

randstad HR trends survey 2026

magyarország.



randstad



partner for talent.

tartalom.

01 bevezetés

02 válaszadói profil

03 az üzlet fejlődése

04 a tehetségek bevonása

05 a fizetések alakulása

06 humán tőke stratégia

07 mesterséges intelligencia (AI)

08 régiós elemzések

01

bevezetés



a kutatásról.

Független helyi felmérés, amelyet 2019 óta minden év januárjában elvégzünk. 2026-ban Magyarország mellett Csehország és Románia is részt vett a kutatásban.

A Randstad HR Trends kutatás célja, hogy betekintést nyújtson az alábbiakba:

- hogyan alkalmazkodnak a vállalatok és az egyes szektorok az aktuális gazdasági környezethez
- melyek azok a főbb üzleti és HR kihívások, amelyekkel szembe kell nézniük
- hogyan tervezik ezek kezelését a következő évben

A minőségi mintavételt és az iparági szintű elemzéseket több mint 400 magyarországi cégvezető, meghívásos rendszerben történő részvétele garantálja évről évre. A kutatás népszerűsége és a válaszadási kedv folyamatosan növekszik, idén a résztvevők száma elérte a 434-et.

A kutatás elkészítésében, az elemzésben és a riport összeállításában a Randstad partnere az Evalueserve globális piackutató és elemző cég (www.evalueserve.com).



02

válaszadói profil.



összefoglaló.

A Randstad 2026 HR Trends kutatás különböző iparágakban működő magyar vállalatoktól gyűjtött adatokat mutat be. Az online adatfelvétel 2025. október 21. és december 15. között zajlott.

A legnagyobb arányban az ipari gyártás és a kereskedelem szektorok képviseltetik magukat, amelyek együttesen a minta 38%-át fedik le.

Az 500-nál több főt foglalkoztató szervezetek a minta 26%-át teszik ki.

A válaszadók több mint fele HR vezetőként, 34%-uk pedig cégvezetőként vagy igazgatóként dolgozik.

A válaszadók 90%-a vesz részt a toborzási folyamatban döntéshozó vagy javaslattevő szerepkörben.

A válaszok 69%-a Közép-Magyarországról érkezett.

A kutatás elkészítésében, az elemzésben és a riport összeállításában a Randstad partnere az Evalueserve globális piackutató és elemző cég (www.evalueserve.com).

válaszadói profil szektorok szerint.

434 válaszadó különböző iparágakból, az alábbi megoszlásban:

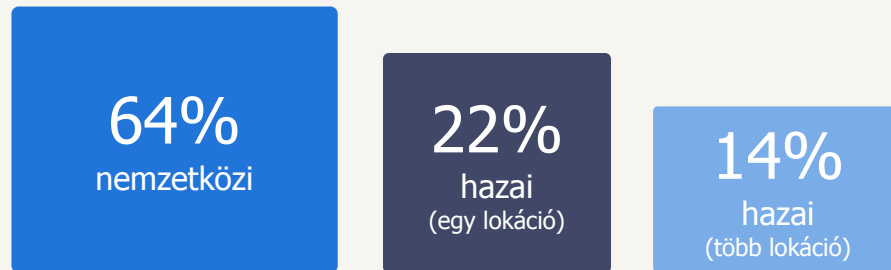
	százalék	válaszadók
ipar és termelés	26%	111
kereskedelem	12%	51
IT & Telekom	10%	42
szolgáltatások	9%	40
FMCG	7%	32
autóipar	7%	29
BSS	5%	20
ingatlan- és építőipar	5%	20
pénzügy	4%	18
szállítmányozás-logisztika	4%	16
HORECA	3%	12
élettudományok	2%	10
energetika és közmű szolg.	2%	8
egyéb	6%	25

a százalékok összege a kerekítés miatt meghaladja a 100%-ot

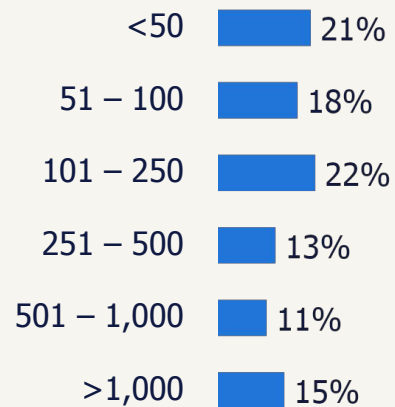


válaszadói profil.

a cég jelenléte szerint.



