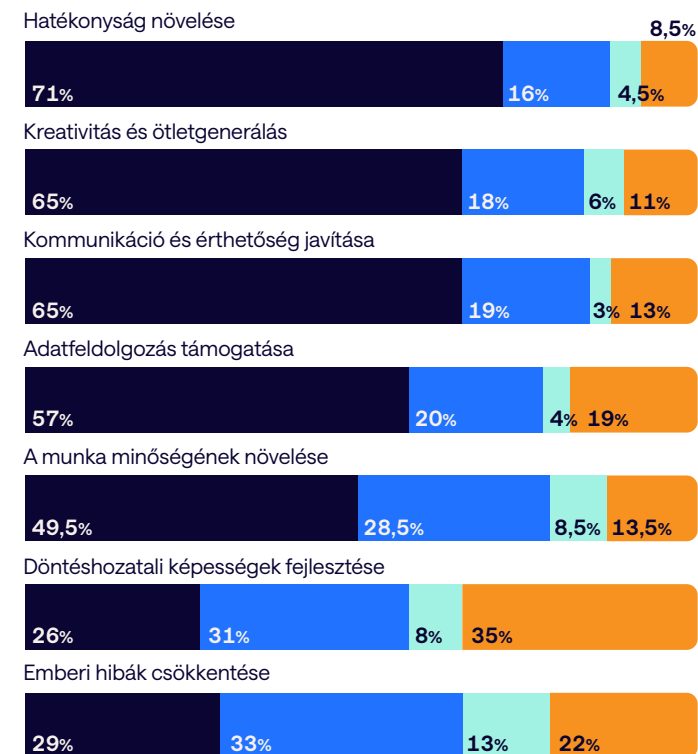
Mire használtál AI-eszközt, és mennyire voltál elégedett az eredménnyel?

■ Elégedett ■ Közömbös ■ Elégedetlen ■ Nem használtam erre AI-t

Munkavállalók



Munkáltatók



Mesterséges intelligencia (AI) a munkahelyen

AI-képzések

MUNKAVÁLLALÓK

Kaptál képzést vagy támogatást a munkáltatódtól az AI munkahelyi használatához?

- 25%** Nem kaptam hivatalos segítséget, magamtól tanultam meg
- 21%** Kaptam némi támogatást, de főként önállóan tanultam
- 14%** Igen, workshopokat és segédanyagokat biztosítottak
- 9%** Nem kaptam semmilyen képzést vagy támogatást, és nem is fejlesztem magam
- 7%** Még nem, de érdekelne
- 7%** Igen, online képzést és mentorálást kaptam
- 6%** Igen, teljes körű képzést és támogatást kaptam
- 6%** Korlátozott források álltak a rendelkezésemre, gyakorlati képzést nem kaptam
- 5%** Informális segítséget kaptam a kollégáktól

MUNKÁLTATÓK

Biztosít a vállalat képzést vagy támogatást az AI-technológiák munkahelyi bevezetéséhez?

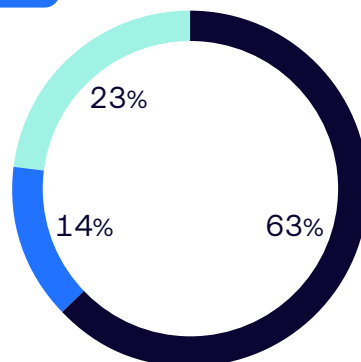
- 28,5%** Adunk némi támogatást, de főként önálló tanulás a jellemző
- 19,5%** Igen, workshopokat és segédanyagokat kínálunk
- 13%** Igen, teljes körű képzést és támogatást biztosítunk
- 11%** Nem adunk semmilyen képzést vagy támogatást
- 11%** Informális segítséget adnak a kollégák egymásnak
- 10,5%** Igen, elérhetők online kurzusok és a mentorálás lehetősége
- 6,5%** Korlátozottak az erőforrásaink, nincs gyakorlati képzés

Akik nem használnak AI-t

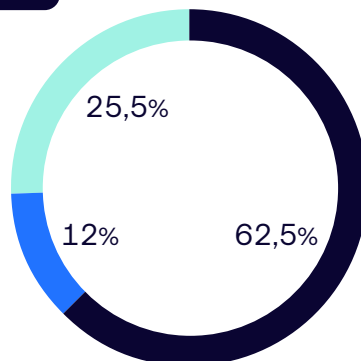
Részt vennél AI-workshopokon vagy -képzéseken, ha lenne rá lehetőség?

■ Igen ■ Nem ■ Nem tudom

Munkavállalók



Munkáltatók



AI-aggodalmak

Mennyire aggaszt, hogy az AI fejlődése hatással lehet a jövőbeli munkalehetőségekre?

Munkavállalók

Egyáltalán nem aggaszt

19,5%

Nem igazán aggaszt

52%

Eléggé aggaszt

23%

Nagyon aggaszt

5,5%

Munkáltatók

Egyáltalán nem aggaszt

18%

Nem igazán aggaszt

57%

Eléggé aggaszt

21%

Nagyon aggaszt

4%

Iparágak és *bérek*

Pénzügy és számvitel

Az elmúlt évek nagyobb béremelkedése mostanra lelassult, és az inflációs környezet ellenére csak csekély mértékben nőttek a fizetések a pénzügy és számvitel iparágban. Vannak olyan szakterületek, ahol az átlagbérek szinte nem is emelkedtek. Eközben egyre inkább növekszik a mesterséges intelligencia szerepe a vállalatok életében. Míg a digitalizáció térnyerése sok új munkakört hozott létre, hosszú távon a tranzakcionális könyvelői folyamatokat a cégek az AI segítségével fogják előrelendíteni.

Iparági trendek

Digitalizáció: egyre több feladatra bevethető az AI

A könyvelés és a pénzügy digitális átalakuláson megy keresztül, miközben erősödik adatalapú döntéshozatalt támogató szerepe. A szakemberek munkáját kiegészíti a mesterséges intelligencia, amely komplex elemzéseket és javaslatokat ad. A pénzügyi rendszerek már nemcsak rögzítik, hanem elemzik is az adatokat, előrejelzéseket készítenek, és segítik a vezetőket a stratégiai döntésekben. Az AI és az automatizált rendszerek beépülnek a mindennapi munkavégzésbe. Azok a cégek maradhatnak versenyképesek, akik tudják alkalmazni az új technológiát.

Munkaerőpiaci verseny a digitális kompetenciáért

Nő az igény új készségek és olyan technológiák ismerete iránt, például az S/4HANA, PowerBI, HFM, Hyperion, SAP és egyéb AI-eszközök. Azok a szakemberek, akik naprakész tudással rendelkeznek, illetve magasán képzettek, több lehetőség közül válogathatnak a munkaerőpiacon. A pénzügyi toborzásban egyre inkább előtérbe kerül az adatvezérelt gondolkodás, a digitális kompetenciák és az analitikai készségek. Ennek oka, hogy a cégek olyan munkatársakat keresnek, akik nemcsak a hagyományos könyvelési feladatokat látják el, hanem képesek stratégiai támogatást nyújtani, valamint értéket teremteni a modern technológiák alkalmazásával.

Nőtt a kontrollerek és pénzügyi asszisztensek elérhetősége

Míg a korábbi években óriási kereslet volt termelési kontrollerekre, most jellemzőbb a piacon az álláskeresőknél megnövekedett száma 2025 leépítései és átszervezései miatt. A munkaerőpiac tehát átalakulóban van: a cégek kevesebb új pozíciót hirdetnek meg, miközben sok tapasztalt szakember került ki a piacra, ami fokozza a versenyt az állásokért. Ez a trend egyben azt is jelzi, hogy a vállalatok egyre inkább a hatékonyságot és a digitalizációt helyezik előtérbe. A jövőben azok a szakemberek lesznek előnyben, akik képesek alkalmazkodni az új technológiákhoz, és szélesebb körű kompetenciákat tudnak felmutatni.

Pozíciók

Legkeresettebb pozíciók

Nagy a kereslet a teljes körű könyvelőkre angol nyelvtudással, valamint a generalista tapasztalattal rendelkező adótanácsadókra és transzferárszakértőkre.

Legjobban fizető pozíciók

Még mindig az IFRS-szakértők érik a legtöbbet a munkaerőpiacon, de a transzferárszakértők bére is kiemelkedő a szektorban.

Leginkább elérhető szaktudás

Kontrolling és pénzügyi asszisztensi területen van a legtöbb elérhető szakember, illetve továbbra is sok könyvelő van a piacon.

Legkevésbé elérhető szaktudás

Bejegyzett könyvvizsgálókból változatlanul nagy a hiány, de transzferárszakértő és adótanácsadó szakemberekből sincs elég.

Várható TOP 3 trend 2026-ban

1. Az AI egyre aktívabb része lesz a pénzügyi folyamatoknak, és a vállalatok egyre jobban el fognak mélyülni a digitalizációban.
2. Nagy hangsúly kerül a fenntarthatósági riportokra, versenyelőnyt szereznek azok a cégek, akik ESG-riportinggal foglalkoznak.
3. A hibrid munkavégzés fontossága tovább erősödik, különösen a fiatalabb generáció körében. Azok a cégek, akik rugalmasságot tudnak biztosítani, sikeresebben toborozhatnak.

🔗 A gazdasági környezet és az átszervezések miatt sok jelölt szabadult fel a munkaerőpiacon. Ez hosszabb kiválasztási folyamatot eredményez, de a vállalatok könnyebben tudnak válogatni a szakemberek közül. 🔗



Vastag Lilla
Team Leader
Accountancy and Finance



Pénzügy és számvitel

Bérek

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül ▶

Könyvelés

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Junior könyvelő (0-3 év) | 550 000 | 800 000 | 720 000 |
| Könyvelő (3-5 év) | 750 000 | 1 200 000 | 950 000 |
| Szenior könyvelő (5+ év) | 950 000 | 1 400 000 | 1 150 000 |
| Főkönyvelő | 1 300 000 | 1 800 000 | 1 550 000 |

Kontrolling

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Junior kontroller (0-3 év) | 550 000 | 950 000 | 800 000 |
| Kontroller (3-5 év) | 850 000 | 1 200 000 | 1 000 000 |
| Szenior kontroller (5+ év) | 1 100 000 | 1 800 000 | 1 300 000 |
| Kontrollingvezető | 1 600 000 | 2 300 000 | 1 800 000 |

Pénzügyi vezető

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Pénzügyi vezető (2-6 fő vezetésével) | 1 500 000 | 2 500 000 | 2 000 000 |
| Pénzügyi igazgató (több mint 6 fő vezetésével) | 1 900 000 | 2 800 000 | 2 500 000 |
| Régiós pénzügyi igazgató | 2 300 000 | 3 800 000 | 2 850 000 |

Könyvvizsgálat

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Könyvvizsgáló-asszisztens (0-3 év) | 550 000 | 800 000 | 700 000 |
| Könyvvizsgáló (3-5 év) | 800 000 | 1 200 000 | 900 000 |
| Szenior könyvvizsgáló (5+ év) | 1 000 000 | 1 500 000 | 1 300 000 |
| Vezető könyvvizsgáló | 1 400 000 | 1 850 000 | 1 600 000 |
| Könyvvizsgáló-igazgató | 1 800 000 | 2 600 000 | 2 000 000 |

Adózás

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Junior adótanácsadó (0-3 év) | 550 000 | 850 000 | 800 000 |
| Adótanácsadó (3-5 év) | 850 000 | 1 400 000 | 1 100 000 |
| Szenior adótanácsadó (5+ év) | 1 200 000 | 1 500 000 | 1 400 000 |
| Adómenedzser | 1 450 000 | 1 950 000 | 1 800 000 |

Transzferár

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|---------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Junior transzferár-tanácsadó (0-3 év) | 500 000 | 900 000 | 800 000 |
| Transzferár-tanácsadó (3-5 év) | 900 000 | 1 600 000 | 1 300 000 |
| Szenior transzferár-tanácsadó (5+ év) | 1 250 000 | 1 750 000 | 1 500 000 |
| Transzferár-menedzser | 1 500 000 | 2 500 000 | 2 100 000 |

IFRS-szakértő

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Junior IFRS-szakértő (0-3 év) | 700 000 | 1 100 000 | 850 000 |
| IFRS-szakértő (3-5 év) | 1 100 000 | 1 700 000 | 1 350 000 |
| Szenior IFRS-szakértő (5+ év) | 1 400 000 | 2 200 000 | 1 800 000 |
| IFRS-menedzser | 1 750 000 | 2 500 000 | 2 100 000 |

Bank és biztosítás

Miközben az egyik oldalon jelöltvezérelt piac jellemzi az iparágat, és nagy a kereslet a digitális banki szolgáltatásokhoz értő szakemberekre, addig a másik oldalon a gazdasági lassulás és a szigorúbb szabályozások miatt kevesebb új pozíció nyílik a bankszektorban. A digitalizáció és az AI térnyerése miatt a fintech háttér, az IT-biztonsági tapasztalat és a technológiai ismeretek egyre értékesebbnek számítanak a munkaerőpiacon.

Iparági trendek

Lassú bérnövekedés, kisebb verseny a jelöltekért

A gazdasági körülmények a banki és biztosítói szektorban is hatással voltak a bérekre, illetve azok lassú emelkedésére. A vállalatok a toborzásban kedvezőbb helyzetbe kerültek, hiszen szélesebb jelöltkörből válogathattak, és kiegyensúlyozottabb bértárgyalásokat folytathattak. A piaci dinamika így inkább a munkáltatók oldalára billent. A szakemberek számára a naprakész tudás és a digitális kompetenciák jelentik a versenyelőnyt egy olyan környezetben, ahol a bérek lassabb ütemben követik a gazdasági változásokat.

Felerősödtek a hibrid szereplők

Olyan pozíciók jönnek létre, ahol a munkatársak egyszerre értenek a pénzügyi szabályozáshoz és a technológiai fejlesztéshez (például data scientist a kockázatkezelésben, AI-specialista a hitelezésben). Azok a bankok növelhetik versenyképességüket, amelyek képesek lépést tartani a technológiai újdonságokkal, sokkal gyorsabban reagálnak a piaci környezet változásaira, rugalmasabb termékeket és szolgáltatásokat kínálnak, valamint hatékonyabban tudják kezelni a kockázatokat.

Még mindig tarol a rugalmas munkavégzés

A hibrid munkavégzés ma már alapvető elvárás a jelöltek részéről, így a bankok toborzásában nagyobb hangsúlyt kapnak azok a munkakörök, amelyek részben otthonról, részben irodából végezhetőek. Ez a modell nemcsak az IT- és adminisztratív területeken terjedt el – egyre inkább megjelenik az ügyfélszolgálati és kockázatkezelési pozíciókban is,

ahol a digitális eszközök lehetővé teszik a hatékony távoli munkát. A rugalmas munkavégzés a bankok egyik legfontosabb eszköze a fluktuáció csökkentésére, mivel növeli a munkavállalói elégedettséget, javítja a munka-magánélet egyensúlyt, és hosszú távon erősíti a lojalitást. Ez a trend jól mutatja, hogy a modern pénzügyi intézmények nemcsak technológiai, hanem szervezeti szinten is alkalmazkodnak a változó munkaerőpiaci igényekhez.

Pozíciók

Legkeresettebb pozíciók

Az elmúlt évben jellemzően a technológiai pozíciók száma emelkedett meg, azonban továbbra is sok termékmenedzsert kerestek a szektorban.

Legjobban fizető pozíciók

Változatlanul az aktuáriusok tudnak a legjobban keresni a bankszektorban, azonban a portfóliómenedzserek és befektetési bankárok bére is kiemelkedő.

Leginkább elérhető szaktudás

A korábbi évhez hasonlóan 2025-ben is kockázatelemző, valamint treasury szakemberekből volt a legtöbb elérhető jelölt.

Legkevésbé elérhető szaktudás

Évek óta általános trend, hogy aktuárius kollégákból nagy a hiány a piacon. A kereslet folyamatosan meghaladja a kínálatot, így az aktuáriusok iránti igény tartósan magas, ami a bérezésben és a karrierlehetőségekben is megmutatkozik.

Várható TOP 3 trend 2026-ban

1. A bankok egyre inkább adatvezérelt cégek, így a toborzásban is előtérbe kerülnek a technológiai és pénzügyi hibrid profilok.
2. A dinamikusán változó és erősen szigorodó szabályozási környezet miatt keresettek lesznek a compliance és IT-biztonsági szakértők.
3. A bankszektorban is tovább növekszik az igény a hibrid munkavégzésre. A jelöltek minél több home office-t és rugalmasabb munkarendet keresnek.

🔗 Azok a bankok és biztosítók maradnak hosszú távon versenyképesek a piacon, amelyek a mesterséges intelligenciát megfelelően tudják alkalmazni. 🔗



Vastag Lilla
Team Leader
Accountancy & Finance



Bank és biztosítás

Bérek

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül ▶

Kockázatkezelés

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Junior kockázati modellező (0-3 év) | 570 000 | 1 100 000 | 800 000 |
| Kockázati modellező (3-5 év) | 850 000 | 1 400 000 | 1 200 000 |
| Szenior kockázati modellező (5+ év) | 1 280 000 | 1 800 000 | 1 500 000 |
| Junior kockázatelemző (0-3 év) | 650 000 | 1 050 000 | 850 000 |
| Kockázatelemző (3-5 év) | 1 000 000 | 1 450 000 | 1 270 000 |
| Szenior kockázatelemző (5+ év) | 1 300 000 | 1 800 000 | 1 500 000 |
| Kockázatelemzési vezető | 1 500 000 | 2 000 000 | 1 700 000 |
| Kockázatelemzési igazgató | 1 700 000 | 2 900 000 | 2 350 000 |

Treasury

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Junior treasury munkatárs (0-3 év) | 560 000 | 930 000 | 750 000 |
| Treasury munkatárs (3-5 év) | 850 000 | 1 200 000 | 1 050 000 |
| Szenior treasury munkatárs (5+ év) | 1 150 000 | 1 600 000 | 1 300 000 |
| Treasury menedzser | 1 400 000 | 2 200 000 | 1 700 000 |

Befektetési elemző

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Junior befektetési elemző (0-3 év) | 580 000 | 850 000 | 780 000 |
| Befektetési elemző (3-5 év) | 850 000 | 1 300 000 | 1 100 000 |
| Szenior befektetési elemző (5+ év) | 1 200 000 | 1 650 000 | 1 500 000 |
| Befektetési vezető | 1 300 000 | 1 900 000 | 1 600 000 |

Kvantitatív modellezés

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Junior modellező (0-3 év) | 650 000 | 1 100 000 | 990 000 |
| Modellező (3-5 év) | 980 000 | 1 550 000 | 1 350 000 |
| Szenior modellező (5+ év) | 1 350 000 | 2 000 000 | 1 600 000 |
| Vezető modellező | 1 700 000 | 2 860 000 | 2 200 000 |

Aktuárius

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Junior aktuárius (0-3 év) | 700 000 | 1 300 000 | 1 050 000 |
| Aktuárius (3-5 év) | 1 050 000 | 1 700 000 | 1 400 000 |
| Szenior aktuárius (5+ év) | 1 500 000 | 2 400 000 | 1 900 000 |
| Vezető aktuárius | 1 900 000 | 2 750 000 | 2 450 000 |

Folyamatfejlesztés

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Junior folyamatfejlesztő (0-3 év) | 500 000 | 900 000 | 700 000 |
| Folyamatfejlesztő (3-5 év) | 750 000 | 1 050 000 | 900 000 |
| Szenior folyamatfejlesztő (5+ év) | 1 000 000 | 1 550 000 | 1 400 000 |

Termékmenedzsment

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Junior termékmenedzser (0-3 év) | 550 000 | 850 000 | 750 000 |
| Termékmenedzser (3-5 év) | 800 000 | 1 200 000 | 950 000 |
| Szenior termékmenedzser (5+ év) | 1 100 000 | 1 500 000 | 1 200 000 |
| Termékmenedzser vezető | 1 400 000 | 1 800 000 | 1 500 000 |

Üzleti szolgáltató központok (SSC)

A hazai üzleti szolgáltató szektor továbbra is dinamikusan nő, és a geopolitikai, gazdasági kihívások ellenére stabilan bővül. A központok száma 2020 óta csaknem megduplázódott (kb. 250). A foglalkoztatottak száma közel 120 000-re nőtt, ami dinamikus fejlődési görbét biztosít, miközben egyre több központ jelenti be új részlegek migrációját vagy bővüléseket. Továbbra is főként ügyfélszolgálati, IT- és pénzügyi területre toboroznak, de az R&D-bővülések is jelentősek. Összességében a magyar SSC-szektor rugalmassága és piaci érettsége kivételes versenyelőny a régióban (magas hozzáadott értékű szolgáltatások, technológiai fejlettség, regionális diverzifikáció).

Iparági trendek

Érett piac: komplexebb feladatkörökkel erősödik a szektor

Folytatódik az a piaci trend, hogy a magyarországi szolgáltató központokba egyre komplexebb pozíciókat és területeket szerveznek ki az anyavállalatok. Az utóbbi időszakban növekvő számú pénzügyi és R&D-területre érkező pozíciót, projektet látunk. Még nagyobb, központibb, illetve stratégiaibb szerepet kapnak a támogatóközpontok a cégek működésének ritmusában. Ezzel szemben a tranzakcionálisabb, csak angol vagy középszintű angol nyelvtudást igénylő pozíciókat tőlünk keletebbre lévő régiókba szervezik ki – főként költséghatékonysági szempontok alapján.

Fellendülő befektetési kedv és bővülések

2025-ben a korábbi évhez képest nagyobb befektetési kedvet láttunk mind nyugati, mind keleti régiókból. A meglévő központok R&D-, pénzügyi, IT- és speciális nyelvtudást igénylő ügyfélszolgálati pozíciókkal bővülnek, ezzel nagyobb teret adva a fejlődésnek és a jelöltek fejlesztésének. A zöldmezős beruházások dinamikus növekedési tervekkel és stratégiai központok létrehozásáról szóló döntésekkel érkeznek a magyar SSC-piacra, és ezzel formálják is azt.