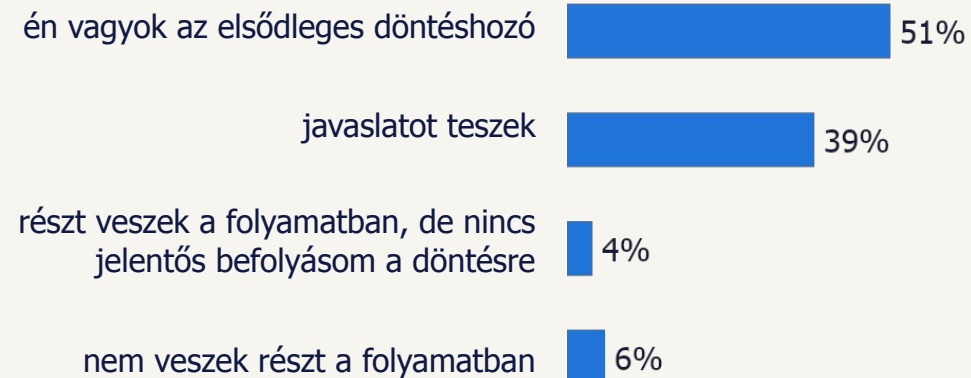
alkalmazottak száma szerint.



részleg szerint

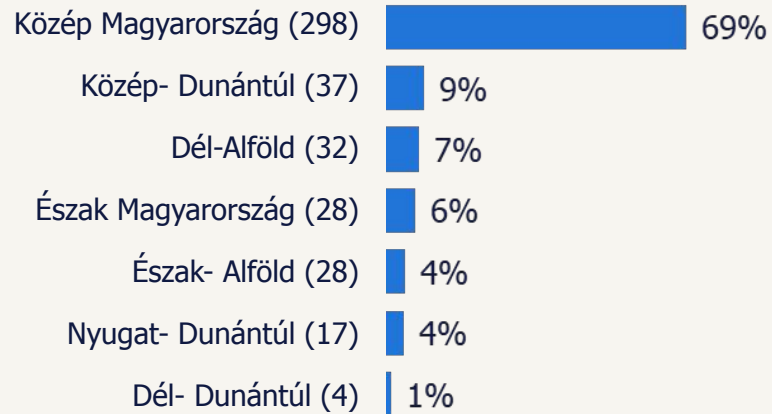
HR vezető/igazgató	55%
első számú vezető, ügyvezető igazgató	34%
beosztott a fent említett területek bármelyikén	2%
értékesítési vezető/igazgató	1%
pénzügyi vezető/igazgató	1%
egyéb	5%

pozíció szerint



válaszadói profil.

régiók szerint.



a válaszadók száma szektoronként és régióként.

	Közép Magyarország	Közép- Dunántúl	Dél-Alföld	Észak Magyarország	Észak- Alföld	Nyugat- Dunántúl	Dél- Dunántúl
ipar és termelés	40	20	15	13	13	10	
kereskedelem	42	3	3	2		1	
IT & Telekom	35		5				2
szolgáltatások	36	2		1			1
FMCG	22	4	3	2		1	
autóipar	10	4	2	8	2	3	
BSS	18		1	1			
ingatlan- és építőipar	19					1	
pénzügy	18						
szállítmányozás-logisztika	10	2	1		2	1	
HORECA	11	1					
élettudományok	10						
energetika és közműszolg.	7						1
egyéb	17			1	1		

vezetői összefoglaló.



Baja Sándor

Ügyvezető igazgató
Randstad HU, RO, CZ

- a hazai vállalatok óvatosabban, de továbbra is alapvetően optimistán tekintenek 2026-ra: a cégek 44%-a árbevétel-növekedésre számít, míg alig 10% vár visszaesést;
- a bérköltségek továbbra is a legnagyobb üzleti kihívást jelentik, miközben egyre nagyobb hangsúlyt kap a produktivitás és a hatékonyság növelése is;
- a cégek csupán 26%-a tervez létszámbővítést, 12% leépítést, míg 17% nem pótolja a távozó munkavállalókat;
- 2026-ban a legkeresettebb munkakörök az IT, a mérnöki és a technológiai területekhez kötődnek, miközben a termelési és logisztikai pozíciók iránti kereslet csökken;
- a toborzás során az irreális fizetési elvárások minden eddiginél nagyobb problémát jelentenek, emellett tovább nőtt a tapasztalathiány súlya is;
- a HR-kihívások megoldásában a vállalatok egyre inkább képzésekben, tréningekben és IT/AI-rendszerek bevezetésében gondolkodnak
- 2026-ban a cégek 97%-a tervez béremelést, ugyanakkor az emelés mértéke tovább mérséklődik az inflációs nyomás csökkenésével;
- a home office terén nem várható érdemi változás, a kétnapos modell továbbra is domináns;
- az AI használata itthon is új korszakba lép: 37% már aktívan támogatja és bővíti a mesterséges intelligencia alkalmazását, miközben nő a bizalom a technológia iránt.

03

az üzlet fejlődése



óvatosabb üzleti várakozások, kiegyensúlyozottabb kép.

- A hazai vállalatok 2026-ra visszafogott optimizmussal tekintenek: 44% számít árbevétele növekedésére, miközben 35% stabil árbevéttel számol. Mindössze a cégek tizede kalkulál bevétele csökkenésével, amely közel azonos a tavalyi értékkel (9%).
- A növekedést várók 69%-a 4–10%-os bővüléssel kalkulál, vagyis továbbra is a mérsékelt, fenntartható növekedés a legjellemzőbb forgatókönyv. Ugyanakkor 11% bizonytalan, ami arra utal, hogy egyes szektorokban a gazdasági kilátások továbbra sem egyértelműek.
- Az üzleti kihívások között továbbra is a bérköltségek jelentik a legnagyobb strukturális terhet: a vállalatok 70%-a sorolja ezt a legnagyobb kihívások közé. A 2026-os válaszok ugyanakkor azt mutatják, hogy a fókusz egyre inkább a teljes költségstruktúrára és a bevételi oldalt érintő kockázatokra helyeződik át. A működési költségek emelkedését 2025-höz képest jelentősen többen azonosítják kihívásként (52% a korábbi 46%-hoz képest), de a legmarkánsabban azok aránya nőtt, akik a kereslet csökkenését tekintik üzleti kockázatnak (48%) – ez 13%-os emelkedés a tavalyihoz képest.



Baja Sándor
ügyvezető igazgató
Randstad HU, RO, CZ

- Ezzel párhuzamosan a folyamathatékonyság és a produktivitás kérdését 2026-ban némileg kevesebben említették, mint egy évvel korábban, ami arra utal, hogy a vállalatok egy része rövid távon már végrehajtotta a szükséges hatékonyságnövelő lépéseket. Ugyanakkor ez a terület továbbra is meghatározó stratégiai alap marad, különösen a tartós bér- és költségnyomás kezelésében.
- Ágazati bontásban az FMCG, a szolgáltató szektor és az élettudományok a legbizakodóbbak, míg az autóipar és az üzleti szolgáltató központok (BSS) körében visszafogottabb várakozások jellemzők. A feldolgozóiparban a növekedést várók aránya stabil, de az óvatosság erősödött.