A megkerülhetetlen AI: nő a hatékonyság, csökken a költség

A digitális alkalmazkodás a versenyképesség egyik alapköve lett a szektorban. 2025-ben már a cégek többsége fektetett tényleges hangsúlyt a mesterséges intelligencia használatára, fejlesztésére és a munkavállalók ezzel kapcsolatos tréningelésére. Jelentős munkafolyamat-optimalizálási projekteket látunk, amelyekkel a cégek igyekeznek hatékonyabb munkavégzést elérni, egyszerűsíteni bizonyos munkafolyamatokat. Ezáltal a költségcsökkentés mellett időt és energiát szabadítanak fel, így komplexebb munkaköröket alakíthatnak ki.

Pozíciók

Az elmúlt két év főként pénzügyi és ügyfélszolgálati területeket érintő bővülésekben volt gazdag. Ez pedig most sincs másként. Egyre nagyobb volumenben érkeznek és bővülnek (főként a saját entitásaitkat ellátó központokban) a könyvelést, pénzügyi tervezést érintő projektek – mind az angol mellett második nyelvet igénylő, részfolyamatot ellátó pozíciók, mind a stratégiaibb fókuszú lehetőségek kapcsán.

A legnagyobb volumenben a német, francia és északi (skandináv) nyelveken támogató ügyfélszolgálati és IT-támogató pozíciók léptek be a piacra, tovább szűkítve a jelöltelérést, és növelve az értük folyó versenyt. Még mindig ezek a legnagyobb toborzásigényű projektek, amelyeket ambiciózus ütemtervvel is elbí az SSC-piac – amennyiben a cégek versenyképes bérekkel, cégkultúrával és fejlesztési lehetőségekkel szolgálnak a jelöltek számára.

Várható TOP 3 trend 2026-ban

1. A jelenlegi gazdasági helyzetben a szektor egyik legnehezebb feladata a költséghatékonysági szempontok betartása, mindemellett a képzett munkaerő megtartása, motiválása, fejlesztése. Ezek a célok gyakran ütik egymást: az tudja kiegyensúlyozni, aki rugalmas, felzárkózik a piaci bérekhez, odafigyel a cégkultúra kialakítására és fenntartására, illetve technológiailag fejlett háttérrel biztosít munkavállalóinak és ügyfeleinek is.
2. Továbbra is fókuszban marad a technológia és a mesterséges intelligencia lehetőségeinek kiaknázása. Az üzleti szolgáltató központok több mint fele alakított már ki AI-integrálásra vonatkozó stratégiát. Ezzel az eszközzel növelnék a versenyképességet a régióban. A dolgozók nagy része napi szinten használja az AI-t az egyszerűbb feladatok elvégzésének felgyorsítására.

3. A cégek többsége változatlanul a hibrid munkavégzést tartja célravezető modellnek. Heti 2-3 irodai nap jellemző, és igyekeznek biztosítani a rugalmasságot, ami ma már alapelvárás a jelöltek részéről. Hiába az igény, a központok túlnyomó többsége nem tervezi a távmunka bevezetését – pedig ez jelentősen növelné a potenciális jelöltállományt, pláne a nehezebben betölthető vagy volumentoborzást igénylő pozíciók esetében.

🔗 Konzisztens növekedés és folyamatosan növekvő hozzáadott értékű pozíciók jellemzik a hazai üzleti szolgáltató szektort. 🔗



Nagy Anita
Manager
Business Services

Üzleti szolgáltató központok (SSC)

Bérek

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül ▶

Pénzügy-számvitel

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|--|-----------|-----------|-----------|
| AP Accountant (friss diplomás) | 500 000 | 600 000 | 550 000 |
| AP Accountant (1-3 év) | 550 000 | 750 000 | 650 000 |
| AP Accountant (3+ év) | 700 000 | 950 000 | 800 000 |
| Collection / Credit Analyst / AR Accountant (friss diplomás) | 500 000 | 600 000 | 550 000 |
| Collection / Credit Analyst / AR Accountant (1-3 év) | 550 000 | 750 000 | 650 000 |
| Collection / Credit Analyst / AR Accountant (3+ év) | 700 000 | 950 000 | 800 000 |
| GL Accountant (friss diplomás) | 600 000 | 750 000 | 700 000 |
| GL Accountant (1-3 év) | 650 000 | 900 000 | 800 000 |
| Senior GL Accountant (3-7 év) | 800 000 | 1 100 000 | 950 000 |
| GL Accountant Expert (7+ év) | 900 000 | 1 400 000 | 1 150 000 |
| Taxation (1-3 év) | 650 000 | 800 000 | 750 000 |
| Statutory / Taxation (3+ év) | 850 000 | 1 300 000 | 950 000 |
| Controlling / Reporting / FP&A (1-3 év) | 700 000 | 950 000 | 850 000 |
| Controlling / Reporting / FP&A (3-7 év) | 900 000 | 1 300 000 | 1 100 000 |
| Senior Controller (7+ év) | 1 100 000 | 1 700 000 | 1 400 000 |
| AP / AR / Collection Team Leader | 900 000 | 1 300 000 | 1 100 000 |
| GL Team Leader | 950 000 | 1 500 000 | 1 200 000 |
| AP / AR Manager | 1 200 000 | 1 700 000 | 1 550 000 |
| GL Manager | 1 300 000 | 1 900 000 | 1 650 000 |
| FP&A Manager | 1 300 000 | 2 100 000 | 1 750 000 |
| Statutory / Taxation Manager | 1 300 000 | 2 200 000 | 1 700 000 |

Humán erőforrás

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|--|-----------|-----------|-----------|
| HR Operations Support (friss diplomás) | 500 000 | 650 000 | 550 000 |
| HR Operations Support (1-3 év) | 550 000 | 750 000 | 650 000 |
| Payroll Associate (friss diplomás) | 550 000 | 650 000 | 600 000 |
| Payroll Specialist (1-3 év) | 600 000 | 900 000 | 750 000 |
| Learning & Development Specialist (1-3 év) | 600 000 | 900 000 | 750 000 |
| Compensation & Benefit Specialist (1-3 év) | 700 000 | 900 000 | 800 000 |
| SME / Expert / Lead (3+ év)* | 800 000 | 1 000 000 | 900 000 |
| Recruitment Specialist (1-3 év) | 580 000 | 850 000 | 700 000 |
| Recruitment Specialist (3+ év) | 750 000 | 1 250 000 | 950 000 |
| Team Leader* | 1 000 000 | 1 400 000 | 1 200 000 |
| Team Manager* | 1 200 000 | 1 700 000 | 1 400 000 |

*Beleértve a HR, a tanulás és fejlesztés, a kompenzáció és juttatások, illetve a bérszámfejtés területeit.

Technológia

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|---|-----------|-----------|-----------|
| 1st level Service Desk (friss diplomás) | 480 000 | 600 000 | 550 000 |
| 1st level Service Desk (1-3 év) | 550 000 | 800 000 | 700 000 |
| 2nd level Service Desk | 650 000 | 900 000 | 750 000 |
| Quality Specialist | 700 000 | 900 000 | 750 000 |
| Service Desk Team Leader | 850 000 | 1 300 000 | 1 050 000 |
| Service Desk Manager | 1 000 000 | 1 600 000 | 1 300 000 |

Üzleti szolgáltató központok (SSC)

Bérek

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül ▶

Ügyfélszolgálat és törzsadatkezelés

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Customer Service (friss diplomás) | 480 000 | 600 000 | 550 000 |
| Customer Service (1-3 év) | 550 000 | 800 000 | 700 000 |
| Customer Service (3+ év) | 650 000 | 900 000 | 750 000 |
| Master Data Analyst (friss diplomás) | 500 000 | 600 000 | 550 000 |
| Master Data Analyst (1-3 év) | 550 000 | 700 000 | 650 000 |
| Master Data Analyst (3+ év) | 650 000 | 800 000 | 750 000 |
| Team Leader* | 850 000 | 1 300 000 | 1 050 000 |
| Team Manager* | 1 000 000 | 1 600 000 | 1 300 000 |

*Beleértve az ügyfélszolgálat és törzsadatkezelés területeit.

Értékesítés

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|--|---------|-----------|-----------|
| Sales Support (friss diplomás) | 550 000 | 650 000 | 600 000 |
| Sales Support (1-3 év) | 650 000 | 780 000 | 700 000 |
| Sales / Account Management (friss diplomás)* | 650 000 | 800 000 | 700 000 |
| Sales / Account Management (1-3 év)* | 700 000 | 900 000 | 850 000 |
| Sales Support Team Leader | 800 000 | 1 300 000 | 1 000 000 |

*A bérek nagymértékben függenek a jutalékoktól.

Logisztika és ellátási lánc

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Order Management / Logistics / Supply Chain Specialist (friss diplomás) | 500 000 | 650 000 | 550 000 |
| Order Management / Logistics / Supply Chain Specialist (1-3 év) | 550 000 | 800 000 | 700 000 |
| Order Management / Logistics / Supply Chain Specialist (3+ év) | 700 000 | 900 000 | 820 000 |
| Operational Buyer (friss diplomás) | 480 000 | 570 000 | 540 000 |
| Operational Buyer (1-3 év) | 600 000 | 800 000 | 700 000 |
| Strategic Buyer (3+ év) | 850 000 | 1 300 000 | 1 000 000 |
| Team Leader* | 900 000 | 1 500 000 | 1 100 000 |
| Team Manager* | 1 100 000 | 1 900 000 | 1 700 000 |

*Beleértve a rendeléskezelés, a beszerzés és az ellátási lánc területeit.

Megjegyzés: A fizetési tartományok az angol nyelvet igénylő pozíciókra vonatkoznak. A többi nyelv bónusz díjait alább találod. A nyelvi bónuszok százalékos aránya kevésbé jelentős a vezetői pozíciók esetében.

| Nyelvi pótlék | Bónusz |
|--|--------|
| Német, francia | 12-17% |
| Olasz, spanyol, portugál | 10-15% |
| Cseh, szlovák, szlovén, román, bolgár, szerb | 10-15% |
| Kínai, japán | 10-15% |
| Török, arab, görög | 10-15% |
| Lengyel, orosz, héber, holland, skandináv nyelvek* | 15+ |

*Beleértve: norvég, dán, svéd, finn.

Építő- és ingatlanipar

2025-ben csökkent a hazai építőipari termelés (a legutóbbi mérések szerint 3,4%-kal). Ennek fő oka az építési engedélyek és az iparági beruházások visszaesése. Az állami és magánberuházások visszafogottak, az uniós források akadoznak – általános a bizonytalanság a szektorban, ami várhatóan a választásokig kitart majd. A növekvő reálbérek és az Otthon Start miatt az ingatlanárak 2025-ben akár 29%-kal is nőhetnek (Budapest: 27,9%). Kevesebb új lakást adtak át, de duplázódnak az építéskezdek. Nő az érdeklődés a többfunkciós fejlesztésekre (iroda+hotel), de az értékesíthetőségük bizonytalan. Az irodapiac, a kiskereskedelem stabil, a logisztikai kereslet erős, a szállodai par élénkült.

Iparági trendek

Kiválás és a felszabaduló munkaerő kettős hatásai

A beruházások volumene érezhetően csökken nemcsak az állami, hanem a magánberuházói oldalon is. A hitelkamatok, a kivitelezési árak hektikussága, illetve az ingatlanpiac iránykeresése jelentős bizonytalanságot eredményez. A kivitelezői oldalon a hosszabb távú projekttervezés helyett egyre jellemzőbb a rövid ciklusú gondolkodás, amely a kapacitások részleges visszavonásához is vezethet. Ez a bizonytalanság hatást gyakorol az építőipar és az ingatlanpiac toborzási folyamataira is. Egyrészt visszafogja a felvételi döntéseket (kiválás), másrészt, amikor mégis van keresés, az óvatosság miatt a folyamat elnyúlik és minőségcentrikus lesz, miközben a piacon egyre több felszabaduló szakember jelenik meg.

Munkaerőhiány a speciális területeken és kevés szakmunkás

A kereslet zuhanása ellenére a szektorban, főleg a speciális mérnöki, illetve a kézgalléros állományok tekintetében továbbra is égető a munkaerőhiány. Számos szakterületen a külföldi munkavállalók sem tudták megoldani a súlyos hiányt. Sok cég létszámot csökkentett, állandó szerződések helyett projektalapú foglalkoztatásra és munkaerő-közvetítőkre támaszkodik, ami növeli a szezonális ingadozást. A szakmunkások iránti kereslet viszont folyamatos, és a minőségi munkaerő hiánya továbbra is jelentős. A mérnöki állomány stabilabb, őket viszont egyre nehezebb motiválni: magasabb fizetési sávban vannak,

és a szakmai fejlődés lehetőségét is keresik, ezért egyre nehezebb őket megtartani.

Fenntarthatóság, energiahatékonyság, technológia

A zöld megoldások továbbra is kiemelt szerepben vannak. Ugyanakkor jelentős technológiai fejlődésre van szükség az iparágban, amely elősegítheti a nagy ipari és erőművi méretű energiatárolást. Ez azért is fontos, mert a lakossági szektorban a fenntarthatósági projektindítások száma jelentősen csökken. Növekvő kereslet figyelhető meg a zöldépítési szakértőkre, ESG-tanácsadókra. Az IT- és adatkezelési pozíciók jelentősen bővülnek az ingatlanalapú adatelemzés támogatására, valamint élénkül a jelzáloggal és befektetéssel kapcsolatos pénzügyi szakemberek toborzása.

Pozíciók

Legkeresettebb pozíciók

Jelenleg a szakmunkások, szerelők és karbantartók iránt mutatkozik a legnagyobb kereslet, különösen az energiaipar, a megújuló energia, az épületautomatika, az épületgépészet és az épületvillamosság területén. Emellett kiemelt szerepet kapnak a mérnök értékesítők és projektértékesítők, akik az említett, speciális tudást igénylő szektorokban dolgoznak. A beszerzők és a vállalkozási előkészítők, akik a pályázattási folyamatokat kezelik, szintén keresettek.

Legjobban fizető pozíciók

Komplex pénzügyi és piaci elemzői szakértelműeknek köszönhetően az ingatlanbefektetési tanácsadók érhetik el a szektorban a legmagasabb jövedelmet. Szintén kiemelkedő az ingatlanfejlesztői, lebonyolítói és kivitelezői oldalon dolgozó mérnök projektmenedzserek fizetése, különösen az ingatlanfejlesztési és beruházói szektorban, ahol a projektek nagysága és összetettsége indokolja a magas béreket.

Leginkább elérhető szaktudás

A legkönnyebben hozzáférhető szaktudás az építészeti és építőmérnöki területeken található, különösen a tervezés, előkészítés és kivitelezés szegmenseiben. Emellett az ingatlanközvetítés, az ingatlangazdálkodás és a bérbeadás – főként a lakossági szektorban – olyan terület, ahol viszonylag könnyen találhatóak elérhető szakemberek.

Legkevésbé elérhető szaktudás

A legnagyobb hiány a speciális mérnöki területeken tapasztalható, mint például a nukleáris szféra, a fenntartható energia, az energiatárolás, a speciális infrastruktúra, az épületvillamosság, az épületgépészet és a tűzvédelem. Emellett kevés az MRICS-minősítéssel rendelkező

szakember a piacon, pedig a vállalatoknak nagy szükségük van a tudásukra.

Várható TOP 3 trend 2026-ban

1. Az építőipari teljesítmény 2025-ben tapasztalt visszaesésének, illetve a szereplők óvatosságának és kiválásának egyik oka a bizonytalanság lehet. Ha 2026-ban a makrogazdasági környezet és a beruházási kedv terén (mind az állami, mind a magánszférában) változás történne, az érdemi hatással lehet a szektorra. A beruházási kedv fellendülése esetén a jelenlegi előrejelzések 2026-ra akár +2,4–3% körüli növekedést is elképzelhetőnek tartanak. Ennek következtében pedig a munkaerő-felvétel, a szakemberek iránti igény is pozitív pályára állhat.
2. A bértranszparencia bevezetése 2026-ban az ingatlan- és építőipari vállalatokat is érinteni fogja. Felértékelődik a bérsávok egyértelmű kommunikációja, valamint az átlátható karrierút bemutatása a szakmunkásoknál, mérnököknél és egyéb szakembereknél egyaránt. A bérkülönbségek rendszeres jelentése a nemi sokszínűség javítása mellett elősegítheti a női mérnökök, építőipari szakemberek nagyobb arányú alkalmazását.
3. A digitalizáció és a mesterséges intelligencia integrációja további szinteket lép az iparágban. Az épületüzemeltetésben és -karbantartásban egyre több szenzoros és adatvezérelt megoldás (okosépületek, IoT) jelenik meg, ami növeli az energiahatékonyságot, illetve csökkenti az üzemeltetési költségeket. A BIM-rendszerek mellett az AI-alapú tervezés és projektmenedzsment, a proptech megoldások és az adatvezérelt döntéshozatal elősegítő technológiák képesek optimalizálni az építési folyamatokat, előre jelezni hibákat és költségkockázatokat. Ezáltal vélhetően nő az igény digitális kompetenciákkal, adatkezelési szakértelemmel rendelkező, valamint AI-t és IoT-t ismerő mérnökökre is.

🔗 A kiválás és óvatosság éve után jelentős változásokat hozhat a 2026-os év az építőipari szektor és az ingatlanpiac számára. 🔗



Seres Tamás
Technical Recruitment Manager
Technology, Engineering, Construction

Építő- és ingatlanipar

Bérek - Építőipar

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül ▶

Építészeti tervezés

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Építész tervező (0-3 év) | 680 000 | 800 000 | 725 000 |
| Építész tervező (3-5 év) | 800 000 | 990 000 | 855 000 |
| Vezető építész tervező (5-8 év) | 1 000 000 | 1 250 000 | 1 150 000 |
| Tervezési projektvezető | 1 200 000 | 1 650 000 | 1 280 000 |

Építőmérnöki tervezés

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Statikus tervező (0-3 év) | 700 000 | 800 000 | 750 000 |
| Statikus tervező (3-5 év) | 850 000 | 1 050 000 | 1 050 000 |
| Szenior statikus tervező (5-8 év) | 1 050 000 | 1 350 000 | 1 190 000 |

Komplex műszaki tervezés

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|
| BIM-modellező (0-3 év) | 750 000 | 930 000 | 840 000 |
| BIM-koordinátor (3-5 év) | 900 000 | 1 250 000 | 1 075 000 |
| BIM-menedzser | 1 200 000 | 1 650 000 | 1 425 000 |

Építőipari előkészítés

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|-----------------------------|---------|-----------|-----------|
| Műszaki előkészítő (0-3 év) | 700 000 | 850 000 | 750 000 |
| Műszaki előkészítő (3-5 év) | 850 000 | 1 100 000 | 990 000 |
| Beszerző mérnök | 800 000 | 1 200 000 | 1 050 000 |
| Munkahelyi mérnök | 650 000 | 850 000 | 750 000 |
| Költségmenedzser | 850 000 | 1 350 000 | 1 200 000 |

Építőipari kivitelezés

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Építésvezető (3-5 év)* | 900 000 | 1 250 000 | 1 175 000 |
| Építésvezető (5-8 év)* | 1 150 000 | 1 300 000 | 1 200 000 |
| Fő-építésvezető | 1 275 000 | 1 450 000 | 1 280 000 |
| Projektvezető (5-8 év)* | 1 350 000 | 1 600 000 | 1 450 000 |
| Projektvezető (8+ év)* | 1 600 000 | 2 150 000 | 1 700 000 |
| Műszaki igazgató* | 2 000 000 | 2 800 000 | 2 400 000 |

Épületvillamosság

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|----------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Junior műszaki előkészítő | 700 000 | 800 000 | 750 000 |
| Műszaki előkészítő | 850 000 | 1 100 000 | 975 000 |
| Szenior műszaki előkészítő | 900 000 | 1 300 000 | 1 100 000 |
| Junior tervező | 650 000 | 850 000 | 750 000 |
| Tervező | 900 000 | 1 100 000 | 1 000 000 |
| Szenior tervező / Vezető tervező | 1 000 000 | 1 650 000 | 1 325 000 |
| Junior építésvezető | 850 000 | 900 000 | 875 000 |
| Építésvezető* | 1 000 000 | 1 200 000 | 1 100 000 |
| Projektmenedzser* | 1 200 000 | 1 500 000 | 1 400 000 |
| Szenior projektmenedzser* | 1 500 000 | 1 950 000 | 1 700 000 |

*Aktív felelős műszaki vezető (FMV) és műszaki ellenőri (ME) jogosultság függvényében.

Építő- és ingatlanipar

Bérek - Építőipar

Épületgépészet

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Tervező (0-3 év) | 700 000 | 950 000 | 825 000 |
| Tervező (3-5 év) | 900 000 | 1 200 000 | 1 050 000 |
| Vezető tervező | 1 200 000 | 1 650 000 | 1 425 000 |
| Műszaki előkészítő (0-3 év) | 650 000 | 900 000 | 775 000 |
| Szenior műszaki előkészítő (3-5 év) | 900 000 | 1 250 000 | 1 075 000 |
| Építésvezető (3-5 év)* | 750 000 | 1 000 000 | 875 000 |
| Építésvezető (5-8 év)* | 900 000 | 1 150 000 | 1 025 000 |
| Projektmenedzser (5-8 év)* | 1 000 000 | 1 500 000 | 1 250 000 |
| Szenior projektmenedzser (8+ év)* | 1 100 000 | 1 800 000 | 1 450 000 |
| Műszaki ellenőr* | 1 000 000 | 1 650 000 | 1 325 000 |

*Aktív felelős műszaki vezető (FMV) és műszaki ellenőri (ME) jogosultság függvényében.

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül ▶

Bérek - Ingatlanipar

Ingatlanfejlesztés/Lebonyolítás

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Junior projektmenedzser (0-3 év) | 850 000 | 950 000 | 900 000 |
| Medior projektmenedzser (3-5 év) | 1 300 000 | 1 600 000 | 1 350 000 |
| Szenior projektmenedzser (5+ év)* | 1 550 000 | 2 000 000 | 1 750 000 |
| Fit-out projektmenedzser | 1 275 000 | 1 600 000 | 1 400 000 |
| Műszaki ellenőr* | 1 200 000 | 1 500 000 | 1 350 000 |

Létesítményüzemeltetés

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Üzemeltetési koordinátor (0-3 év) | 680 000 | 1 100 000 | 975 000 |
| Üzemeltetési menedzser (3-5 év) | 975 000 | 1 400 000 | 1 200 000 |
| Üzemeltetési menedzser (5-8 év) | 1 200 000 | 1 500 000 | 1 350 000 |
| Üzemeltetési osztályvezető | 1 500 000 | 2 200 000 | 1 800 000 |

Ingatlankezelés

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Ingatlankezelési menedzser (3-5 év) | 1 100 000 | 1 500 000 | 1 350 000 |
| Ingatlankezelési menedzser (5-8 év) | 1 300 000 | 1 600 000 | 1 400 000 |
| Ingatlankezelési osztályvezető | 1 700 000 | 2 400 000 | 1 800 000 |

*Aktív felelős műszaki vezető (FMV) és műszaki ellenőri (ME) jogosultság függvényében.

Építő- és ingatlanipar

Bérek - Ingatlanipar

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül ▶

Ingatlanvagyon-kezelés

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|---------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Vagyongazdálkodási menedzser (3-5 év) | 1 200 000 | 1 600 000 | 1 400 000 |
| Vagyongazdálkodási menedzser (5-8 év) | 1 300 000 | 1 700 000 | 1 500 000 |

Bérbeadási menedzsment

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Bérbeadási tanácsadó (0-3 év) | 700 000 | 1 200 000 | 1 050 000 |
| Bérbeadási menedzser (3-5 év) | 900 000 | 1 500 000 | 1 350 000 |
| Bérbeadási menedzser (5-8 év) | 1 200 000 | 1 700 000 | 1 500 000 |
| Bérbeadási osztályvezető | 1 400 000 | 2 100 000 | 1 700 000 |

Ingatlanbefektetési elemzés

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Ingatlanpiaci elemző (0-3 év) | 650 000 | 900 000 | 750 000 |
| Ingatlanpiaci elemző (3-5 év) | 800 000 | 1 400 000 | 1 350 000 |
| Ingatlanpiaci elemző (5-8 év) | 1 100 000 | 1 600 000 | 1 500 000 |
| Ingatlan-értékbecslő (0-3 év) | 700 000 | 900 000 | 850 000 |
| Ingatlan-értékbecslő (3-5 év) | 900 000 | 1 200 000 | 1 100 000 |
| Ingatlan-értékbecslő (5-8 év) | 1 000 000 | 1 400 000 | 1 350 000 |
| Ingatlanbefektetési tanácsadó (0-3 év) | 900 000 | 1 300 000 | 1 200 000 |
| Ingatlanbefektetési menedzser (3-5 év) | 1 200 000 | 1 800 000 | 1 500 000 |
| Ingatlanbefektetési menedzser (5-8 év) | 1 600 000 | 2 500 000 | 1 800 000 |



Mérnöki és gyártási terület

A 2025-ös évet kiválás, óvatos tervezés, negatív hírek és csökkenő beruházási tendencia jellemezte. Keleten folytatódott néhány beruházás, ám a fókusz a dél- és közép-magyarországi új, kiemelt projektek felé terelődött a termelésben. Továbbra is kedvezőtlen az irány: a régi idők gazdasági fejlődését leépítések, gyárbezárások váltották fel. A „senki sem pótolhatatlan” mondást felváltotta a „senki sem pótolható”, mivel sok helyen a távozó kollégák pozícióit sem töltik fel a globális céges szabályozások miatt. Az R&D-kompetencia-központok 2025-ben további nehézségekkel néztek szembe, számos területen leépítéseket kellett végrehajtani a tovább csökkenő projektek utóhatásai miatt.

Iparági trendek

Fókuszban az operációs hatékonyság fokozása

A gazdasági és iparági kihívások miatt a gazdaságosabb működés kiemelten fontos lett a vállalatoknak. Több cég átszervezte a munkaköröket, és döntésük racionális is volt: folyamataikat átláthatóbbá tette, valamint bizonyos területeket tehermentesített. Belső EHS-mérnökök váltották a külső tanácsadókat, minőségügyi területen pedig összevontak munkaköröket (pl. beszállítói-gyártásközi feladatok). Az sem volt ritka, hogy egy cég hosszú távú megtérülés és stratégiai célok érdekében alkotott meg új központi funkciókat: pl. több gyárért felelős minőségügyi igazgatót (quality director) neveztek ki, vagy új középvezetői feladatkört nyitottak EHS-területen.

Új beruházások = belső jelöltkeresés

A barnamezős beruházások tekintetében elindult az a hazai tendencia, hogy az új termelési területek munkaerőigényére a belső toborzás egy új alternatíva lett. Több ilyen hazai beruházásnál a meglévő dolgozókból állították össze azt a szakembercsapatot, amely az új termékek bevezetését elindította, majd az új területet a napi munkaszervezésben is támogatta. A belső jelöltkeresés (talent sourcing) a cégek számára megcsillagította a munkaerő-megtartás pozitív reményét is azzal, hogy

az új kihívásokkal szembenező vagy a ranglétrán előrelépő kollégák elégedettsége nőtt.

Átrendeződték a hazai kékgalléros álláskeresési tendenciák

A harmadik országbeli toborzás 2025-ben a mérnöki és gyártási területen kicsúcsosodott. Míg korábban egyes munkakörökben (pl. operátor/gépbeállító, raktáros) a munkavállalók válogathattak a jobbnál jobb lehetőségek közül a régiójukban, ez az elmúlt évben másképpen alakult. A külföldi munkaerő felvételének pozitív tapasztalatai miatt a kékgalléros munkavállalóknak kevesebb lehetőségük adódott, és felértékelődött számukra a biztos munkahely kérdésköre.

Pozíciók

Legkeresettebb pozíciók

A mérleg két oldalán kiegyenlítődött az elektromos és mechanikus oldal. 2025-ben az elektromos végzettségű jelöltek és a mechanikus karbantartó technikus szakemberek iránti kereslet ugyanolyan magasnak mutatkozott. Számos cég váltotta ki külsős tanácsadóit gyártási folyamatoptimalizálás miatt belső EHS-szakemberekkel, így az EHS mérnöki szintje ismét a középpontba került.

Legjobban fizető pozíciók

Minőségügyi szakterületen a speciális technológiai tudással rendelkező vagy nemzetközi szinten dolgozó (globális vagy EU) beszállító fejlesztő mérnökök kiemelt fizetési sávba ugrottak, és sokszor a céges autó is a csomagjuk részévé vált. Az automatizálás továbbra is a listavezetők között szerepel.

Leginkább elérhető szaktudás

Az autóiipar átszervezései, leépítései után több elérhető, kiváló kvalitásokkal rendelkező vezetőjelölt lépett ki a piacra (főként minőségügyi és termelésvezetők). A megfelelő vezetők toborzása így 2025-ben nem minden területen jelentett nagy kihívást. Az R&D-központokban a szektor átrendeződései után gyakran a konkurencia csapataiba kerültek át a jelöltek.

Legkevésbé elérhető szaktudás

A legnagyobb fejrtést 2025-ben a technológiai specialisták toborzása okozta (pl. forrasztó mérnök, porfestő mérnök, SMT-mérnök). Ennek oka, hogy a jelöltek váltási törekvései az elmúlt évben még óvatosabbak voltak, így ennek a szűk iparági rétegnek a bevonása még nehezebbnek tűnt.

Várható TOP 3 trend 2026-ban

1. Az elektromos autók szegmensében tovább lassul a pálya. A kizárólag elektromos autókhoz gyártó vállalatok az elmúlt évben további kihívásokkal néztek szembe. Az e-autók értékesítési mutatói nagy valószínűséggel 2026-ban sem ugranak az egekbe felülírva a szektor 2025-ös kihívásait.
2. Fókuszváltás várható a kompenzáció területén. A béremelési vitákat a bértranszparencia feladatlistái, célkitűzései, első tapasztalatainak értékelései váltják fel. A bértranszparencia első toborzásra vetített hatásai után újabb béremelések indulhatnak meg a versenytársaiktól lemaradt vállalatoknál.
3. Új trendek jöhetnek a jelöltek váltási motivációiban. 2026-ban is folytatódik az előző évi tendencia, amely alapján a stabilitás, a vállalat gazdasági helyzete vagy a változatos termékportfólió erősebb motivációs faktor marad a jelölteknél az elmúlt évek gazdasági átrendeződései nyomán.

🔗 Az előző évek kiemelt beruházási projektjei után negatív hírek és kiválás jellemezte a 2025-ös gyártószektort. A munkáltatók viszont örülhettek: több értékes szakemberből tudtak válogatni, így a nehezebb keresések is könnyebben zárultak sikerrel. 🔗



Marton-Darai Dóra
Managing Consultant
Engineering & Manufacturing

Mérnöki és gyártási terület

Bérek

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül ▶

Friss diplomás (0-1 év tapasztalat)

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|--|---------|---------|---------|
| Production Engineering | 600 000 | 750 000 | 650 000 |
| Quality Engineering | 600 000 | 700 000 | 700 000 |
| Test Engineering | 600 000 | 750 000 | 650 000 |
| Maintenance Engineering | 600 000 | 750 000 | 650 000 |
| Mechanical R&D | 600 000 | 750 000 | 650 000 |
| Electrical R&D | 600 000 | 750 000 | 650 000 |
| EHS Engineering | 550 000 | 700 000 | 600 000 |
| MES & MOM Engineering | 550 000 | 650 000 | 600 000 |
| Instrumentation & Controls Engineering | 700 000 | 950 000 | 825 000 |
| Automation Engineering | 650 000 | 850 000 | 750 000 |
| Project Engineering | 600 000 | 750 000 | 650 000 |
| Service Engineering | 600 000 | 750 000 | 630 000 |
| Expert in specific technology (e.g. welding, molding, soldering) | 600 000 | 800 000 | 650 000 |
| Shift Leader | 450 000 | 600 000 | 550 000 |
| Mechanical Technician | 430 000 | 600 000 | 500 000 |
| Electrical Technician | 430 000 | 650 000 | 550 000 |

Junior mérnök (1-3 év tapasztalat)

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|--|---------|-----------|---------|
| Production Engineering | 750 000 | 900 000 | 850 000 |
| Quality Engineering | 650 000 | 900 000 | 800 000 |
| Test Engineering | 650 000 | 950 000 | 800 000 |
| Maintenance Engineering | 650 000 | 950 000 | 850 000 |
| Mechanical R&D | 700 000 | 900 000 | 800 000 |
| Electrical R&D | 650 000 | 850 000 | 750 000 |
| EHS Engineering | 720 000 | 900 000 | 800 000 |
| MES & MOM Engineering | 650 000 | 950 000 | 750 000 |
| Instrumentation & Controls Engineering | 750 000 | 1 100 000 | 900 000 |
| Automation Engineering | 750 000 | 1 100 000 | 900 000 |
| Project Engineering | 750 000 | 900 000 | 850 000 |
| Service Engineering | 700 000 | 850 000 | 750 000 |
| Expert in specific technology (e.g. welding, molding, soldering) | 800 000 | 950 000 | 900 000 |
| Shift Leader | 550 000 | 700 000 | 650 000 |
| Mechanical Technician | 500 000 | 700 000 | 600 000 |
| Electrical Technician | 550 000 | 800 000 | 700 000 |

Mérnöki és gyártási terület

Bérek

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül ▶

Medior mérnök (3-5 év tapasztalat)

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Production Engineering | 900 000 | 1 200 000 | 1 000 000 |
| Quality Engineering | 850 000 | 1 000 000 | 950 000 |
| Test Engineering | 950 000 | 1 200 000 | 1 000 000 |
| Maintenance Engineering | 850 000 | 1 100 000 | 950 000 |
| Mechanical R&D | 900 000 | 1 300 000 | 1 100 000 |
| Electrical R&D | 950 000 | 1 400 000 | 1 200 000 |
| EHS Engineering | 850 000 | 1 150 000 | 1 000 000 |
| MES & MOM Engineering | 800 000 | 1 200 000 | 1 000 000 |
| Instrumentation & Controls Engineering | 1 000 000 | 1 600 000 | 1 300 000 |
| Automation Engineering | 1 000 000 | 1 400 000 | 1 200 000 |
| Project Engineering | 850 000 | 1 300 000 | 1 100 000 |
| Service Engineering | 850 000 | 1 050 000 | 1 000 000 |
| Expert in specific technology (e.g. welding, molding, soldering) | 850 000 | 1 300 000 | 1 100 000 |
| Shift Leader | 550 000 | 700 000 | 650 000 |
| Mechanical Technician | 500 000 | 700 000 | 650 000 |
| Electrical Technician | 600 000 | 900 000 | 750 000 |

Szenior mérnök (5+ év tapasztalat)

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Production Engineering | 950 000 | 1 300 000 | 1 100 000 |
| Quality Engineering | 950 000 | 1 300 000 | 1 150 000 |
| Test Engineering | 1 100 000 | 1 400 000 | 1 200 000 |
| Maintenance Engineering | 1 100 000 | 1 300 000 | 1 200 000 |
| Mechanical R&D | 1 000 000 | 1 500 000 | 1 150 000 |
| Electrical R&D | 1 000 000 | 1 600 000 | 1 250 000 |
| EHS Engineering | 1 100 000 | 1 400 000 | 1 250 000 |
| MES & MOM Engineering | 1 000 000 | 1 500 000 | 1 250 000 |
| Instrumentation & Controls Engineering | 1 300 000 | 1 800 000 | 1 600 000 |
| Automation Engineering | 1 100 000 | 1 600 000 | 1 350 000 |
| Project Engineering | 1 000 000 | 1 400 000 | 1 100 000 |
| Service Engineering | 900 000 | 1 200 000 | 1 050 000 |
| Expert in specific technology (e.g. welding, molding, soldering) | 950 000 | 1 350 000 | 1 200 000 |
| Shift Leader | 600 000 | 750 000 | 650 000 |
| Mechanical Technician | 550 000 | 700 000 | 650 000 |
| Electrical Technician | 600 000 | 900 000 | 750 000 |

Mérnöki és gyártási terület

Bérek

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül ▶

Menedzseri pozíciók

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Plant Management / Operations Management | 2 500 000 | 5 000 000 | 4 000 000 |
| Engineering / Production Manager | 1 600 000 | 2 500 000 | 1 800 000 |
| Production Supervisor | 900 000 | 1 400 000 | 1 200 000 |
| Quality Team Leader | 1 200 000 | 1 600 000 | 1 300 000 |
| Quality Manager | 1 600 000 | 2 500 000 | 2 000 000 |
| Test Manager | 1 400 000 | 1 600 000 | 1 500 000 |
| Maintenance Manager | 1 300 000 | 2 500 000 | 1 600 000 |
| Mechanical R&D | 1 500 000 | 2 200 000 | 1 800 000 |
| Electrical R&D | 1 500 000 | 2 200 000 | 1 900 000 |
| EHS Manager | 1 500 000 | 2 200 000 | 1 900 000 |
| EHS Director | 2 000 000 | 3 100 000 | 2 400 000 |
| MES Manager | 1 500 000 | 2 000 000 | 1 600 000 |
| Instrumentation & Controls Manager | 2 000 000 | 2 800 000 | 2 200 000 |
| Automation Manager | 1 900 000 | 3 000 000 | 2 250 000 |
| Project Engineering Team Leader | 1 300 000 | 1 800 000 | 1 500 000 |
| Project Manager | 1 500 000 | 2 200 000 | 1 800 000 |
| Service Manager | 1 100 000 | 1 600 000 | 1 400 000 |



HR

Az elmúlt időszakban a HR-piac jelentősen átalakult, és több fontos trend formálta a vállalatok stratégiáit: az innováció, a fenntarthatóság és a munkaerőért folytatott verseny. Az AI és az automatizáció már stratégiai döntéstámogató szerepet is betölt, de használatuk új kompetenciákat igényel, és a cégeknek kulturális szinten is alkalmazkodniuk kell a változásokhoz. 2025-ben a teljes home office sok iparágban korlátozottá vált, ami nem igazán cseng egybe a munkavállalói elvárásokkal, miközben a bérnyomás tovább fokozódott. A diverzitás és az inklúzió is konkrét intézkedéseket követel meg, az ESG és a fenntarthatósági szempontok is beépülnek a HR-stratégiákba.

Iparági trendek

Új technológiához új kompetenciák szükségesek

A technológiai innováció felpörgette a HR-szakmát is. A mesterséges intelligencia gyorsítja a toborzási folyamatokat, miközben stratégiai döntéstámogató szerepet is betölt. A prediktív analitika lehetővé teszi a munkaerőigény pontos előrejelzését, ami különösen fontos a költségoptimalizálásra törekvő vállalatok számára. A HR-szakembereknek azonban ma már muszáj elsajátítaniuk új készségeket, hogy hatékonyan használják ezeket az eszközöket.

Csökkenő home office lehetőségek mellett nő a bérnyomás

A korábbi években a HR területén a hibrid munkavégzési modellek voltak a slágerek, 2025-ben viszont a teljes home office lehetősége sok iparágban korlátozottá vált, különösen a gyártásban. Ez feszültséget okoz a munkavállalói elvárások és a munkáltatói realitások között. A rugalmas munkavégzés hiánya negatívan befolyásolhatja az employer brandinget, ami a tehetségek megszerzésében kritikus tényező. Mindeközben érezhető a szektorban a bérnyomás és az infláció hatása is. A HR-vezetői pozíciók átlagbérei jelentősen emelkedtek, viszont nem lett több ilyen pozíció – a kereslet stabil, de a bérversenys erős.

A fenntarthatóság már hatással van az elköteleződésre is

Az ESG és a fenntarthatósági szempontok egyre inkább beépülnek a HR-stratégiákba. A vállalatok hangsúlyozzák a zöld értékeket, ami nemcsak kommunikációs elem, hanem a munkavállalói elköteleződés egyik alapja. Korábban ez még marginális volt, 2025-ben viszont a nemzetközi cégeknél alapelvárássá vált. A sokszínűség és inklúzió iránti igény szintén erősödik. A nemzetközi vállalatoknál már KPI-okhoz kötött célként jelenik meg, ami konkrét intézkedéseket követel meg. Ez nemcsak nemi és kulturális, hanem generációs dimenzióban is fontos.

Bértranszparencia a fókuszban

2026-ban Magyarországon jogszabályi kötelezettségként megjelenik a bértranszparencia, ami alapjaiban formálja a HR-stratégiákat. A cégektől nemcsak technikai és jogi felkészülést igényel, hanem kulturális változást is, hiszen a fizetések átláthatósága új szintre emeli a munkavállalói elvárásokat és a versenyképességet. Már 2025-ben is kiemelt téma volt a HR és a szervezetfejlesztés területén, de 2026-ra a megvalósítás kerül előtérbe. Ez hatással lesz a toborzásra, a megtartásra és az employer brandingre, hiszen a transzparencia a bizalom egyik kulcseleme.

Pozíciók

Legkeresettebb pozíciók

A legkeresettebb HR-pozíciók közül továbbra is kiemelkedik a HR business partner. Az SSC-k és gyártó cégek különösen keresik ezeket a szakembereket. Nőtt az igény a toborzási szakemberekre (recruitment specialist) is, és bár az automatizáció csökkenti a volumenmunkát, a munkaerőhiány miatt továbbra is nélkülözhetetlenek. Bérszámfejtő szakértőkre (payroll specialist) is stabil a kereslet a bonyolult adózási és jogszabályi környezet miatt. Érdekes, hogy bár ezek a pozíciók nem a legmagasabb fizetésűek, a keresletük folyamatos, ami hosszú távú karrierbiztonságot jelent.

Legjobban fizető pozíciók

A HR-igazgató (HR director) pozíció továbbra is a legjobban fizetett szerepkör (az átlagbér 2,5 millió Ft), de ezek a pozíciók ritkák, és a betöltésük hosszú folyamat. A regionális HR-igazgatók (regional HR director) még ennél is magasabb átlagbért kapnak (3,1 millió Ft), ami a nemzetközi tapasztalat és a komplex felelősségi körök miatt indokolt. Bár a HR-menedzser pozíció (átlagbér 1,8 millió Ft) nem annyira exkluzív, mint az igazgatói szerepek, stabil kereslet jellemzi.

Leginkább elérhető szaktudás

A HR-asszisztens munkakör jellemzően könnyebben betölthető. Bár a bér alacsonyabb, a belépési lehetőség szélesebb, ami vonzó lehet pályakezdeők számára.

Legkevésbé elérhető szaktudás

A tanulási és fejlesztési szakértő (learning & development specialist) pozíció továbbra is niche terület, kevés szakember áll rendelkezésre. Az átlagbér is magasabb, ami a specializált tudás értékét tükrözi. Mivel technológiai és HR-tudást egyaránt igényel, IT-toborzási specialistát (IT recruitment specialist) is nehéz találni.

Várható TOP 3 trend 2026-ban

1. A mesterséges intelligencia használata nem csak a technológiai kompetencia szintjén hozott újdonságokat a HR iparágába. Az AI-integrációval együtt járó etikai kérdéseket is tisztázni kell, ahogy az adatvédelem és a transzparencia területére is fókuszálni kell.
2. A munkaerőhiány különösen a HR-specialista szinten okoz bérnyomást, ami hosszú távon fenntarthatatlan lehet. A cégeknek új stratégiákat kell kidolgozniuk a tehetségek megtartására. Emellett jogi tekintetben és a vállalati kultúra szintjén is fel kell készülni a változásokra, amelyeket a kötelező bértranszparencia 2026-os bevezetése hozhat.
3. A fenntarthatósági elvárások, valamint a diverzitással kapcsolatos KPI-ok beépítése a HR-stratégiába szintén kihívást jelent, mivel nemcsak szabályozási, hanem kulturális változásokat is igényel. 2026-ban ezek a tényezők még hangsúlyosabbak lehetnek, és a HR szerepe stratégiai szinten tovább erősödik.