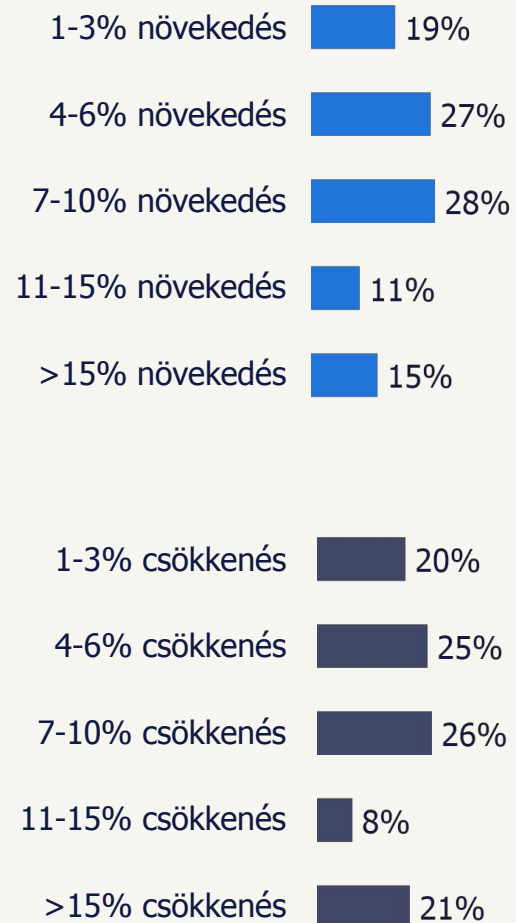
árbevétel 2025 - tényadatok az előrejelzéshez képest

az árbevételre nehezedő nyomás ellenére továbbra is a növekedés volt a meghatározó trend.

44%
növekedett
(2025-re az
előrejelzés: 50% volt)

36%
stabil maradt
2025-re az előrejelzés:
35% volt)

20%
csökkent
(2025-re az
előrejelzés: 9% volt)



Annak ellenére, hogy a cégek 50%-a árbevétel növekedéssel tervezett, a tényleges eredmények alapján csupán **44%-uk** realizált bővülést,

míg a cégek **36%-ának** stabil maradt az árbevétele.

Tényleges visszaesést a vállalatok **20%-a** realizált, ami több mint kétszerese lett a korábbi várakozásoknak (9%).

várható üzleti kihívások 2026-ban

a bérekre nehezedő nyomás továbbra is magas marad, miközben a kereslet csökkenésével és a magasabb költségekkel kapcsolatos aggodalmak nőttek leginkább az előző évhez képest