🔗 A HR jövője a technológia és az emberi kapcsolatok egyensúlyában rejlik. Az AI és az automatizáció már nem luxus, hanem alapvető eszköz. A munkavállalók számára az új kompetenciák elsajátítása a kulcs a sikerhez. A HR szerepe egyre inkább stratégiai, hiszen a versenyképesség azon múlik, hogyan hangolják össze az üzleti célokat az emberi igényekkel. 🔗



Moldován Krisztián

Team Manager
Life Sciences / Logistics & Procurement /
HR & Sales & Marketing

HR

Bérek

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül ▶

Office Support

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|---|---------|-----------|---------|
| Receptionist (angolul beszélő) | 480 000 | 620 000 | 550 000 |
| Administrative Assistant / Office Assistant (angolul beszélő) | 530 000 | 730 000 | 680 000 |
| Office Manager (1-3 év) | 600 000 | 750 000 | 700 000 |
| Office Manager (3+ év) | 700 000 | 950 000 | 780 000 |
| Executive Assistant (1-3 év) | 700 000 | 950 000 | 780 000 |
| Executive Assistant (3+ év) | 750 000 | 1 050 000 | 850 000 |

Human Resources

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Regional HR Director | 2 200 000 | 3 900 000 | 3 100 000 |
| HR Director | 1 800 000 | 3 500 000 | 2 500 000 |
| HR Manager | 1 400 000 | 2 700 000 | 1 800 000 |
| Regional HR Business Partner | 1 600 000 | 2 400 000 | 1 950 000 |
| HR Business Partner | 1 050 000 | 1 700 000 | 1 320 000 |
| Payroll Team Leader | 900 000 | 1 900 000 | 1 210 000 |
| Payroll Specialist | 600 000 | 1 200 000 | 950 000 |
| Recruitment Manager | 1 200 000 | 1 800 000 | 1 450 000 |
| Recruitment Partner | 750 000 | 1 500 000 | 1 250 000 |
| IT Recruitment Specialist | 820 000 | 1 400 000 | 1 250 000 |
| Recruitment Specialist | 650 000 | 1 200 000 | 930 000 |
| Learning & Development Specialist | 600 000 | 1 200 000 | 875 000 |
| Mobility Specialist | 480 000 | 800 000 | 650 000 |
| HR Generalist | 650 000 | 1 400 000 | 940 000 |
| HR Specialist | 600 000 | 900 000 | 800 000 |
| HR Coordinator | 480 000 | 750 000 | 680 000 |
| HR Assistant | 440 000 | 670 000 | 580 000 |
| HR Administrator | 420 000 | 620 000 | 520 000 |

Technológia

2025 beteljesítette az előző évben elindult folyamatokat az IT területén. Az AI-megoldások hatása már érezhető, de érdemes demisztifikálni. Míg korábban a junior munkakörök betöltéséhez is toborzási szakértőket kellett bevonni, ma a pozíciók töredéke nyitott a kezdők felé is. Most minden karrierszinten hatékonyabbnak kell lenni, így az AI-t főként az alapok elkészítésére vetik be, amit emberi intelligenciával javítanak, fejlesztenek tovább. Ehhez „generalistákra” van szükség, akik széles spektrumban tapasztaltak, és összefogják a szakágakat. Kellene azonban specialisták is, akik egyes területeken mély szaktudással rendelkeznek, hogy a kritikus problémákat meg lehessen oldani.

Iparági trendek

ASAP kell az SAP

Az S/4HANA-bevezetési projektek miatt megnövekedett a piacon az igény azokra a szakemberekre, akik ezen a területen dolgoznak. Ez az elmúlt időszakban érezhetően megnövelte a kontraktorok, valamint a szolgáltatók számát, ugyanakkor a munkaadók java része szeretné ezeket a szakembereket inkább a saját csapatában látni. Az igények és az ajánlatok között ez okoz némi eltérést, de ahogy közeledik a bevezetés dátuma (2027), ezek a különbségek egyre inkább elmosódnak.

Ismét bővülnek a toborzási körök

A szakmai tudás felmérése egyre kritikusabb pont. Az online interjúk az AI-technológiák miatt egyre kevésbé megbízhatóak, ami igaz a „házi feladatként” adott tesztekre is. Néhány cégnél tapasztalható, hogy már a klasszikusan a HR körébe tartozó kérdések is külön, előre kitöltendő

úrlapokra kerülnek, ami azonban nem azt a hatást éri el, amit céloz. Azoknak a jelölteknek, akik aktívan keresnek, nem okoz ez problémát (bár legtöbbször előbb kaphatnak ajánlatokat azoktól, akiknél továbbra is maximum 2-3 kör van). Azonban a speciális területeken, ahol elcsábítani kell a jelölteket, veszélybe kerülnek emiatt a toborzási projektek.

Egyre komplexebb pozíciók

Több területen is jelennek meg olyan pozíciók, ahol több szakterületről egyszerre várnak a munkáltatók tudást. Számos keresés volt például network és cyber security hibridre, de az sem ritka, hogy DevOps területen data tapasztalatra és cloud tudásra is szükség van egyszerre. A jelöltek egy meghatározó része elutasítással reagál, mert jellemzően nem áll rendelkezésre megfelelő tudás. Viszont számos esetben megvan a nyitottság a hasonlóan hibrid munkakörökre, mert több szakágból is szerezhetnek tapasztalatot a szakemberek.

Pozíciók

Legkeresettebb pozíciók

2025-ben első helyen szerepelt a data terület, főleg scientist és engineer szinten, de több vezetői pozíciót is kialakítottak a piacon.

Legjobb fizető pozíciók

A legmagasabb béreket az iparági trendeket lekövetve a machine learning szegmensben tapasztaltuk – főként mivel a területen a legtöbb nyitott pozíció szenior és afeletti szintű volt.

Leginkább elérhető szaktudás

Java és projektmenedzsment területen leginkább elérhetőek a jelöltek. Pár nap alatt számos erős pályázó jelentkezik hirdetésekre is, így sokszor nincs szükség aktív toborzásra.

Legkevésbé elérhető szaktudás

Változatlanul csodának számít egy cyber területen dolgozó jelentkező. Ez az a szegmens, ahol továbbra is mindent meg kell tenni a megfelelő kollégák felkutatása érdekében.

Várható TOP 3 trend 2026-ban

1. Az IT-piacon tapasztalt leépítések és kapacitáscsökkenések hatására szakemberek szabadultak fel a piacon. Ez rövid távon a bérek csökkenéséhez, illetve stagnálásához vezetett már 2025-ben is. Azonban mivel most kevesebb a lehetőség, mint az elérhető jelölt, a jelöltek átképzése jobban előtérbe kerül. Ez jelenthet majd pályaelhagyókat, vagy akár más szakterületre átpártoló kollégákat is.
2. Minden évben kardinális kérdés a hibrid munkavégzés aránya az IT-területen, és 2025-ben is több változás hatott rá. Bár a 2-3-as felosztás valamelyik permutációja az átlag, sokan szeretnék többet látni az irodában a kollégákat, ami szignifikánsan csökkenti az elérhető jelöltek számát. Ezzel hangsúlyban a full remote pozíciók esetében nagyjából másfélszeres érdeklődéssel lehet számolni. Ez az irány a 2026-os évben a gazdasági változásokkal összhangban tovább élesedhet.
3. Az egyre közeledő határidő miatt tovább nő az igény az S/4HANA-jelöltek iránt, és várható, hogy olyan hibrid pozíciók is megjelennek a piacon, ahol az SAP-tudás mellett például mérnöki vagy pénzügyi háttér is szükséges lesz a megfelelő bevezetés érdekében.

🔗 Az IT-piac a turbulens növekedés után kihívásokkal teli időszakon ment át, viszont ismét feltámadhat hamvaiból a következő évben. Továbbra is érzékelhető a tömegpozíciók iránti kereslet visszaesése, azonban a ritkább háttérrel felértékelődtek. 🔗



Seres Tamás
Technical Recruitment Manager
Technology, Engineering, Construction

Technológia

Bérek

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül ▶

Software Development

| Pozíció | Junior SW Engineer (0-3 év) | | | Medior SW Engineer (3-5 év) | | | Senior SW Engineer (5+ év) | | | Staff/Architect/TeamLead/Management | | |
|--------------------|-----------------------------|-----------|-----------|-----------------------------|-----------|-----------|----------------------------|-----------|-----------|-------------------------------------|-----------|-----------|
| | Min. | Max. | Módusz | Min. | Max. | Módusz | Min. | Max. | Módusz | Min. | Max. | Módusz |
| Embedded Developer | 700 000 | 1 100 000 | 900 000 | 1 100 000 | 1 450 000 | 1 300 000 | 1 450 000 | 1 800 000 | 1 650 000 | 1 800 000 | 2 400 000 | 2 200 000 |
| C/C++ Developer | 700 000 | 1 100 000 | 900 000 | 1 100 000 | 1 450 000 | 1 300 000 | 1 450 000 | 1 800 000 | 1 650 000 | 1 800 000 | 2 400 000 | 2 200 000 |
| Java Developer | 750 000 | 1 200 000 | 1 000 000 | 1 250 000 | 1 600 000 | 1 500 000 | 1 600 000 | 2 300 000 | 2 100 000 | 2 300 000 | 2 600 000 | 2 400 000 |
| C#/ .NET Developer | 750 000 | 1 200 000 | 850 000 | 1 200 000 | 1 500 000 | 1 300 000 | 1 500 000 | 2 000 000 | 1 700 000 | 2 000 000 | 2 500 000 | 2 300 000 |
| PHP Developer | 700 000 | 1 050 000 | 900 000 | 1 050 000 | 1 350 000 | 1 200 000 | 1 450 000 | 1 800 000 | 1 650 000 | 1 800 000 | 2 200 000 | 2 000 000 |
| Python Developer | 750 000 | 1 300 000 | 950 000 | 1 300 000 | 1 500 000 | 1 400 000 | 1 600 000 | 2 200 000 | 2 000 000 | 2 000 000 | 2 600 000 | 2 400 000 |
| Database Developer | 750 000 | 1 100 000 | 900 000 | 1 100 000 | 1 400 000 | 1 200 000 | 1 400 000 | 1 800 000 | 1 600 000 | 1 800 000 | 2 100 000 | 2 000 000 |
| Frontend Developer | 750 000 | 1 200 000 | 900 000 | 1 200 000 | 1 600 000 | 1 400 000 | 1 600 000 | 2 000 000 | 1 750 000 | 2 000 000 | 2 500 000 | 2 200 000 |
| Android Developer | 750 000 | 1 050 000 | 850 000 | 1 050 000 | 1 500 000 | 1 350 000 | 1 500 000 | 1 900 000 | 1 750 000 | 1 900 000 | 2 400 000 | 2 150 000 |
| iOS Developer | 750 000 | 1 150 000 | 950 000 | 1 150 000 | 1 600 000 | 1 400 000 | 1 600 000 | 2 100 000 | 1 800 000 | 2 100 000 | 2 500 000 | 2 250 000 |
| Manual Tester | 600 000 | 950 000 | 850 000 | 950 000 | 1 200 000 | 1 050 000 | 1 150 000 | 1 500 000 | 1 350 000 | 1 500 000 | 1 850 000 | 1 600 000 |
| Automation Tester | 750 000 | 1 050 000 | 900 000 | 1 100 000 | 1 500 000 | 1 400 000 | 1 450 000 | 1 850 000 | 1 650 000 | 1 850 000 | 2 300 000 | 2 000 000 |
| UX/UI Designer | 750 000 | 1 000 000 | 850 000 | 1 000 000 | 1 450 000 | 1 200 000 | 1 400 000 | 1 800 000 | 1 650 000 | 1 800 000 | 2 500 000 | 2 100 000 |

Infrastructure & Cloud

| Pozíció | Junior SW Engineer (0-3 év) | | | Medior SW Engineer (3-5 év) | | | Senior SW Engineer (5+ év) | | | Architect / TeamLead / Management | | |
|--------------------------------|-----------------------------|-----------|---------|-----------------------------|-----------|-----------|----------------------------|-----------|-----------|-----------------------------------|-----------|-----------|
| | Min. | Max. | Módusz | Min. | Max. | Módusz | Min. | Max. | Módusz | Min. | Max. | Módusz |
| System / Network Administrator | 750 000 | 900 000 | 800 000 | 900 000 | 1 200 000 | 1 050 000 | 1 200 000 | 1 600 000 | 1 300 000 | 1 500 000 | 1 900 000 | 1 600 000 |
| Database Administrator | 600 000 | 900 000 | 750 000 | 900 000 | 1 250 000 | 1 150 000 | 1 250 000 | 1 600 000 | 1 400 000 | 1 600 000 | 1 800 000 | 1 700 000 |
| System Engineer | 900 000 | 1 100 000 | 950 000 | 1 100 000 | 1 450 000 | 1 200 000 | 1 500 000 | 1 800 000 | 1 600 000 | 1 600 000 | 2 100 000 | 1 800 000 |
| Network Engineer | 900 000 | 1 100 000 | 950 000 | 1 100 000 | 1 450 000 | 1 200 000 | 1 500 000 | 1 800 000 | 1 600 000 | 1 600 000 | 2 100 000 | 1 800 000 |
| Cloud Network Engineer | 900 000 | 1 100 000 | 950 000 | 1 200 000 | 1 600 000 | 1 300 000 | 1 700 000 | 2 000 000 | 1 800 000 | 2 200 000 | 2 500 000 | 2 400 000 |
| DevOps / Cloud Engineer | 750 000 | 1 200 000 | 950 000 | 1 200 000 | 1 650 000 | 1 450 000 | 1 700 000 | 2 200 000 | 1 900 000 | 2 000 000 | 2 500 000 | 2 450 000 |

Technológia

Bérek

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül ▶

Kiberbiztonság

| Pozíció | Junior SW Engineer (0-3 év) | | | Medior SW Engineer (3-5 év) | | | Senior SW Engineer (5+ év) | | | Staff/Architect/TeamLead/Management | | |
|------------------------|-----------------------------|-----------|---------|-----------------------------|-----------|-----------|----------------------------|-----------|-----------|-------------------------------------|-----------|-----------|
| | Min. | Max. | Módusz | Min. | Max. | Módusz | Min. | Max. | Módusz | Min. | Max. | Módusz |
| Security Engineer | 800 000 | 1 300 000 | 850 000 | 1 300 000 | 1 600 000 | 1 400 000 | 1 600 000 | 2 200 000 | 1 800 000 | 2 200 000 | 2 500 000 | 2 350 000 |
| Security Consultant | 800 000 | 1 200 000 | 850 000 | 1 200 000 | 1 500 000 | 1 300 000 | 1 500 000 | 2 000 000 | 1 600 000 | 2 000 000 | 2 500 000 | 2 300 000 |
| Security / SOC Analyst | 700 000 | 1 000 000 | 800 000 | 1 000 000 | 1 400 000 | 1 150 000 | 1 400 000 | 1 600 000 | 1 500 000 | 1 600 000 | 2 000 000 | 1 800 000 |
| Penetration Tester | 850 000 | 1 300 000 | 950 000 | 1 300 000 | 1 600 000 | 1 500 000 | 1 500 000 | 2 000 000 | 1 800 000 | 2 000 000 | 2 500 000 | 2 200 000 |
| IAM Engineer | 700 000 | 900 000 | 800 000 | 900 000 | 1 400 000 | 1 200 000 | 1 400 000 | 1 800 000 | 1 600 000 | 1 800 000 | 2 400 000 | 2 000 000 |
| IT Risk & Audit | 650 000 | 900 000 | 800 000 | 900 000 | 1 300 000 | 1 000 000 | 1 200 000 | 1 800 000 | 1 400 000 | 2 000 000 | 2 500 000 | 2 200 000 |

Változás- és projektmenedzsment

| Pozíció | Junior SW Engineer (0-3 év) | | | Medior SW Engineer (3-5 év) | | | Senior SW Engineer (5+ év) | | | Staff/Architect/TeamLead/Management | | |
|---------------------------|-----------------------------|-----------|---------|-----------------------------|-----------|-----------|----------------------------|-----------|-----------|-------------------------------------|-----------|-----------|
| | Min. | Max. | Módusz | Min. | Max. | Módusz | Min. | Max. | Módusz | Min. | Max. | Módusz |
| Product Owner / Manager | 700 000 | 1 000 000 | 850 000 | 1 100 000 | 1 650 000 | 1 350 000 | 1 650 000 | 2 000 000 | 1 800 000 | 2 000 000 | 2 500 000 | 2 250 000 |
| Project Manager | 700 000 | 1 000 000 | 850 000 | 1 100 000 | 1 650 000 | 1 350 000 | 1 650 000 | 2 000 000 | 1 800 000 | 2 000 000 | 2 500 000 | 2 250 000 |
| Engineering Manager | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 2 000 000 | 2 500 000 | 2 250 000 |
| Delivery Manager | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 2 000 000 | 2 500 000 | 2 250 000 |
| Scrum Master | 800 000 | 1 000 000 | 900 000 | 1 100 000 | 1 650 000 | 1 300 000 | 1 650 000 | 2 000 000 | 1 700 000 | - | - | - |
| Agile Coach | 800 000 | 1 000 000 | 900 000 | 1 100 000 | 1 650 000 | 1 300 000 | 1 650 000 | 2 000 000 | 1 700 000 | - | - | - |
| Business / System Analyst | 650 000 | 1 000 000 | 750 000 | 1 000 000 | 1 650 000 | 1 300 000 | 1 650 000 | 1 850 000 | 1 700 000 | - | - | - |

Technológia

Bérek

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül ▶

ERP és CRM

| Pozíció | Junior SW Engineer (0-3 év) | | | Medior SW Engineer (3-5 év) | | | Senior SW Engineer (5+ év) | | | Staff/Architect/TeamLead/Management | | |
|--------------------------|-----------------------------|---------|---------|-----------------------------|-----------|-----------|----------------------------|-----------|-----------|-------------------------------------|-----------|-----------|
| | Min. | Max. | Módusz | Min. | Max. | Módusz | Min. | Max. | Módusz | Min. | Max. | Módusz |
| SAP Consultant | 650 000 | 800 000 | 750 000 | 800 000 | 1 500 000 | 1 300 000 | 1 500 000 | 1 800 000 | 1 600 000 | 1 700 000 | 2 600 000 | 2 300 000 |
| SAP Developer | 700 000 | 900 000 | 800 000 | 1 100 000 | 1 700 000 | 1 500 000 | 1 700 000 | 2 200 000 | 1 900 000 | 2 100 000 | 2 700 000 | 2 400 000 |
| Salesforce Consultant | 650 000 | 900 000 | 800 000 | 900 000 | 1 500 000 | 1 300 000 | 1 500 000 | 1 900 000 | 1 700 000 | 1 900 000 | 2 700 000 | 2 500 000 |
| Salesforce Developer | 700 000 | 900 000 | 800 000 | 1 100 000 | 1 700 000 | 1 500 000 | 1 700 000 | 2 200 000 | 1 900 000 | 2 100 000 | 2 700 000 | 2 400 000 |
| Salesforce Administrator | 700 000 | 900 000 | 800 000 | 900 000 | 1 500 000 | 1 300 000 | 1 500 000 | 2 100 000 | 1 800 000 | 2 100 000 | 2 700 000 | 2 500 000 |

Data & Advanced Analytics

| Pozíció | Junior SW Engineer (0-3 év) | | | Medior SW Engineer (3-5 év) | | | Senior SW Engineer (5+ év) | | | Staff/Architect/TeamLead/Management | | |
|---|-----------------------------|-----------|-----------|-----------------------------|-----------|-----------|----------------------------|-----------|-----------|-------------------------------------|-----------|-----------|
| | Min. | Max. | Módusz | Min. | Max. | Módusz | Min. | Max. | Módusz | Min. | Max. | Módusz |
| Data Scientist | 750 000 | 1 200 000 | 850 000 | 1 200 000 | 1 700 000 | 1 400 000 | 1 700 000 | 2 500 000 | 2 000 000 | 2 300 000 | 2 700 000 | 2 500 000 |
| Data Engineer | 850 000 | 1 400 000 | 900 000 | 1 400 000 | 1 700 000 | 1 500 000 | 1 700 000 | 2 400 000 | 2 000 000 | 2 200 000 | 2 600 000 | 2 400 000 |
| Machine Learning / Deep Learning Engineer | 900 000 | 1 400 000 | 1 000 000 | 1 500 000 | 2 000 000 | 1 600 000 | 1 800 000 | 2 500 000 | 2 100 000 | 2 200 000 | 2 700 000 | 2 300 000 |
| BI Developer | 750 000 | 1 200 000 | 850 000 | 1 200 000 | 1 500 000 | 1 250 000 | 1 500 000 | 1 900 000 | 1 800 000 | 1 900 000 | 2 500 000 | 2 350 000 |
| Data Analyst / BI Analyst | 700 000 | 1 100 000 | 800 000 | 1 100 000 | 1 500 000 | 1 100 000 | 1 500 000 | 1 800 000 | 1 700 000 | 1 800 000 | 2 700 000 | 2 300 000 |

IT Contracting

2025-ben lassult az előző év leépítési hulláma a technológiai szektorban. Egyre több non-tech, de digitalizációs útra lépett cégnek van saját technológiai osztálya. A 2025-ös gazdasági bizonytalanság és a nehezen tervezhető jövő miatt továbbra is inkább a stagnálás volt jellemző a külsős erőforrás-támogatási piacra. Itt változatlanul meghatározóak a technológiai újítások, a munkaerőpiac globálissá válása, illetve hogy ki képes és mer hosszú távú beruházásba kezdeni. A munkavállalási szokások demokratizálódása és az elköteleződés átalakulása jelenleg még halványan érződő, de egyértelmű irányt mutat a külsős erőforrás-támogatásban dolgozni kívánó munkaerő alkalmazása felé.

Iparági trendek

Házon belül tartva fejlődik az AI-tudás

Azt gondoltuk, hogy AI-szakemberekre lesz a legnagyobb kereslet a contracting területén is – nem így lett. Noha jelen van az igény, úgy tűnik, a vállalatok szeretnék inkább házon belül tudni ezt a szaktudást, és saját kompetenciát építeni rá. Ennek megfelelően a cégek szívesebben investálnak a már szervezetben belül lévő mérnökök fejlesztésébe – akik pedig általában nemcsak nyitottak erre a lehetőségre, hanem egyenesen vágyanak is rá.

Elnyúló kiválasztási folyamatok

A vállalatok egyre nehezebben látnak előre és tudnak magabiztosan tervezni, ami az erőforrás-gazdálkodásukra is kihat. Sok olyan igény jelenik meg külsős erőforrásra, amely még nincs validálva büdzsé oldalról. Ezért hiába indul el egy kiválasztási folyamat, hetekre is elnyúlhat. Sőt, gyakran zárul le úgy, hogy „mégsem indul el a projekt” vagy „megoldják belsőleg”. Az ilyen folyamatok feleslegesen emésztik a közreműködők és az erőforrás-támogatással foglalkozó szállítók energiáját is.

Back to the Office: bemenni vagy elmenni?

A nagyvállalatok egyértelmű trendet követve növekvő arányban rendelik vissza a kollégákat az irodába – és a külsős szakértők sem kivételek.

Szakértői oldalon viszont továbbra is jelentős az igény a teljesen remote vagy eseti jelenlét mellett végezhető támogatásokra. Erőforrás-gazdálkodási, illetve tudásmegtartási és -bevonási szempontból, aki ebben optimális megoldást talál a maga függőségeit vagy lehetőségeit figyelembe véve, az komoly előnyt szerezhet a top erőforrásokért vívott versenyben.

Alkupozició: az irreális díjigények nehezítik a pályát

A szakemberek motivációja vagy hajlandósága új kihívásokra gyakran korlátozódik a jelentős anyagi többlet megszerzésére. Sokan jól érzik magukat a jelenlegi helyükön, vannak, akik a bizonytalan gazdasági tér miatt nem váltanak, mások nemzetközi lehetőségekre várnak, vagy már meg is mérettették magukat, és ahhoz igazítják a pénzügyi mércét. Emiatt akár 50-80%-kal is a piaci átlag vagy a feladaton realizálható összeg fölé állítják be díjazásukat. Azonban akik nyitottak az új lehetőségre, egy pénzügyi alku során könnyen konvergálnak a realitás és tartható keretek felé. Akik makacsul ragaszkodnak az egyszer, egy pár hetes tűzoltási projekten megszerzett prémium rapidíjszínhez, magas díjigényük miatt lecsúszhatnak szakmailag izgalmas, hosszú távú lehetőségekről.

Felelősségvállalást várnak el a vállalatok

Az erőforrás-szállítók szerepe felértékelődik azáltal, hogy a vállalatok egyre inkább szeretnék eredményzállítási kötelmet rendelteni a szolgáltatás mellé. Gyakran nem elég már a kapacitás, biztosítékra is szükség van egy rossz teljesítés esetére. Így az alacsonyabb kockázatot, illetve kisebb biztosítékot vállaló piaci szereplőkkel szemben előnybe kerülhetnek azok a szállítók, akik ezt be tudják vállalni. Ezzel együtt az egyéni vállalkozóknak is készülniük kell arra, hogy az eddig kényelmes szerződésekben erősebben meg fognak jelenni minőségi, garanciális és határidőket érintő kötöttségek.

Pozíciók

Fejlesztési oldalon a modern frontend-technológiákra jelentkezett leginkább keresletnövekedés. E mögött a vállalatok – felhasználói élmény javítása iránti – elköteleződése és a technológiai lehetőségek tárházának bővülése áll.

Sok nagyvállalatnál zajlik vagy be van tervezve a belső vállalatirányítási rendszer modernizációja, illetve költöztetése felhőalapú erőforrásokra. A Magyarországon jellemzően alkalmazott SAP-alapú rendszerekhez kapcsolódó S/4HANA-átállítás mind integrátori, mind felhasználói oldalon kapacitásbeli kihívás elé állítja a szereplőket. A jellemzően alvállalkozói konstrukcióban dolgozó tanácsadókra és fejlesztőkre nagy igény jelentkezett.

Továbbra is sláger a manuális tesztelés és a tesztautomatizálás. Ennek oka egyrészt a hosszú távú költségek csökkentése a minél magasabb szoftverminőség biztosításával, valamint az, hogy a megrendelői oldalon egyre tudatosabban vesznek digitális termékeket, szolgáltatásokat, így nő a minőségi elvárás.

A nagyvállalati költségkeretek csökkenése leginkább az agilis szerepköröket érintette negatívan. A projektbüdzsék gyakran nem bírnak már el egy scrum mastert vagy agile coachot – ezeket a szerepeket gyakran a fejlesztőkre vagy a product ownerre rakják, hogy spóroljanak az allokációs költségen.

Várható TOP 3 trend 2026-ban

1. Minden generációs szinten jelentkezik, hogy a munkavállalók egyre szívesebben nyitnak az alvállalkozói lét felé (pénzügyi megfontolások, könnyen kezelhető adózási és vállalkozásszervezési formák miatt).
2. Erősödni fog az automatizációra való igény és az AI-technológiák terjedési sebessége, így ezeken a területeken növekedni fog az erőforrásigény.
3. A személyiség és a soft skillek továbbra is kiemelkedően fontosak. Függetlenül attól, hogy egy csapat külsős kollégákat vesz igénybe, ugyanúgy szeretné őket a közösségbe illeszteni, mintha alkalmazottként lenne jelen az illető.

👉 Abból, hogy egy szorult helyzetben lévő projekt prémium díjat fizetett egy rövid támogatásra, nem következik, hogy onnantól az a tudás mindenhol annyit ér. Am a rugalmasság kétoldalú: érdemes fontolóra venni, realitás-e a 10 éve meglévő kolléga béréből kiindulva meghatározni az új külsős szakértő díjazását. Prémium tudásra továbbra is igény van, kölcsönös pénzügyi rugalmassággal remek együttműködések szülehetnek. 👉



Seres Tamás
Technical Recruitment Manager
Technology, Engineering, Construction

IT Contracting

Díjak

Software and Application Development

Backend

| | | Min. Ft/nap* | Max. Ft/nap* | Tipikus Ft/nap* |
|--------------------------|---------------------------|--------------|--------------|-----------------|
| Java | Junior Developer (1-3 év) | 55 000 | 80 000 | 72 000 |
| | Developer (3-5 év) | 80 000 | 112 000 | 95 000 |
| | Senior Developer (5+ év) | 100 000 | 160 000 | 115 000 |
| .NET/C# | Junior Developer (1-3 év) | 55 000 | 80 000 | 70 000 |
| | Developer (3-5 év) | 80 000 | 115 000 | 100 000 |
| | Senior Developer (5+ év) | 100 000 | 160 000 | 120 000 |
| Python | Junior Developer (1-3 év) | 60 000 | 75 000 | 72 000 |
| | Developer (3-5 év) | 80 000 | 115 000 | 104 000 |
| | Senior Developer (5+ év) | 104 000 | 155 000 | 115 000 |
| C/C++ | Junior Developer (1-3 év) | 55 000 | 75 000 | 68 000 |
| | Developer (3-5 év) | 80 000 | 110 000 | 95 000 |
| Senior Developer (5+ év) | Junior Developer (1-3 év) | 55 000 | 75 000 | 68 000 |
| | Developer (3-5 év) | 80 000 | 110 000 | 95 000 |
| Software Architect | | 112 000 | 195 000 | 140 000 |

Frontend

| | | Min. Ft/nap* | Max. Ft/nap* | Tipikus Ft/nap* |
|----------|---------------------------|--------------|--------------|-----------------|
| Frontend | Junior Developer (1-3 év) | 50 000 | 72 000 | 70 000 |
| | Developer (3-5 év) | 72 000 | 115 000 | 90 000 |
| | Senior Developer (5+ év) | 90 000 | 155 000 | 118 000 |

Fullstack

| | | Min. Ft/nap* | Max. Ft/nap* | Tipikus Ft/nap* |
|-----------|---------------------------|--------------|--------------|-----------------|
| Fullstack | Junior Developer (1-3 év) | 60 000 | 85 000 | 80 000 |
| | Developer (3-5 év) | 85 000 | 115 000 | 100 000 |
| | Senior Developer (5+ év) | 104 000 | 160 000 | 115 000 |

Software and Application Development

Mobile

| | | Min. Ft/nap* | Max. Ft/nap* | Tipikus Ft/nap* |
|-------------|---------------------------|--------------|--------------|-----------------|
| Android/iOS | Junior Developer (1-3 év) | 50 000 | 78 000 | 68 000 |
| | Developer (3-5 év) | 76 000 | 110 000 | 100 000 |
| | Senior Developer (5+ év) | 90 000 | 160 000 | 115 000 |

Operations

Quality Assurance

| | | Min. Ft/nap* | Max. Ft/nap* | Tipikus Ft/nap* |
|--------------------------|-----------------|--------------|--------------|-----------------|
| Test Automation Engineer | Junior (1-3 év) | 48 000 | 70 000 | 56 000 |
| | Medior (3-5 év) | 80 000 | 100 000 | 90 000 |
| | Senior (5+ év) | 88 000 | 160 000 | 112 000 |
| Manual Tester | Junior (1-3 év) | 40 000 | 55 000 | 48 000 |
| | Medior (3-5 év) | 50 000 | 70 000 | 56 000 |
| | Senior (5+ év) | 64 000 | 110 000 | 80 000 |
| Test Manager | | 100 000 | 135 000 | 115 000 |

Deployment and Maintenance

| | | Min. Ft/nap* | Max. Ft/nap* | Tipikus Ft/nap* |
|------------------------------|-----------------|--------------|--------------|-----------------|
| DevOps Engineer | Junior (1-3 év) | 64 000 | 85 000 | 75 000 |
| | Medior (3-5 év) | 80 000 | 120 000 | 95 000 |
| | Senior (5+ év) | 112 000 | 160 000 | 120 000 |
| System/Network Administrator | Junior (1-3 év) | 40 000 | 64 000 | 56 000 |
| | Medior (3-5 év) | 60 000 | 85 000 | 70 000 |
| | Senior (5+ év) | 65 000 | 90 000 | 80 000 |
| System/Network/App Engineer | Junior (1-3 év) | 48 000 | 68 000 | 64 000 |
| | Medior (3-5 év) | 72 000 | 88 000 | 82 000 |
| | Senior (5+ év) | 80 000 | 115 000 | 100 000 |
| MLOps Engineer | | 100 000 | 150 000 | 112 000 |

*A napidíjak nem tartalmazzák a Hays díjait.

IT Contracting

Díjak

Operations

Cloud

| | Min. Ft/nap* | Max. Ft/nap* | Tipikus Ft/nap* | |
|-----------------|-----------------|--------------|-----------------|---------|
| Cloud Engineer | Junior (1-3 év) | 68 000 | 95 000 | 85 000 |
| | Medior (3-5 év) | 88 000 | 116 000 | 100 000 |
| | Senior (5+ év) | 100 000 | 152 000 | 120 000 |
| Cloud Architect | 110 000 | 185 000 | 140 000 | |

Security

| | Min. Ft/nap* | Max. Ft/nap* | Tipikus Ft/nap* | |
|---------------------------|-----------------|--------------|-----------------|---------|
| Security Engineer | Junior (1-3 év) | 68 000 | 90 000 | 80 000 |
| | Medior (3-5 év) | 85 000 | 115 000 | 100 000 |
| | Senior (5+ év) | 110 000 | 165 000 | 125 000 |
| Cyber Security Consultant | 105 000 | 180 000 | 135 000 | |
| Security Manager | 120 000 | 170 000 | 140 000 | |
| Security Architect | 115 000 | 170 000 | 140 000 | |

Technical Assistance

| | Min. Ft/nap* | Max. Ft/nap* | Tipikus Ft/nap* | |
|-----------|-----------------|--------------|-----------------|--------|
| Help Desk | Junior (1-3 év) | 32 000 | 45 000 | 40 000 |
| | Medior (3-5 év) | 40 000 | 60 000 | 50 000 |
| | Senior (5+ év) | 48 000 | 75 000 | 60 000 |

Data

Data warehousing

| | Min. Ft/nap* | Max. Ft/nap* | Tipikus Ft/nap* | |
|--------------------|-----------------|--------------|-----------------|---------|
| DWH Developer | Junior (1-3 év) | 60 000 | 90 000 | 75 000 |
| | Medior (3-5 év) | 80 000 | 110 000 | 95 000 |
| | Senior (5+ év) | 100 000 | 155 000 | 115 000 |
| DWH System Analyst | Junior (1-3 év) | 50 000 | 70 000 | 64 000 |
| | Medior (3-5 év) | 80 000 | 115 000 | 100 000 |
| | Senior (5+ év) | 100 000 | 160 000 | 120 000 |

Big Data & Machine Learning

| | Min. Ft/nap* | Max. Ft/nap* | Tipikus Ft/nap* | |
|------------------------|-----------------|--------------|-----------------|---------|
| Data Engineer | Junior (1-3 év) | 64 000 | 88 000 | 72 000 |
| | Medior (3-5 év) | 90 000 | 108 000 | 96 000 |
| | Senior (5+ év) | 100 000 | 140 000 | 112 000 |
| Data Scientist | Junior (1-3 év) | 72 000 | 94 000 | 85 000 |
| | Medior (3-5 év) | 85 000 | 115 000 | 100 000 |
| | Senior (5+ év) | 95 000 | 155 000 | 125 000 |
| Data Architect | 120 000 | 170 000 | 128 000 | |
| Database Administrator | 68 000 | 100 000 | 80 000 | |
| Data Analyst | 72 000 | 116 000 | 96 000 | |

Business Intelligence

| | Min. Ft/nap* | Max. Ft/nap* | Tipikus Ft/nap* |
|---------------|--------------|--------------|-----------------|
| BI Developer | 80 000 | 160 000 | 115 000 |
| BI Consultant | 88 000 | 160 000 | 108 000 |

*A napidíjak nem tartalmazzák a Hays díjait.

IT Contracting

Díjak

SAP

| SAP | | Min. Ft/nap* | Max. Ft/nap* | Tipikus Ft/nap* |
|----------------|-----------------|--------------|--------------|-----------------|
| SAP Consultant | Junior (1-3 év) | 80 000 | 112 000 | 96 000 |
| | Medior (3-5 év) | 96 000 | 145 000 | 116 000 |
| | Senior (5+ év) | 130 000 | 200 000 | 155 000 |
| SAP Developer | Junior (1-3 év) | 80 000 | 110 000 | 95 000 |
| | Medior (3-5 év) | 90 000 | 130 000 | 115 000 |
| | Senior (5+ év) | 120 000 | 190 000 | 155 000 |

Project and People Management

| Business Analyst | | Min. Ft/nap* | Max. Ft/nap* | Tipikus Ft/nap* |
|------------------|-----------------|--------------|--------------|-----------------|
| Business Analyst | Junior (1-3 év) | 60 000 | 88 000 | 70 000 |
| | Medior (3-5 év) | 72 000 | 105 000 | 88 000 |
| | Senior (5+ év) | 100 000 | 135 000 | 112 000 |
| System Analyst | Junior (1-3 év) | 64 000 | 88 000 | 70 000 |
| | Medior (3-5 év) | 80 000 | 115 000 | 100 000 |
| | Senior (5+ év) | 100 000 | 165 000 | 120 000 |

Project and People Management

| Project Management | | Min. Ft/nap* | Max. Ft/nap* | Tipikus Ft/nap* |
|----------------------|-----------------|--------------|--------------|-----------------|
| Project Manager | Junior (1-3 év) | 60 000 | 88 000 | 80 000 |
| | Medior (3-5 év) | 75 000 | 110 000 | 100 000 |
| | Senior (5+ év) | 90 000 | 180 000 | 120 000 |
| Programme Manager | Junior (1-3 év) | 120 000 | 190 000 | 145 000 |
| | Medior (3-5 év) | 65 000 | 85 000 | 70 000 |
| | Senior (5+ év) | 80 000 | 115 000 | 95 000 |
| Product Owner | Junior (1-3 év) | 100 000 | 150 000 | 118 000 |
| | Medior (3-5 év) | 120 000 | 165 000 | 135 000 |
| | Senior (5+ év) | 128 000 | 175 000 | 150 000 |
| Solution Architect | | | | |
| Enterprise Architect | | | | |

People Manager

| People Manager | | Min. Ft/nap* | Max. Ft/nap* | Tipikus Ft/nap* |
|----------------|-----------------|--------------|--------------|-----------------|
| Scrum Master | Junior (1-3 év) | 65 000 | 80 000 | 72 000 |
| | Medior (3-5 év) | 75 000 | 115 000 | 90 000 |
| | Senior (5+ év) | 85 000 | 145 000 | 115 000 |
| Agile Coach | | 90 000 | 160 000 | 120 000 |

*A napi díjak nem tartalmazzák a Hays díjait.

Jog és compliance

A szigorodó szabályozási környezet miatt nő a kereslet compliance, adatvédelmi, ESG- és kiberjogi szakemberek iránt. A hagyományos jogi területek – mint a polgári jog vagy a munkajog – mellett egyre fontosabbak a technológiai és fenntarthatósági jogi kompetenciák. A toborzásban előnyt élveznek azok a jelöltek, akik több területet is lefednek (pl. adatvédelem és pénzügyi jog).

Iparági trendek

Minden iparágra hat a szigorodó szabályozási rendszer

Az elmúlt években több átfogó rendeletet bevezettek, például a mesterséges intelligencia szabályozása vagy fenntarthatósági előírások kapcsán, amelyek a GDPR-hoz hasonlóan minden iparágat érintenek. Az AI és a digitális eszközök terjedése új jogi kereteket igényel, amelyek gyorsan változnak, és ehhez a vállalatoknak is alkalmazkodniuk kell. Ez nemcsak megfelelési kötelezettséget jelent, hanem stratégiai kérdés is: azok a vállalatok, amelyek időben reagálnak a szabályozási környezet változásaira, versenyelőnybe kerülhetnek, míg a lemaradók komoly kockázatokkal szembesülhetnek.

Az új technológiák használata vonzóbbá teszi a jogi irodákat is

Az ügyvédi irodák és jogi osztályok egyre szélesebb körben alkalmazzák a jogi technológiákat – például a dokumentumautomatizálás vagy a mesterségesintelligencia-alapú kutatás jelentősen gyorsítja és pontosítja a mindennapi munkafolyamatokat. Azok az irodák, amelyek nem tartanak lépést ezekkel a változásokkal, hátrányba kerülnek a tehetségek vonzásában, hiszen a fiatalabb generáció alapvető elvárása, hogy modern eszközökkel, innovatív környezetben dolgozhasson. A jogi technológiák bevezetése így nemcsak működési előnyt jelent, hanem fontos tényező a hosszú távú versenyképesség és a munkavállalói elégedettség szempontjából is.

Tovább erősödik a hibrid munkavégzés

Az elmúlt években jól látható trendként jelent meg a jogi területen is a hibrid munkavégzés iránti igény, amely a rugalmasságot és a munka-magánélet egyensúlyt helyezi előtérbe. Ez a folyamat nem állt meg, sőt egyre több vállalat kínálja munkavállalóinak ezt az előnyt, és vannak olyan irodák, ahol akár heti négy nap otthoni munkavégzés

is biztosított. A hibrid modell így már nemcsak vonzó lehetőség, hanem versenyképességi tényező is a jogi munkaerőpiacon, hiszen a tehetségek számára alapvető szempont, hogy modern, rugalmas környezetben dolgozhassanak, amely támogatja hosszú távú elköteleződésüket.

Pozíciók

Legkeresettebb pozíciók

Az ügyvédjelöltek és a junior jogászok iránti kereslet továbbra is erős, de a belépési szintű pozíciók száma korlátozott, ami fokozza a versenyt a pályakezdekők között.

Legjobban fizető pozíciók

A béreket leginkább a szektor határozza meg, valamint a felső vezetői szint tudja befolyásolni. Kiemelkedő bérezzel a szakjogászok rendelkeznek továbbra is a piacon.

Leginkább elérhető szaktudás

A junior, pályakezdő ügyvédjelöltek, illetve a jogi asszisztensek a leginkább elérhetőek a munkaerőpiacon. A vállalatok a pályakezdő kollégákkal tudják a legkönnyebben biztosítani az utánpótlást.

Legkevésbé elérhető szaktudás

Adatvédelmi jog, compliance, ESG (környezeti, társadalmi felelősségvállalás, illetve etikus működés) és pénzügyi jog területén nehéz megfelelő szakembert találni, míg a klasszikus területek, mint az ingatlanjog, a társasági jog vagy a munkajog, továbbra is stabilan keresettek.

Várható TOP 3 trend 2026-ban

1. Az új szabályozások következtében megnövekszik a compliance szakértők iránti kereslet. A mesterséges intelligencia, a fenntarthatósági előírások és az adatvédelem területén bevezetett új rendeletek mind olyan komplex megfelelési feladatokat generálnak, amelyekhez speciális szakértelem szükséges.
2. Az adatvédelem és kiberbiztonság továbbra is kiemelt szerepet kap, különösen az AI és big data használatával összefüggésben.
3. Az ESG-előírások és a fenntarthatósági jelentéstétel új jogi tanácsadási területet nyitott, és 2026-ban tovább erősödik az igény a témában jártas szakemberekre.

🔗 A jogi toborzás ma nemcsak jogászokat keres, hanem digitális és globális szemlélettel rendelkező szakembereket is. 🔗



Vastag Lilla
Team Leader
Accountancy & Finance



Jog és compliance

Bérek

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül ▶

Jogtanácsos

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|----------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Junior Lawyer (0-3 év) | 650 000 | 950 000 | 800 000 |
| In-House Lawyer (3-5 év) | 950 000 | 1 450 000 | 1 200 000 |
| Senior In-House Lawyer (5-10 év) | 1 200 000 | 2 100 000 | 1 800 000 |
| Head of Legal (10-15 év) | 1 800 000 | 2 600 000 | 2 300 000 |
| Regional Legal Director (15+ év) | 2 200 000 | 3 700 000 | 2 800 000 |

KYC

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|-------------------------|---------|-----------|-----------|
| KYC Analyst (0-3 év) | 600 000 | 800 000 | 730 000 |
| KYC Specialist (3-5 év) | 680 000 | 1 000 000 | 850 000 |
| KYC Lead (5+ év) | 900 000 | 1 400 000 | 1 100 000 |

EDD

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| EDD Analyst (0-3 év) | 600 000 | 850 000 | 750 000 |
| EDD Specialist (3-5 év) | 750 000 | 1 150 000 | 1 000 000 |
| EDD Lead (5+ év) | 1 100 000 | 1 400 000 | 1 250 000 |

AML

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| AML Analyst (0-3 év) | 600 000 | 850 000 | 750 000 |
| AML Specialist (3-5 év) | 800 000 | 1 250 000 | 1 050 000 |
| AML Lead (5+ év) | 1 100 000 | 1 600 000 | 1 250 000 |

Compliance

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|---------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Junior Compliance Specialist (1-3 év) | 550 000 | 850 000 | 800 000 |
| Compliance Expert (3-5 év) | 750 000 | 1 200 000 | 1 100 000 |
| Compliance Manager | 1 200 000 | 2 000 000 | 1 600 000 |
| Chief Compliance Officer | 2 200 000 | 3 700 000 | 2 900 000 |

Ügyvéd (ügyvédi iroda)

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Junior Lawyer without BAR exam (0-3 év) | 600 000 | 950 000 | 760 000 |
| Junior Legal Counsel with BAR exam (3-5 év) | 950 000 | 1 450 000 | 1 200 000 |
| Senior Legal Counsel (5-10 év) | 1 400 000 | 2 200 000 | 1 900 000 |
| Legal Counsel Manager (10+ év) | 2 500 000 | 3 700 000 | 2 850 000 |

Élettudományok

2025-ben erősödött a magánszektor, a nemzetközi relokációs verseny, és tartós szakemberhiány volt. A multinacionális cégek relokációs csomagjai és nyelvi támogatásai miatt a hazai szereplőknek új megtartási stratégiákat és versenyképes kompenzációs csomagokat kellett kialakítaniuk. A hiányos kínálat – főként orvostechnikai mérnökök, minőségügyi szakemberek és speciális klinikai szakorvosok terén – a toborzás átstrukturálódásához vezetett: a direkt megkeresések, a fejedelmek és a belső képzések váltak meghatározóvá. A hagyományos hirdetések hatékonysága csökkent, ami hosszabb betöltési időket, célzottabb költségvetést és a juttatások hangsúlyosabb szerepét eredményezte.