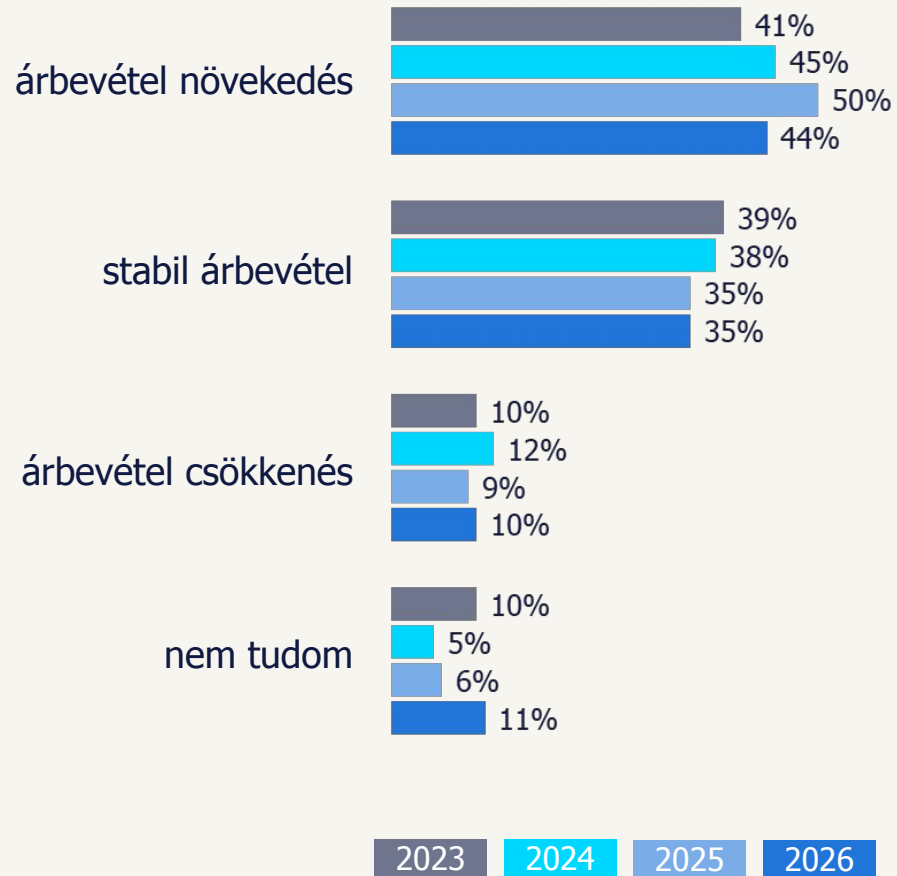
2025



2026

eltérés 2025-höz képest

üzleti várakozások (előrejelzés) az előző években és 2026-ra vonatkozóan.



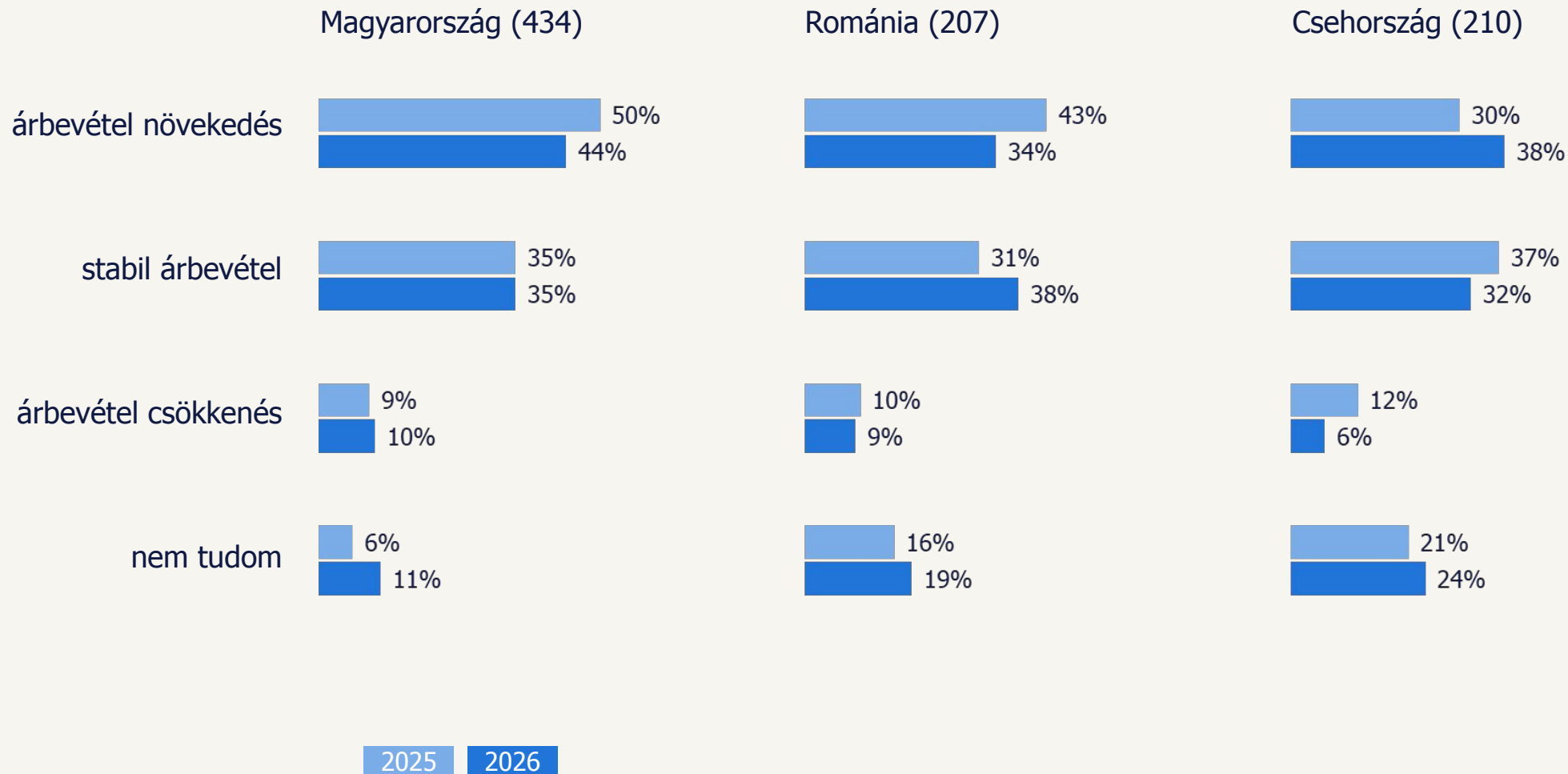
a tavalyi évvel ellentétben, amikor a válaszadók 50%-a bízott az árbevétel növekedésében, idén a vállalatok optimizmusa kicsit csökkent: mindössze 44%-uk számít növekedésre.