Iparági trendek

Kiélezett verseny a hazai szakemberekért

Az elmúlt évben az élettudományok területén kettős volt a hangulat: egyrészt a magánszektor és a multinacionális szereplők folyamatosan erősítették pozíciójukat, másrészt a közszféra és a beszállítói lánc bizonytalanságai továbbra is érezhetőek voltak. A relokációs csomagok és a nyelvi támogatások miatt élesebb lett a verseny a hazai szakemberekért. Ez a megtartási stratégiák átgondolására kényszeríti a hazai cégeket, miközben a bérek terén konszolidáció látszik.

Óvatosabb kiválasztás és keresgélés a passzív jelöltek között

A toborzásban a hangsúly eltolódott a direkt megkeresések és a fejedelmek felé. A szenior, speciális tudást igénylő pozíciók esetén a hagyományos hirdetések kevésbé hatékonyak, ezért a cégek több időt és erőforrást fordítanak a passzív jelöltek megszoállítására.

A kiválasztási folyamatok óvatosabbá váltak, ami megmutatkozik abban is, hogy hosszabb időt vesz igénybe a betöltés. A kompenzációs csomagokban ugyanakkor egyre nagyobb szerepet kapnak a képzési lehetőségek és a rugalmas juttatások, ami különösen a közép- és felső vezetői szinteken válik döntővé.

Hibrid készségek és kiemelkedő kompetenciák a fókuszban

Az orvostechnikai beszállítók és a minőségügyi területek számára a szabályozási és finanszírozási nyomás továbbra is kihívás. A meghatalmazott, illetve felelős személy (qualified person, responsible person) pozíciók átlagbérei tükrözik azt a ritka, magas szintű kompetenciát, amelyre szükség van. Emellett a digitalizáció és az e-health megoldások iránti kereslet növeli a hibrid készségekkel rendelkező szakemberek értékét. Azok a vállalatok járnak jól, amelyek nemcsak versenyképes fizetést kínálnak, hanem célzott belső fejlesztéssel és rugalmas munkakörnyezettel is megtartják a kulcspozíciókban dolgozókat.

Pozíciók

Legkeresettebb pozíciók

Változatlanul a szakorvosok, a gyógyszerészek, a minőségbiztosítási szakemberek, a mikrobiológusok és az orvoslátogatók a legkeresettebbek. A magánszektor és a klinikai kutatás bővülése folyamatos igényt támaszt a klinikai kompetenciákra és szabályozási ismeretekre. A szakorvosoknál a speciális szakterületek (pl. kardiológia, onkológia) iránti kereslet kiemelkedő, a gyógyszerészeknél pedig a gyógyszerbiztonság és a gyógyszerellátás terén várnak tapasztalatot. A minőségbiztosítási és mikrobiológiai pozíciókban a GMP/GLP-ismeretek és a laboratóriumi gyakorlat döntő, az orvoslátogatóknál pedig a területi kapcsolatrendszer és a kommunikációs készség emeli ki a jelölteket.

Legjobban fizető pozíciók

A legmagasabb jövedelmeket továbbra is a ritka, nagy felelősséggel járó klinikai munkakörökben kapják (különösen az érsebész és a medical director pozíciókban), mivel ezek szakmai kompetencia és

döntési felelősség kombinációját követelik meg. Emellett emelkedtek a marketing- és értékesítési vezetők bérei is, mivel stratégiai döntéseik közvetlen hatással vannak a bevételekre. Nagy volumenű beruházásoknál a projektvezetők külön prémiumot kapnak a komplex, több területet átfogó feladatokért. Ezeknél a pozícióknál a fix alapbér mellé jelentős teljesítményalapú bónuszok és hosszú távú ösztönzők is kapcsolódnak.

Leginkább elérhető szaktudás

A biológusok, junior marketingesek és orvoslátogatók piacán szélesebb a jelöltbázis, ezért ezek a pozíciók viszonylag gyorsan betölthetők. A pályakezdők és a junior szakemberek esetében a vállalatok gyakran belső képzéssel, valamint mentorálással egészítik ki a hiányzó tapasztalatot, így a toborzás hatékonysága nő.

Legkevésbé elérhető szaktudás

A legnagyobb hiányt az olyan speciális, kombinált kompetenciákat igénylő területeken tapasztaljuk, mint az orvostechnikai villamosmérnökök, élettudományi háttérrel rendelkező szoftverfejlesztők és a meghatalmazott/felelős személy pozíciók. Ezekre a munkakörökre kevés a jelölt, megtalálásuk hosszabb keresést és célzott fejedelmeket követel meg; gyakori megoldás a nemzetközi toborzás vagy a belső átképzés és fejlesztés. A kínálat szűkossége miatt ezeknél a pozícióknál a kompenzációs csomagok (magasabb alapbér, bónuszok és vonzó juttatások) kiemelkedő szerepet kapnak a jelöltek bevonásában és megtartásában.

Várható TOP 3 trend 2026-ban

1. Direkt csatornákon folytatódik a toborzás. A szenior és speciális kompetenciákat igénylő pozícióknál a közvetlen megkeresés kerül előtérbe (célzott fejedelmek, szakmai ajánlások és személyes hálózatok). A passzív jelöltek bevonása több időt és erőforrást követel, de cserébe jobb illeszkedést és tartósabb munkaviszonyt eredményez. A hagyományos álláshirdetések főként a junior és általános pozícióknál hoznak megbízható jelöltáramot. Emiatt nőnek a toborzási költségek, és a HR-stratégiákban hangsúlyosabb lesz a talent pipeline építése, az employer branding hosszú távú fejlesztése és a célzott, proaktív jelöltkezelés.

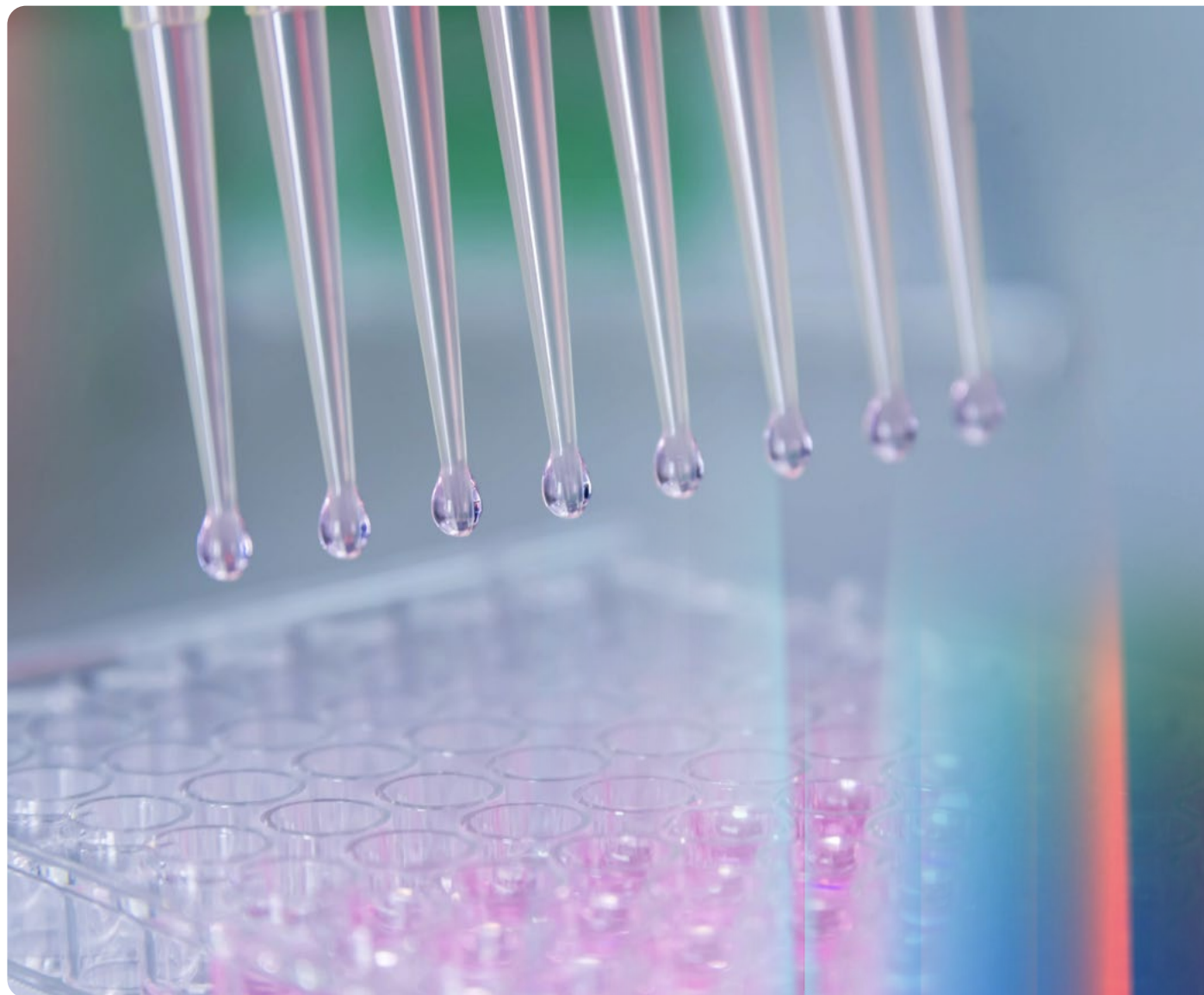
Élettudományok

2. Konszolidáció jöhet a bérek és a kompenzáció területén. A 2024-es erős, egyszeri béremelkedések után 2025-ben a növekedés üteme lassult – a cégek most inkább a teljes kompenzációs csomag finomhangolására koncentrálnak. Az előttünk álló évben a fix fizetés mellett várhatóan nő a juttatások, a képzési lehetőségek, a rugalmas munkavégzés és a teljesítményalapú bónuszok szerepe – sok vállalat célzott fejlesztési programokkal próbálja növelni a megtartást. A konszolidáció azt is jelenti, hogy a béremelkedés kevésbé lesz általános, inkább a kritikus hiányszakmákban és a vezetői pozíciókban érvényesül, miközben a középszintű munkakörökben a nem pénzbeli ösztönzők válnak döntővé.
3. A közsféra beruházási bizonytalansága és az EU-s források elérhetőségének ingadozása továbbra is meghatározó tényező az orvostechnikai beszállítók és kutatóintézetek számára. Sok beszállító a hazai közbeszerzések helyett a versenyszféra felé fordul, illetve exportorientált stratégiákat és szolgáltatásbővítést választ, hogy csökkentse a finanszírozási kockázatot. Ez a váltás hosszabb távon átalakítja a termékportfóliókat és az értékesítési csatornákat, miközben a közintézményeknél a beszerzési döntések lassulása késleltet bizonyos beruházásokat és munkaerőigényeket.

🔗 A magánszektor és a nemzetközi relokációs verseny felerősítette a szakemberhiányt. A cégeknek a megtartásra, a rugalmas kompenzációra és a célzott belső képzésre kell építeniük, különben a kulcspozíciók betöltése kihívás marad. A jelölteknek mindez jó lehetőség, hiszen a piac értékeli a nyelvtudást, valamint a speciális és hibrid készségeket. 🔗



Moldován Krisztián
Team Manager
Life Sciences / Logistics & Procurement /
HR & Sales & Marketing



Élettudományok

Bérek - Gyógyszeripar

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül ▶

Értékesítés

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Medical Representative OTC | 650 000 | 900 000 | 775 000 |
| Medical Representative RX - junior level (1-3 év) | 600 000 | 880 000 | 820 000 |
| Medical Representative RX - senior level (3+ év) | 780 000 | 1 200 000 | 980 000 |
| Key Account Manager (kórházi terület) | 900 000 | 1 600 000 | 1 250 000 |
| Area Sales Manager | 1 100 000 | 1 650 000 | 1 400 000 |

Marketing

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Product Manager RX | 1 200 000 | 1 800 000 | 1 550 000 |
| Product Manager OTC | 900 000 | 1 600 000 | 1 400 000 |
| Digital Marketing Expert | 1 000 000 | 1 500 000 | 1 150 000 |
| Marketing Director | 1 600 000 | 2 300 000 | 1 950 000 |
| Business Unit Head | 1 800 000 | 2 800 000 | 2 300 000 |

Medical

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Market Access Manager | 1 200 000 | 1 900 000 | 1 600 000 |
| Medical Science Liaison | 1 000 000 | 1 450 000 | 1 250 000 |
| Medical Advisor | 1 300 000 | 1 800 000 | 1 500 000 |
| Medical Director | 1 550 000 | 2 500 000 | 2 000 000 |

Törzskönyvezés

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|--------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Regulatory Affairs Specialist | 550 000 | 900 000 | 720 000 |
| Regulatory Affairs Team Lead | 900 000 | 1 420 000 | 1 200 000 |
| Director of Regulatory Affairs | 1 100 000 | 1 900 000 | 1 500 000 |

Farmakovigilancia

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|--|---------|-----------|-----------|
| Case Processor | 570 000 | 720 000 | 640 000 |
| PV / Drug Safety Specialist (gyógyszeripari cég) | 550 000 | 800 000 | 680 000 |
| Drug Safety Manager / QPPV | 900 000 | 1 600 000 | 1 320 000 |

Minőségügy

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Quality Control Analyst | 550 000 | 680 000 | 620 000 |
| QA Pharmacist | 650 000 | 980 000 | 860 000 |
| Responsible Person | 900 000 | 1 500 000 | 1 300 000 |
| Qualified Person | 1 000 000 | 1 650 000 | 1 450 000 |
| Head of QA | 1 200 000 | 2 100 000 | 1 750 000 |
| Head of Analytical Laboratory | 1 300 000 | 1 800 000 | 1 600 000 |

Élettudományok

Bérek - Orvostechnikai eszközök

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül ▶

Kereskedelem

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Sales Representative - junior level (1-3 év) | 650 000 | 780 000 | 730 000 |
| Sales Representative - senior level (3+ év) | 750 000 | 1 200 000 | 970 000 |
| Key Account Manager | 850 000 | 1 450 000 | 1 100 000 |
| Sales Manager | 1 250 000 | 1 900 000 | 1 480 000 |
| Service Technician | 650 000 | 1 000 000 | 800 000 |
| Service Engineer | 900 000 | 1 300 000 | 1 100 000 |
| (Field) Application Specialist | 800 000 | 1 150 000 | 950 000 |
| International Distribution Manager | 1 000 000 | 1 600 000 | 1 300 000 |

Gyártás

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Quality Engineer (1-3 év) | 670 000 | 900 000 | 750 000 |
| Quality Engineer (3+ év) | 800 000 | 1 100 000 | 960 000 |
| Quality System Engineer | 900 000 | 1 150 000 | 1 000 000 |
| Quality Manager | 1 250 000 | 2 000 000 | 1 650 000 |
| Clean Room / Microbiology Specialist | 650 000 | 900 000 | 820 000 |

Állategészségügy

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|-----------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Sales Representative (PET) | 700 000 | 1 200 000 | 900 000 |
| Sales Representative (FARM) | 750 000 | 1 250 000 | 950 000 |
| Product Manager | 800 000 | 1 400 000 | 1 100 000 |
| Sales Manager | 1 250 000 | 1 800 000 | 1 550 000 |



Marketing

A marketingpiac a technológiai fejlődés, a fogyasztói magatartás és a gazdasági környezet hatására átalakulóban van. Az AI és az automatizáció forradalmasítja a kampánytervezést és a célzást, miközben az adatvezérelt döntéshozatal is fontossá válik. A személyre szabott marketinggel és a prediktív analitikával a vállalatok pontosabban reagálhatnak a fogyasztói igényekre. Az ESG-kommunikáció már a márkaépítés alapja, mivel a fogyasztók egyre tudatosabbak a fenntarthatósági témákban. A multimédiás tartalmak, az AR/VR-kampányok és az influenszermarketing evolúciója új lehetőségeket kínál, de kihívásokat is hoz az adatvédelem és az átláthatóság terén.

Iparági trendek

Személyre szabott marketing és fenntarthatóság

A fogyasztók elvárják, hogy a márkák releváns és egyedi üzeneteket küldjenek számukra, így a személyre szabott marketing még tovább erősödött. Ez a trend összefügg az adatvezérelt döntéshozattal, amely a marketingstratégiák központi eleme lett. Ugyanakkor a fenntarthatóság és az ESG témája is megkerülhetetlen: a zöld kommunikáció és az etikus marketing már nemcsak reputációs kérdés, hanem szintén vásárlói döntéseket befolyásoló tényező.

A marketing és az AI már kéz a kézben jár

Az iparági trendek közül 2025-ben is kiemelkedett a mesterséges intelligencia és az automatizáció térnyerése, amely lehetővé teszi a kampányoptimalizálást és a fogyasztói viselkedés előrejelzését. A prediktív analitika révén a vállalatok sokkal pontosabban célozhatják meg a vásárlókat, ami növeli a ROI-t (befektetésarányos megtérülés). Ezzel párhuzamosan természetesen a digitális kompetenciák is felértékelődnek, ami a bérekben is tetten érhető.

Egyre jobban felpörög a mikroinfluenszer-marketing

Új dimenziót ad a fogyasztói élménynek az AR/VR-kampányok és az interaktív tartalmak dinamikus térnyerése. A multimédiás megoldások és az új technológiák népszerűek a fogyasztók körében, így várhatóan még nagyobb hangsúlyt kapnak majd. Ehhez kapcsolódik, hogy az influenszermarketing evolúciójának egy érezhető hangolása zajlik éppen: a mikroinfluenszerek irányába, akik sokkal hitelesebb kapcsolatot építenek a közönséggel.

Pozíciók

Legkeresettebb pozíciók

Az e-kereskedelmi szakemberek iránti kereslet továbbra is kiemelkedő, mivel az online vásárlás térnyerése folytatódik. A PPC/SEO/SEA-menedzser pozíciók, valamint a social media menedzserek is keresettek, hiszen a közösségi platformok, különösen a TikTok és az Instagram szerepe tovább nő. Bár az átlagbér nem kiugró (930 ezer Ft), a kreatív kompetenciák iránti igény folyamatosan nő.

Legjobban fizető pozíciók

A marketing- és PR-igazgatók (marketing director/PR director) átlagbére 2,5 millió Ft körüli, de kevés a nyitott pozíció. Emellett kiemelkedő a kommunikációs menedzserek (communication manager) átlagfizetése is (2,1 millió Ft). Marketingmenedzserekre stabil a kereslet, a bérezés pedig szintén a magasabb sávba esik (átlag 1,75 millió Ft), de a felelősségi körök szélesek.

Leginkább elérhető szaktudás

A közösségi média és tartalomgyártás területére könnyebben elérhetők jelöltek, de a kreativitás és stratégiai gondolkodás kombinációja ritka.

Legkevésbé elérhető szaktudás

AI-marketing és -programmatic tapasztalattal nincs elég elérhető jelölt. Az e-kereskedelem és analitika területén jártas szakemberek ugyancsak nehezen elérhetőek. Ezekhez komplex technológiai tudásra van szükség.

Várható TOP 3 trend 2026-ban

1. A marketing egyik legnagyobb kihívása az adatvédelem és az AI etikus használata. Ahogy az AI és a prediktív analitika egyre mélyebben beépül a marketingfolyamatokba, a GDPR és más adatvédelmi szabályozások betartása is nagyobb odafigyelést igényel. A személyre szabott kampányok hatékonysága csak akkor fenntartható, ha a felhasználók biztonságban érzik adataikat. Az átláthatóság és a fogyasztói bizalom megőrzése tehát kulcsfontosságú.
2. A költségoptimalizálás és a hatékonyság főszerepben lesz. A marketingbüdzsék szűkülnek, az elvárások nőnek – tehát kevesebb erőforrással kell nagyobb hatást elérni. Az AI és az automatizáció ebben segíthet, de a technológiai beruházások magas költsége és a szakemberhiány tovább nehezíti a helyzetet. A vállalatoknak újra kell gondolniuk a csatornamixet, és előnyben kell részesíteniük azokat a platformokat, amelyek a legjobb ROI-t biztosítják.
3. Kikerülhetetlen a technológiai adaptáció, és óriási az innovációs nyomás. Az AR/VR-kampányok, a hangalapú keresés (voice search) és az influenszermarketing új formái gyorsan terjednek, de ezek integrálása komoly szakértelmet és rugalmasságot igényel. 2026-ra a marketing várhatóan még inkább adatvezérelt és technológiaorientált lesz, miközben az etikus működés és a fenntarthatóság már alapkövetelmény. Össze kell hangolni az innovációt, a költséghatékonyságot és a fogyasztói bizalom megőrzését.

🔗 A marketing jövője az innováció és az etikus működés harmóniájában rejlik. Az AI és az automatizáció lesz a kampányok személyre szabásának és a fogyasztói élmény javításának a kulcsa, de az AR/VR és az influenszermarketing is új dimenziókat nyit a márkaépítésben. 🔗



Moldován Krisztián

Team Manager
Life Sciences / Logistics & Procurement /
HR & Sales & Marketing

Marketing Bérek

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül ▶

Marketing

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Marketing Director/ PR Director | 2 300 000 | 3 600 000 | 2 500 000 |
| Marketing Manager | 1 200 000 | 2 200 000 | 1 750 000 |
| E-commerce Manager | 980 000 | 1 550 000 | 1 300 000 |
| Communication Manager | 1 220 000 | 2 500 000 | 2 100 000 |
| Online Marketing Manager | 950 000 | 1 370 000 | 1 150 000 |
| Trade Marketing Manager | 850 000 | 1 600 000 | 1 200 000 |
| Brand Manager | 750 000 | 1 500 000 | 1 100 000 |
| Product Manager | 850 000 | 1 750 000 | 1 120 000 |
| E-Commerce Specialist | 750 000 | 1 200 000 | 1 050 000 |
| PPC/SEO/SEA Manager | 750 000 | 1 400 000 | 1 050 000 |
| Web Content Manager | 650 000 | 1 200 000 | 890 000 |
| Social Media Manager | 820 000 | 1 200 000 | 930 000 |
| Market Research Analyst | 650 000 | 990 000 | 820 000 |
| Online Marketing Specialist | 650 000 | 1 100 000 | 920 000 |
| Trade Marketing Specialist | 700 000 | 1 200 000 | 950 000 |
| Brand Specialist | 680 000 | 1 200 000 | 870 000 |
| Product Specialist | 680 000 | 1 150 000 | 860 000 |
| Marketing Coordinator | 670 000 | 1 100 000 | 850 000 |
| Marketing Assistant | 550 000 | 750 000 | 680 000 |



Kiskereskedelem

A kiskereskedelmi szektor jelentős átalakuláson megy keresztül, amelyet az automatizáció, az e-kereskedelem térnyerése és a fogyasztói elvárások változása formál. Az önkiszolgáló kasszák és az AI-alapú készletkezelés hatékonyságot növel, de új kompetenciákat is igényel a munkaerőtől. A fluktuáció és a bérnyomás változatlanul kihívás: a vezetők szerepe felértékelődött, ami a fizetésekben is megmutatkozik, míg az eladói bérek lassabban nőnek. A retail jövője a technológiai innováció, valamint a munkavállalói és az omnichannel élmény egyensúlyában rejlik. A vállalatoknak nemcsak technológiai, hanem kulturális szinten is alkalmazkodniuk kell, hogy vonzó munkáltatók maradjanak.

Iparági trendek

Retail-tech az önkiszolgáló kasszákon túl

Az automatizáció és a mesterséges intelligenciát használó eszközök térnyerése a kiskereskedelemben nemcsak a kasszák önkiszolgálóvá tételét jelenti, hanem az ellátási lánc optimalizálását is. Az AI-alapú készletkezelés és a prediktív analitika segíti a kereslet előrejelzését, csökkentve a készlethiányt és a túltermelést. A korábbi években ezek még kísérleti szinten működtek, 2025-ben már alapvető eszközök voltak.

A bérnyomás mellett a vásárlói elvárások is nőnek

Az e-kereskedelem tovább erősödött, és a vásárlók egyre inkább elvárják, hogy az online és offline csatornák zökkenőmentesen kapcsolódjanak a kiskereskedelmi egységeknél (omnichannel élmény). Ez új kihívásokat hoz a logisztikában és az ügyfélműködésben. A bérnyomás mérsékelt ugyan, de folyamatos: a területi vezetők átlagbére 6,6%-kal, 1,6 millió forintra nőtt az elmúlt évben, míg az

üzletvezetők átlagbére 6%-kal lett magasabb (720 ezer Ft). A fluktuáció továbbra is kihívás, különösen a bolti eladói pozíciókban, ahol az átlagbér 450 ezer Ft.

Zöld kommunikáció és még zöldebb működés

A kiskereskedelmi szektorban is egyre fontosabbak az ESG-szemponatok, valamint a fenntarthatóság. A nagy áruházláncok esetében a zöld kommunikáció mostanra a márkaépítés részévé vált. Nem csoda, hiszen a környezetbarát és fenntarthatósági fókuszú kommunikáció, illetve az etikus működés már vásárlói döntéseket befolyásol. A korábbi években ez még inkább PR-szinten volt jelen, 2025-ben viszont KPI-okhoz kötött célként jelent meg.

Pozíciók

Legkeresettebb pozíciók

Különösen a technológiai innovációs nyomás miatt az AI- és digitális retail szakértők nagyon keresettek a szektorban, azonban egyelőre kevés szakember elérhető ezen a területen.

Legjobban fizető pozíciók

A stratégiai szerep és a kevés nyitott pozíció miatt az országos szintű vezetők átlagbére a legmagasabb (country manager, 1,6 millió Ft). Regionális vezetőkre azonban stabil a kereslet, és a kiterjedt felelősség miatt ezekben a munkakörökben is magasabbak az átlagbérek (area manager, 1,6 millió Ft). A luxuscikkek forgalmazása területén kiemelkedő a bérezés: ezek a prémium kategóriához tartozó munkakörök magas elvárásokkal (luxury retail store manager, átlag 1,29 millió Ft).

Leginkább elérhető szaktudás

Bolti eladói munkakörökbe könnyebb jelölteket találni a munkaerőpiacon, de a fluktuáció problémája és a motiváció fenntartása komoly kihívás ezekben a pozíciókban.

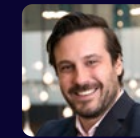
Legkevesbé elérhető szaktudás

Az AI- és digitális retail szakértők mellett az omnichannel és e-commerce menedzsment területére nehéz szakembert találni, mivel ezek a pozíciók komplex technológiai tudást igényelnek.

Várható TOP 3 trend 2026-ban

1. Az adatvezérelt működés és az AI-integráció nemcsak technológiai, hanem etikai kérdéseket is felvet. A vállalatoknak biztosítaniuk kell az átláthatóságot és a megfelelő adatvédelmet.
2. A munkaerőhiány és a fluktuáció különösen a bolti eladói szinten okoz problémát, ami bérnyomást, illetve a toborzási költségek növekedését eredményezi. A cégeknek új stratégiákat kell kidolgozniuk a tehetségek megtartására és motiválására.
3. A fenntarthatósági elvárások és az omnichannel működés biztosítása nemcsak technológiai, hanem kulturális változásokat is igényel. 2026-ban az automatizáció és az e-kereskedelem várhatóan még hangsúlyosabb lesz, miközben az emberi tényező – a vásárlói élmény és az eladók szerepe – kulcsfontosságú marad. A siker azon fog múlni, hogy a vállalatok képesek lesznek-e összehangolni az innovációt, a költséghatékonyságot és a munkavállalói élményt.

🔗 A retail jövője az innováció és az élmény egyensúlyán alapul. Az omnichannel stratégia, a fenntarthatóság vagy az etikus működés a fogyasztói döntésekre is hat. Ügyfélközpontú munkavállalóra van szükség, fejlett digitális készségekkel. A munkáltatóknak pedig a fluktuáció csökkentésére és a motiváció fenntartására kell megoldást találniuk. 🔗



Moldován Krisztián

Team Manager
Life Sciences / Logistics & Procurement /
HR & Sales & Marketing

Kiskereskedelem

Bérek

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül ▶

Retail – Non-fashion and Fashion Retail

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Country Manager | 1 400 000 | 2 200 000 | 1 600 000 |
| Area Manager | 1 100 000 | 1 950 000 | 1 600 000 |
| District Manager | 850 000 | 1 400 000 | 1 150 000 |
| Store Manager | 650 000 | 800 000 | 720 000 |
| Assistant Store Manager | 490 000 | 710 000 | 630 000 |
| Department Manager | 500 000 | 740 000 | 620 000 |
| Sales Assistant | 400 000 | 520 000 | 450 000 |

Luxury Fashion Retail

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Area/District Manager | 1 180 000 | 2 000 000 | 1 700 000 |
| Store Manager | 900 000 | 1 580 000 | 1 290 000 |
| Assistant Store Manager | 650 000 | 1 200 000 | 930 000 |
| Sales Associate | 480 000 | 750 000 | 620 000 |



Értékesítés

A hibrid értékesítési modellek, az adatvezérelt döntéshozatal és a digitális platformok integrációja kulcsfontosságúvá vált a salesben. Ami azonban a digitalizáció, az AI és egyéb újdonságok ellenére stabil maradt: a személyes kapcsolatok szerepe. A technológia elősegíti a hatékonyabb ügyfélszerzést (pl. lead scoring), de közben új kompetenciákat is igényel az értékesítők részéről. Mivel azonban a személyes találkozások ereje sem csökken, a siker kulcsa várhatóan az emberi oldal és a digitális lehetőségek kiaknázásának összehangolása lesz.

Iparági trendek

Vége a kísérletezésnek: tarol az AI-alapú lead scoring

A mesterséges intelligencia és az automatizáció az értékesítési folyamatokat is teljesen átalakította az utóbbi időben. A technológiai innovációk térnyerése jóval túlmutat az ügyfélszerzés hatékonyságán. Az AI-alapú lead scoring és prediktív analitika segíti a legígéretesebb ügyfelek azonosítását, amivel jelentősen csökken a felesleges erőforrás-ráfordítás. 2024-ben mindez a sales folyamatokban még kísérleti szinten volt, 2025-re azonban már alapvető eszközzé vált.

Értékesítés személyesen és digitális terepen is

Mostanra elmondható, hogy stabilizálódtak a hibrid értékesítési modellek, és várhatóan az előtűnk álló évben is ez lesz a meghatározó. A személyes találkozók jelentősége nem csökkent azzal, hogy a digitális platformok népszerűsége kilőtt – ezek kombinációja vált iparági normává. Természetesen ez a változás együtt jár új kihívásokkal is az ágazatban: az ügyfélélménnyel összefüggő újítások mellett az értékesítési csapatok képzésében is ehhez az irányhoz kell alkalmazkodni.

Valós idejű adatokkal fokozódik a verseny

Az értékesítési stratégiák tervezését is a technológiai innováció forgatta fel. Az adatvezérelt döntéshozatal nélkülözhetlenné vált, de a CRM-rendszerek fejlesztése is megkerülhetetlen, ha versenyképes szeretne

maradni egy cég. A vállalatok egyre inkább a valós idejű adatokra támaszkodnak már a stratégiaalkotáskor is. Ezzel párhuzamosan a szektorban érezhető egyfajta bérnyomás is a vezetői szinteken, ami jelzi, hogy a magasabb pozíciók felértékelődnek, míg az operatív szinteken lassabb a bérnövekedés.

Pozíciók

Legkeresettebb pozíciók

A kiemelt ügyfélkapcsolati menedzserekre (key account manager), akik kulcsszereplők a stratégiai ügyfelek kezelésében, nagy a kereslet. Emellett az új piacok és ügyfelek felkutatása miatt az üzletfejlesztési terület is népszerű (business development manager), de a technológiai tudás és az értékesítési készségek kombinációja (sales engineer) is keresett a munkaerőpiacon.

Legjobban fizető pozíciók

Kiemelkedő fizetéseket kapnak a szektorban a területi vezetők (regional sales manager, átlagbér 2,4 millió Ft), de az értékesítési igazgatók (sales director) fizetése is átlag 1,9 millió Ft. Bár az elmúlt egy év alatt nem emelkedett az átlagfizetés, a national account manager pozíciókban a prémium ügyfélkör és a magas elvárások kiemelkedő bérrrel is járnak (átlag 1,45 millió Ft)

Leginkább elérhető szaktudás

Könnyebben elérhetők a belső értékesítési és asszisztensi szintekre a jelöltek (inside sales, sales assistant), de ezekben a pozíciókban jellemzően komoly kihívás a munkáltatók számára a motiváció fenntartása.

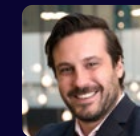
Legkevesbé elérhető szaktudás

Az AI- és digitális értékesítési szakértők nagyon keresettek, de kevés elérhető jelölt van a piacon. Szintén nehezen lehet betölteni a pre-sales és technikai értékesítési munkaköröket, főként mivel ezek is komplex technológiai tudást igényelnek.

Várható TOP 3 trend 2026-ban

1. A fenntarthatósági elvárások és az omnichannel élmény biztosítása (vagyis hogy az offline és online csatornák az ügyfelek számára kényelmesen, rugalmasan kapcsolódjanak) nemcsak technológiai, hanem kulturális változásokat is igényel. 2026-ban az automatizáció és a digitális értékesítés még hangsúlyosabb lesz, de az emberi tényező nem lesz kevésbé meghatározó emiatt.
2. Az értékesítés területén is megkerülhetetlen a transzparencia, ahogy az adatvédelmi megfelelőség és az etikai kérdések is fókuszba kerültek az AI térnyerésével párhuzamosan.
3. A munkaerőhiány és a fluktuáció változatlanul kihívásokat okoz a cégeknek – a junior szinteken különösen. A tehetségek megtartására és motiválására újabb és újabb stratégiákra lehet szükség a zavartalan működés érdekében. Emellett folyamatos a bérnyomás, miközben a toborzás költségei is növekednek.

🔗 A hibrid értékesítési modellek stabilizálódtak; a személyes kapcsolat a digitális platformok mellett is fontos maradt. Az AI és a prediktív analitika a lead scoring révén új szintre emeli az ügyfélszerzést, és a versenyelőnyt már a valós idejű adatokra épülő stratégiák jelentik. 🔗



Moldován Krisztián

Team Manager
Life Sciences / Logistics & Procurement /
HR & Sales & Marketing

Értékesítés

Bérek

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül ▶

Hospitality Sales

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|
| Sales Assistant | 390 000 | 530 000 | 470 000 |
| Sales Coordinator | 420 000 | 650 000 | 540 000 |
| Sales Executive | 600 000 | 980 000 | 800 000 |
| Sales Manager | 850 000 | 1 800 000 | 1 200 000 |
| Sales Director | 1 200 000 | 2 400 000 | 1 720 000 |

Sales Support - IT

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|----------------------------|---------|-----------|-----------|
| Product Support Specialist | 600 000 | 1 200 000 | 850 000 |
| Sales Support Engineer | 600 000 | 1 250 000 | 880 000 |
| Pre-Sales Specialist | 600 000 | 1 150 000 | 850 000 |
| Pre-Sales Engineer | 800 000 | 1 350 000 | 1 050 000 |

Direct Sales - IT

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Sales Representative | 700 000 | 1 300 000 | 900 000 |
| Sales Engineer | 850 000 | 1 800 000 | 1 200 000 |
| Key Account Manager | 800 000 | 1 700 000 | 1 170 000 |
| Business Development Manager | 1 000 000 | 1 660 000 | 1 250 000 |
| Channel Sales Manager | 900 000 | 1 560 000 | 1 160 000 |
| Sales Manager | 1 150 000 | 2 300 000 | 1 680 000 |
| Sales Director | 1 800 000 | 2 900 000 | 2 300 000 |
| Regional Sales Manager | 1 900 000 | 3 100 000 | 2 450 000 |

Sales Support - Technical

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|------------------------|---------|-----------|---------|
| Sales Assistant | 550 000 | 800 000 | 690 000 |
| Sales Support Engineer | 600 000 | 1 050 000 | 850 000 |
| Pre-Sales Engineer | 680 000 | 1 200 000 | 940 000 |

Direct Sales - Technical

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Sales Representative | 650 000 | 1 250 000 | 900 000 |
| Sales Engineer | 720 000 | 1 800 000 | 1 180 000 |
| Key Account Manager | 700 000 | 1 800 000 | 1 020 000 |
| Business Development Manager | 850 000 | 1 800 000 | 1 300 000 |
| Sales Manager | 1 200 000 | 1 850 000 | 1 680 000 |
| Sales Director | 1 550 000 | 2 450 000 | 1 900 000 |
| Regional Sales Manager | 1 800 000 | 2 720 000 | 2 400 000 |

Non-technical Sales Support - FMCG, Consumer Electronics, Entertainment, Media

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|-----------------------------|---------|-----------|---------|
| Key Account/Sales Assistant | 500 000 | 680 000 | 600 000 |
| Sales Coordinator | 520 000 | 780 000 | 640 000 |
| Sales Analyst | 500 000 | 840 000 | 690 000 |
| Sales Support Specialist | 550 000 | 750 000 | 650 000 |
| Sales Support Manager | 650 000 | 1 200 000 | 930 000 |

Értékesítés

Bérek

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül ▶

Non-technical Direct Sales - FMCG, Consumer Electronics, Entertainment, Media

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Sales Representative | 480 000 | 750 000 | 620 000 |
| Area Manager | 580 000 | 1 100 000 | 830 000 |
| Field Sales Manager | 900 000 | 1 650 000 | 1 240 000 |
| Junior Key Account Manager | 640 000 | 840 000 | 740 000 |
| Key Account Manager | 700 000 | 1 200 000 | 965 000 |
| Senior Key Account Manager | 900 000 | 1 650 000 | 1 250 000 |
| National Account Manager | 1 100 000 | 1 900 000 | 1 450 000 |
| Sales Manager | 1 100 000 | 1 950 000 | 1 490 000 |
| Sales Director | 1 450 000 | 2 800 000 | 1 900 000 |
| Regional Sales Director | 1 750 000 | 3 200 000 | 2 400 000 |
| Junior Export Key Account Manager | 600 000 | 950 000 | 800 000 |
| Export Key Account Manager | 800 000 | 1 300 000 | 1 050 000 |
| Senior Export Key Account Manager | 1 100 000 | 1 700 000 | 1 380 000 |
| Export Sales Manager | 1 250 000 | 2 000 000 | 1 550 000 |
| Export Sales Director | 1 680 000 | 3 000 000 | 2 400 000 |



Logisztika és ellátási lánc

A bizonytalan gazdasági környezet 2025-ben is meghatározó volt a logisztikai és ellátási lánc szektorban. A vállalatok költségoptimalizálással és szervezeti átalakításokkal keresték a megoldásokat. Egyre több központosított és stratégiai funkciót hoztak létre a hatékonyabb működés és jobb kontroll érdekében. Emellett bővítették beszállítói bázisukat, hogy az ellátási láncok reziliensebbé váljanak a globális, földrajzi és gazdasági kockázatokkal szemben.

Iparági trendek

Bizonytalan gazdasági környezet és költségoptimalizálás

A makrogazdasági bizonytalanság miatt a cégek továbbra is költségcsökkentésre és hatékonyságnövelésre törekednek. Ez a trend a logisztikai és beszerzési funkciókban is megjelenik (raktári automatizálás, AI-alapú készletoptimalizálás, szállításiútvonal-tervezés). A vállalatirányítási rendszerek fejlesztése továbbra is kiemelt projekt. A home office lehetőségek többnyire stabilizálódtak a fizikai jelenlétet nem igénylő és nem vezetői munkakörökben.

Még több központosított és stratégiai funkció

A vállalatok egyre inkább centralizálják a logisztikai és beszerzési tevékenységeket, hogy csökkentsék a redundanciát, és növeljék a kontrollt. Magyarországra az elmúlt évben is folyamatosan érkeztek stratégiai beszerzési és tervezési funkciók, ami magasabb hozzáadott értékű pozíciókat hozott létre a szektorban. Összességében ez a trend nemzetközi szinten is komplex, rendszerszintű gondolkodást igényel, és hosszú távon hozzájárul a vállalatok versenyképességéhez.

Szélesedő beszállítói kör, rugalmas és ellenálló működés

Az ellátási láncok sérülékenysége miatt az elmúlt időszakban a vállalatok egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek beszállítói portfóliójuk bővítésére és a földrajzi diverzifikációra. Ez javítja a kockázatkezelést, miközben új beszerzési stratégiák és tárgyalási kompetenciák iránti igényt is generál a szektorban. A stratégiai beszerzők és kategóriamenedzserek szerepe felértékelődik, hiszen a globális bizonytalanság közepette kulcsfontosságú a reziliencia növelése.

Pozíciók

Legkeresettebb pozíciók

Továbbra is kiemelt a kereslet ellátási-lánc-tervezőkre és logisztikai menedzserekre, különösen mert egyre komplexebbek a globális ellátási láncok. Jelentősen emelkedik az igény fenntarthatósági szakértőkre és digitális transzformációs projektvezetőkre is a zöld logisztikai megoldások és az automatizált rendszerek bevezetésének terjedése miatt. A raktár- és készletgazdálkodási tervezők, valamint a szállítmányozási koordinátorok is stabilan keresettek.

Legjobban fizető pozíciók

Az ellátási-lánc-igazgatók és a globális logisztikai vezetők (különösen a multinacionális cégeknél) keresnek a legjobban a szektorban. A stratégiai beszerzési vezetők és a fenntarthatósági programokért felelős szakértők bérezése is kiemelkedő (ezek a területek kulcsfontosságúak a vállalatok hosszú távú versenyképessége szempontjából).

Leginkább elérhető szaktudás

Az operatív logisztikai területekre (raktározás, készletgazdálkodás és alap beszerzési funkciók) lehet a legtöbb jelölt közül válogatni. Az alapvető ERP-rendszerek használata és a hagyományos logisztikai folyamatok kezelése is széles körben elérhető kompetenciának számít.

Legkevésbé elérhető szaktudás

Fenntarthatósági és E2E logisztikai megoldásokra a legnagyobb kihívás megtalálni a szakértőket, pedig a kereslet folyamatosan nő. Emellett a mesterséges intelligencia és a prediktív analitika alkalmazásában jártas logisztikai optimalizálási szakemberek és tervezők is kevesen vannak a piacon. Szintén nehezen elérhetők az olyan szakértők, akik az ellátási lánc rugalmasságát hivatottak növelni.

Várható TOP 3 trend 2026-ban

1. Az automatizálás, illetve a digitális integráció új szintre lép a szektorban, az AI pedig még mélyebben beépül a logisztikai folyamatokba. Az automatizált raktárak, a robotizált anyagmozgatás és a prediktív készletgazdálkodás terjedése is folytatódik.
2. Várhatóan még nagyobb hangsúlyt kap a beszállítói kör bővítése és a kockázatkezelés. Ez új kompetenciákat igényel a stratégiai és a globális beszerzés területén – ezzel tovább nő a kereslet a stratégiai beszerzők és a kategóriamenedzserek (commodity manager) iránt.
3. Különösen az EU-s szabályozások és a vállalati ESG-célok miatt a fenntarthatósági és zöld logisztikai megoldások tovább bővülnek (elektromos járműflották, újrahasznosítható csomagolóanyagok, karbonlábnyom-csökkentő technológiák).

🔗 Reziliencia és innováció – ezekben rejlik a logisztika jövője. A cégeknek a bizonytalan globális környezetben nem csak alkalmazkodniuk kell, hanem proaktívan formálni az ellátási láncokat. Nyitottnak kell lenni az automatizációra és a fenntarthatósági elvárásokra. A jövőben nem az lesz sikeres, aki reagál, hanem aki előre lát és alakít. 🔗



Moldován Krisztián

Team Manager
Life Sciences / Logistics & Procurement /
HR & Sales & Marketing

Logisztika és ellátási lánc

Bérek

Bruttó havi fizetés forintban, teljes munkaidős állás esetén, bónusz és egyéb juttatás nélkül ▶

Beszerezés

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Operational Buyer | 572 000 | 900 000 | 736 000 |
| Technical/Project Buyer | 620 000 | 1 000 000 | 810 000 |
| Indirect Buyer | 700 000 | 1 100 000 | 900 000 |
| Indirect Strategic Buyer | 950 000 | 1 400 000 | 1 175 000 |
| Strategic Buyer | 950 000 | 1 600 000 | 1 300 000 |
| Commodity/Category Manager | 1 200 000 | 1 750 000 | 1 650 000 |
| Purchasing Team Leader | 1 250 000 | 1 700 000 | 1 500 000 |
| Purchasing Manager | 1 400 000 | 2 500 000 | 2 000 000 |
| Regional Purchasing Director | 1 650 000 | 3 150 000 | 2 400 000 |
| Global Purchasing Director | 2 000 000 | 3 300 000 | 2 650 000 |

Ellátási lánc és logisztika

| Pozíció | Min. | Max. | Módusz |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Customs Broker | 550 000 | 700 000 | 630 000 |
| Freight Forwarder | 500 000 | 750 000 | 650 000 |
| Transportation Designer/Analyst | 750 000 | 1 150 000 | 950 000 |
| Logistics Specialist/Coordinator | 600 000 | 800 000 | 700 000 |
| Logistics Engineer | 750 000 | 1 250 000 | 1 100 000 |
| Logistics Team Leader | 850 000 | 1 350 000 | 1 200 000 |
| Warehouse Administrator | 420 000 | 560 000 | 475 000 |
| Warehouse Shift Leader | 600 000 | 750 000 | 710 000 |
| Warehouse Process Specialist | 680 000 | 1 100 000 | 870 000 |
| Production Planner | 700 000 | 1 100 000 | 930 000 |
| Demand Planner | 750 000 | 1 300 000 | 1 000 000 |
| Material Planner | 700 000 | 1 050 000 | 920 000 |
| Supply Planner | 700 000 | 1 050 000 | 920 000 |
| Supply Chain Planner | 700 000 | 1 050 000 | 920 000 |
| Logistics Customer Service Representative | 670 000 | 900 000 | 820 000 |
| Customer Planner | 675 000 | 950 000 | 910 000 |
| Customs Manager | 1 000 000 | 1 650 000 | 1 300 000 |
| Warehouse Manager | 1 100 000 | 1 500 000 | 1 275 000 |
| Freight Forwarding Team Leader | 1 200 000 | 1 400 000 | 1 275 000 |
| Transportation Manager | 1 200 000 | 1 600 000 | 1 400 000 |
| Material Planning Manager | 1 100 000 | 1 650 000 | 1 400 000 |
| Production Planner Manager | 1 100 000 | 1 650 000 | 1 400 000 |
| Demand Planning Manager | 1 300 000 | 1 750 000 | 1 450 000 |
| Customer Service Manager | 1 100 000 | 1 650 000 | 1 400 000 |
| Logistics Manager | 1 500 000 | 2 200 000 | 1 750 000 |
| Supply Chain Manager | 1 750 000 | 3 500 000 | 2 500 000 |

Munkaerő-kölcsönzés

Miért érdemes ma munkaerőt kölcsönözni?

Bővül a projekt, kiesik egy kulcsembert? Mit lehet tenni, ha hirtelen van szükség új munkavállalókra? Rugalmas és költséghatékony keretek között, a HR-t tehermentesítve, rövid és hosszú távra is tervezhetsz a munkaerő-kölcsönzéssel.

Hangsúly a rugalmasságon

A jelenlegi piaci körülmények között egyre fontosabb, hogy a vállalatok rugalmasabban tudjanak az esetleges létszámigényekre reagálni fizikai és szellemi munkakörökben is. Legyen szó egy új projekt elindításáról, egy intenzívebb időszakról vagy akár egy munkavállaló pótlásáról, a munkaerő-kölcsönzés a változásokhoz igazodó megoldást tud nyújtani.

Időszakos igények? Hosszú távú tervek? Mindkettőre van megoldás

A kikölcsönzés időtartama mindig alkalmazkodik az ügyfél igényéhez. Lehetőség van rövid, akár néhány napos helyettesítésre, amikor gyors megoldásra van szükség (például egy kieső recepciós kolléga kapcsán), de ugyanígy megvalósítható hosszabb, többéves együttműködés is kölcsönzött munkavállalókkal. Gyakran alkalmazzák a módszert induló projektek esetén, amikor a felvétel akár létszámstop, akár adminisztratív okok miatt nem megoldható, hiszen később a kölcsönzött munkavállalók saját állományba vételére is lehetőség nyílik.

Stabilabb működés, alacsonyabb költség

Egy betöltetlen pozíció túlterheltséget okozhat a vállalatban. Egyrészt nő a HR-csapatok terhelése a toborzási feladatok és – egy új projekt esetén – az adminisztráció miatt, másrészt lassítja a csapatban dolgozó kollégák munkáját is. Utóbbi üzleti kockázatot is jelent: csúszó határidők, elégedetlen ügyfelek, profitvesztés. Munkaerő-kölcsönzéssel ezek a kockázatok minimalizálhatók, hiszen a hiányzó kompetenciák gyorsan pótolhatók.

Szolgáltatásainkat mindig partnereink igényeire szabjuk!

Tudunk segíteni **kizárólag a foglalkoztatásban** – amennyiben a létszámstop miatt nem lehetséges a felvétel saját állományba –, illetve **a toborzásban és foglalkoztatásban egyszerre** is, tehermentesítve ezzel a HR-osztályt.

A munkaerő-kölcsönzés hatékony módja az alkalmazottak projektalapú vagy szezonális munkára történő felvételének, valamint az elmaradások és a sürgős helyettesítések kezelésének. Segít, hogy ne szálljanak el a költségek, és átveszi a feladatokat a belső HR-szakemberektől, ha túlterheltek, vagy ha a vállalat nem rendelkezik elegendő erőforrással.

Szeretnél többet megtudni a Hays munkaerő-kölcsönzéséről? Kérj ajánlatot Zagyai Norbert tanácsadónktól a zagyin@hays.hu e-mail-címen.



Zagyai Norbert
Team Manager
Temporary Staffing

Milyen pozíciókra kölcsönöztek munkaerőt leggyakrabban a cégek az elmúlt évben? TOP 10

Bruttó havi fizetés forintban, bónusz és egyéb juttatás nélkül.

| Pozíció | Min. | Max. |
|---|-----------|-----------|
| IT Consultant | 1 100 000 | 1 900 000 |
| Data Engineer | 1 300 000 | 2 200 000 |
| Fullstack Developer | 1 400 000 | 2 000 000 |
| Client Services Analyst | 700 000 | 900 000 |
| Order Management Specialist | 600 000 | 800 000 |
| Finance Analyst | 750 000 | 1 200 000 |
| P2P Process Improvement (Project Manager) | 1 400 000 | 2 000 000 |
| Compliance Specialist | 720 000 | 800 000 |
| Receptionist | 600 000 | 800 000 |
| Learning Specialist | 750 000 | 900 000 |

Toborzási folyamatok kiszervezése (RPO – Recruitment Process Outsourcing)

Az európai gazdaság öt éve próbál talpra állni, ám amikor egy nehézség megoldódni látszik, újabb geopolitikai vagy gazdasági problémák lépnek a helyére, amelyek megakadályozzák a gyors felépülést. Az egész kontinenst sújtó energiahiány változatlanul érinti Magyarországot is. Az elmúlt évtizedekben jelentős német befektetések érkeztek hazánkba, főként a járműiparba, így a német gazdaság kihívásai közvetlenül rontják az iparág teljesítményét.

Noha a zöldmezős beruházások iránti érdeklődés némileg visszaesett, teljesen nem tűnt el az elmúlt évben sem. A vállalatok továbbra is keresik a lehetőségeket, ám a projektek gyakran elhúzódnak, mivel a piac a gazdaság stabilizálódását várja. Magyarországon az utóbbi években az amerikai, német és brit befektetéseket fokozatosan kiegészítik a kelet-ázsiai források – elsősorban kínai és dél-koreai –, amelyek részben pótolják a gyártóipar visszaesését. Habár az ázsiai befektetők tisztában vannak a hazai munkaerő- és energiahiánnyal, az érdeklődésük nem csökkent jelentősen. Sőt, a néhány éve érkezett gyártók egy része már kutatás-fejlesztési központok létrehozását tervezi.

A nemzetközi szinten is csökkenő befektetői aktivitásért számos ország verseng Európában és Észak-Afrikában, ami rendkívül széttagolt piaci környezetet eredményezett. Ugyanakkor a business services (üzleti szolgáltató) szektor Magyarországon tovább bővült: 2025-ben 14%-kal több szolgáltató központ működött, mint az előző évben.

Éppen emiatt a hektikusság miatt a vállalatok nehezen tudják a hirtelen kapott nagy volumenű vagy ritka pozíciókat határidőre betölteni, hiszen a belső toborzói csapat kisebb igényhez lett igazítva. Az RPO gyors skálázhatósága viszont nagyon rugalmas megoldásnak bizonyult. Az elmúlt év során az akár azonnal dedikált toborzók rövid távú biztosítása vagy a nagyobb volumenű projektek kivitelezése a határidők tartása mellett számos esetben kifejezetten „business critical” volt.

Miért működik?

Az RPO-t sokan még mindig egy toborzási tanácsadó ideiglenes kölcsönzésével azonosítják. Viszont ez a megoldás minden esetben a vállalatok kihívásától függ. A zöldmezős beruházások esetében a partnereinket szinte kivétel nélkül dedikált csapattal, szakértői tanácsadással, folyamatmenedzsmenttel, aktív adatbázis-hozzáféréssel és technológiával támogatjuk az elejétől a végéig. A toborzócsapaton belül hirtelen felmerülő kapacitáshiányra viszont a gyorsan biztosított erőforrással és skálázhatósággal hatékony megoldást jelenthet egy projektre szabott RPO.

A Hays dedikált toborzási szaktanácsadói munkaidejük 100 százalékában a projekteden dolgoznak, és a vállalatod nevében szolnítják meg a jelölteket.

Nagy volumenű toborzás esetén fontos a megfelelő jelöltút kialakítása, a jelöltekkel történő kommunikáció nyelve, rendszeressége, üzenete és célja. A toborzás kiszervezése holisztikus megoldást nyújt a munkaerő-felvételi projektek nehézségeire.

Igény szerint a munkáltatói márkád építésében is segítünk. Személyre szabott akciótervvel és célzott marketingaktivitásokkal támogatunk, hogy minél előnyösebben jelenhess meg a munkaerőpiacon, illetve megfelelő üzenetekkel, a megfelelő csatornákon érj el a szakembereket.

A toborzási folyamatok lépései mérhetők. Kimutatjuk a kiválasztásban esetlegesen felmerülő problémákat, optimalizálásra szoruló pontokat, és előre tudjuk tervezni az eredményeket. Javaslatokat adunk a projekt sikere vagy a kockázatok csökkentése érdekében.

Miért egyedi a piacon?

A Hays RPO-szolgáltatásának legnagyobb előnye szaktanácsadóink széles körű tapasztalatában és azonnali elérhetőségében rejlik. A Hays globális elérését helyi szakértelemmel kombináljuk, így célzottan és hozzáértően tudjuk megszólítani a releváns jelölteket. A toborzás-kiválasztás menedzselése mellett tanácsot adunk a folyamatokkal, bérszintekkel és piaci viszonyokkal kapcsolatban HR-csapatodnak és szakmai vezetőidnek egyaránt, hogy naprakész és versenyképes HR-stratégiát építhess.

Az RPO-projektek időtartama eltérő. Három hónapos és négy-öt évet felelő projektek is végzünk. Jellemzően olyan iparágakat szolgálunk ki, ahol a jelöltek felkutatása kihívást jelent. Ilyen például a technológiai szektor, a szolgáltatói központok vagy a mérnöki és gyártási területek.

A Hays RPO-szolgáltatása egyszerre biztosít szakértő toborzói erőforrást, bizonyítottan sikeres toborzási-kiválasztási módszertant és technológiát a projektéd sikeréhez.



Az RPO-szolgáltatásunkkal kapcsolatos további információért keresd Katona Tibor kollégánkat a tkatona@hays.hu e-mail-címen.



HR-szolgáltatások

Bérfelmérés (Salary Benchmarking)

Az infláció miatt a bérek minden iparágban emelkedtek, ám nem azonos ütemben. Ez a változás komoly kihívás a vállalatoknak: partnereink az elmúlt évben gyakran kerestek meg minket a béremelések mértékével és a toborzás nehézségeivel kapcsolatban. A legtöbb megkeresés az FMCG, a banki és biztosítási szektor, valamint az autópár területéről érkezett, míg pozíciók tekintetében főként mérnöki, logisztikai és értékesítési állásokra készítettünk felméréseket. A bérek versenyképességét a vállalatoknak nehéz megítélni, mivel a rendelkezésre álló információk többnyire a munkaerőpiacon terjedő adatokra épülnek. Ha pedig munkáltatóként megbízható forrásból szeretnének tájékozódni a bérekről, a hiteles lehetőségek száma korlátozott.

A bérfelméréseinkben aktuális, reális, könnyen értelmezhető bérci információkat nyújtunk partnereinknek. Minden esetben egyedi riportot készítünk, így mindig az adott ügyfél pozícióit, elvárásait és felelősségi köreit elemezve készül a felmérés.

Miért válaszd a Hays-t?

A felmérés segítségével nagy pontossággal hasonlíthatók össze a cég saját és a versenytársak munkáltatói ajánlatai. A riport tartalmazhat egy általános piaci körképet vagy akár egy részletesebb, mélyégi szektorelemzést. A vizsgált béreket szektorra, lokációra, cégméretre vagy egyéb specifikus tényezőkre is tudjuk szűkíteni.

A piacon elérhető hasonló szolgáltatások jellemzően csak adatbázis-hozzáférést biztosítanak, amelyek nem feltétlenül tartalmaznak aktuális adatokat. Sokszor nehéz értelmezni, hogy az adott pozíció elnevezése mennyire jelenti ugyanazt más cégeknél. Az ilyen elemzések gyakran csak fejtorést okoznak, és még jobban összezavarják a munkáltatókat.

A Hays az elemzés elkészülte után is biztosít lehetőséget konzultációra. Segítünk a felmérés értelmezésében, az abban található adatokat pedig használható információvá alakítjuk, így naprakész HR-stratégiát építhetsz.

Gondoskodó elbocsátás (Outplacement)

Bár a munkavállalók elbocsátása minden munkáltató számára az utolsó lépés, bizonyos esetekben sajnos elkerülhetetlen. A HR-stratégia kialakításakor a vállalatoknak figyelembe kell venniük a magyar munkaerőpiac és gazdaság aktuális helyzetét. Az infláció miatt bekövetkező béremelkedések különösen nagy hatással vannak a gyártási, logisztikai és technológiai szektorokra, ahol a munkavállalók megtartása és az új tehetségek bevonása komoly kihívás. Ha a leépítés

már elkerülhetetlen, a vállalatok segítséget nyújthatnak az elbocsátott munkavállalóknak. Ezzel egyszerre segítenek nekik megtervezni a következő lépéseket, és építhetik a munkáltatói márkájukat azzal, hogy pozitív és gondoskodó képet közvetítenek.

A létszámleépítés nem feltétlenül jelenti a munkaviszony pusztá megszüntetését. Gondoskodhatsz a munkavállalóid karrierjéről akkor is, ha nem tudod őket tovább foglalkoztatni.

A Hays 1, 3 vagy 6 hónapos gondoskodó programmal támogatja az elbocsátott munkavállalókat, hogy minél zökkenőmentesebb legyen visszatérésük a munkaerőpiacra. A program keretében minden munkavállalóval egyéni vagy csoportos üléseket szervezünk online vagy személyesen.

Ezek az üléseken átfogó képet nyújtunk nekik az aktuális piaci trendekről. Tanácsal látjuk el őket az álláskereséshez az aktuális piaci viszonyok fényében, és felkészítjük őket, hogy mely csatornákon, milyen módon tudnak a leghatékonyabban új állást találni és pályázni. Emellett átnézzük a munkavállalók önéletrajzát, és segítünk azt az aktuális trendekhez illeszkedően frissíteni. Az ülések egy próbainterjúval zárulnak.

Toborzócéggként nagy előnyünk, hogy sok álláskeresőnek tudunk aktuális álláslehetőségeket kínálni, így a program végén akár már azonnal pályázhatnak egy új helyre, és kamatoztathatják a tőlünk megszerzett tudást. Ha nem sikerül egyből érdekes lehetőséget találni a munkavállalónak, a Hays szaktanácsadója a program elvégzése után is rendszeresen tartja vele a kapcsolatot, és újabb nyitott pozíciókat ajánl neki.

Értékelő és fejlesztő központ (Assessment Centre)

A vállalatok egyre gyakrabban keresnek speciális szaktudású jelölteket. Ugyanakkor sokszor előfordul, hogy a további szükséges kompetenciák felmérése nem történik meg megfelelően, így a kiválasztott munkatárs nem tudja teljesíteni az elvárásokat. Ez újabb, elhúzódozó toborzási folyamatot eredményezhet, ami jelentős kiesést okoz a vállalat számára. Ennek megelőzésében nyújt támogatást a Hays értékelő és fejlesztő központ szolgáltatása.

Az értékelő központ (Assessment Centre – AC) keretében a partnerünk által megjelölt kompetenciákat vizsgáljuk személyre szabott feladatok segítségével. Az AC lehet egyéni vagy csoportos. Egyéni AC esetén is részt vesznek a jelöltek csoportos feladatokban, de ilyenkor a többi pályázó szerepét egy-egy Hays-tanácsadó veszi át, így a megfigyelés teljes mértékben a jelöltre összpontosul.

A feladatokat kérés esetén különböző nemzetközi szabványok által elfogadott tesztekkel és kérdőívvel tudjuk támogatni a még pontosabb

eredményért. A feladatok egyedileg készülnek, így valós szituációkban lehet a jelölteket vizsgálni.

Ez a szolgáltatás elsősorban partnereink felső vezetői kiválasztását támogatja, de más területekre, pozíciókra is könnyen adaptálható.

Recruitment marketing

A munkavállalók az infláció és a növekvő bérek miatt magasabb elvárásokat támasztanak, ezért egy erős munkáltatói márka nemcsak az új tehetségek bevonásában segít, hanem a meglévő kollégák megtartásában is. A munkáltatói márka építése – főként a kevésbé ismert cégek esetén a toborzási marketing segítségével – napjainkban kulcsfontosságú. Ettől lesz vonzó a vállalat a tehetséges munkavállalók számára. A munkáltató ezáltal javítja hírnevét, növeli az alkalmazottak elkötelezettségét, ami hosszú távon hozzájárul a cég sikeréhez és fenntartható növekedéséhez.

Egy jó hírnevű cég sokkal könnyebben tud több jelöltet megszólítani a munkaerőpiacon, azonban egy nagy létszámgényű vagy új projekt indulásakor ennél többre lehet szükség.

Az ilyen kiemelt projektek sikerességében tud segíteni a Hays recruitment marketing szolgáltatása. Ennek keretében lehetőség nyílik személyre szabott kampány kialakítására, ami nemcsak a toborzásban segít, hanem a munkáltatói márkaépítésben is előrelépést jelenthet.

A kampányokat minden esetben a toborzási célok eléréséhez igazítjuk, ehhez pedig olyan eszközöket vetünk be, mint a Hays közösségimédia-oldalai, adatbázisai vagy más, célzott digitális megoldások. A fókuszban a partner legfőbb értékeinek megfelelő kommunikálása áll, illetve a legfontosabb pozíciók promotálása a releváns jelöltek számára.

A pályakezdők elérésében kiemelten fontos a felsőoktatási jelenlét, így campus recruitmentben is segítjük partnereinket: előadásokon, állásbörzéken vehetnek részt, hogy a saját értékeiket bemutatva hamar bekerüljenek a leendő munkavállalók látókörébe. A recruitment marketing szolgáltatást azoknak a partnereknek ajánljuk, akik nagyobb hiring (felvétel) kihívás előtt állnak, a gyors és hatékony toborzás mellett pedig szeretnék tudatosan építeni a munkáltatói márkájukat is.



A HR-szolgáltatásainkkal kapcsolatos további információkért fordulj Katona Tibor kollégánkhoz a tkatona@hays.hu e-mail-címen.



Rólunk

Hays Magyarország

A magyar piacon szerzett 18 éves tapasztalatunkra építve büszkék vagyunk arra, hogy Magyarország egyik vezető munkaerő-közvetítő és -toborzó ügynökségeként működünk. A Hays Magyarország a Hays Group tagja, amely világszinten is meghatározó szereplő a szakembertoborzás és az átfogó HR-szolgáltatások területén.

Hogyan segíthetünk?

Vállalatok ezreit támogatjuk személyre szabott munkaerő-közvetítői, -kölcsonzési és/vagy szerződéses toborzási megoldásokkal, összesen tizennégy különböző szakterületen. Szolgáltatásainkat rugalmas megoldások is kiegészítik, mint például a toborzási folyamat teljes körű kiszervezése (Recruitment Process Outsourcing – RPO). Emellett tanácsadói és HR-szolgáltatásaink lehetővé teszik ügyfeleink számára, hogy hosszú távon is versenyképes, jövőálló HR-stratégiát alakítsanak ki.

A szolgáltatásainkkal kapcsolatos további információért fordulj Katona Tibor kereskedelmi igazgatónkhoz a tkatona@hays.hu e-mail-címen.

A fizetésekkel és a toborzási trendekkel kapcsolatos további információkért írj nekünk a hungary@hays.hu e-mail-címre.

Lépj kapcsolatba velünk

1054 Budapest
Akadémia u. 6.
Academia Offices, 1. emelet
+36 1 501 2400
hungary@hays.hu



Ha további információra van szükséged arról, hogy hogyan segíthetjük szolgáltatásainkkal a toborzási stratégiád, látogass el a hays.hu oldalra.



Hays



Hays Hungary



hays_hungary