10% gondolja úgy, hogy cégének árbevétele csökkenni fog idén, szemben a tavalyi 9%-kal.

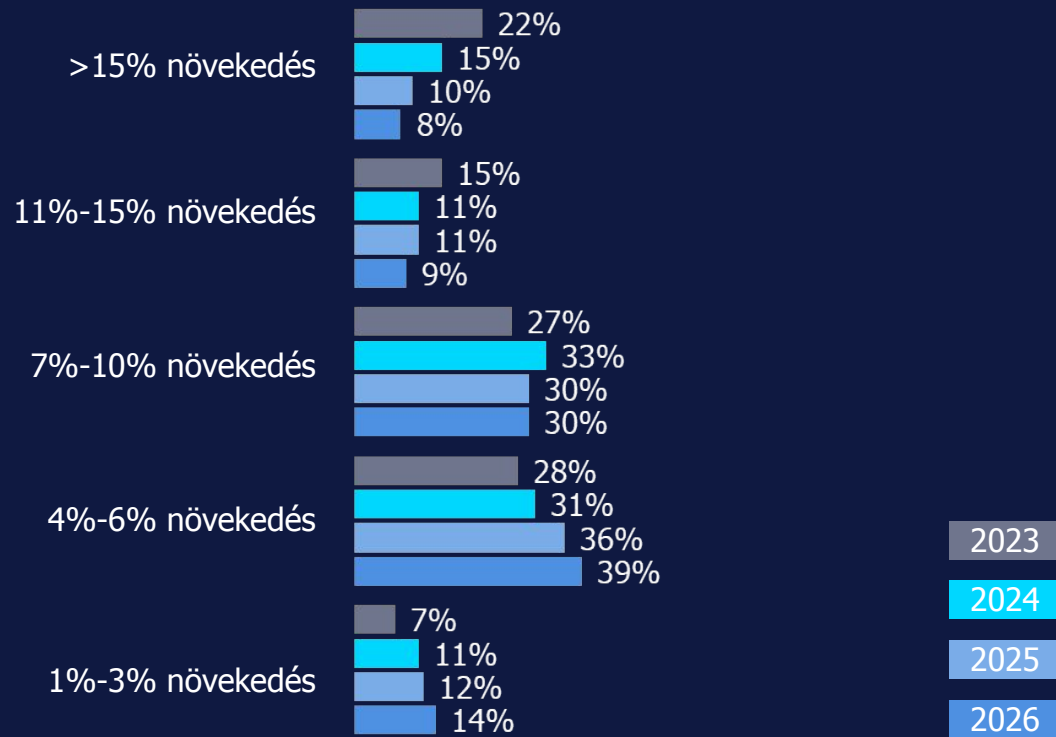
a válaszadók 11%-a (csaknem duplája a tavalyi értéknek) bizonytalan, ami kiszámíthatatlan üzleti kilátásokat jelezhet.

várható üzleti fejlődés 2026-ban az előző évhez képest. HU, RO, CZ.

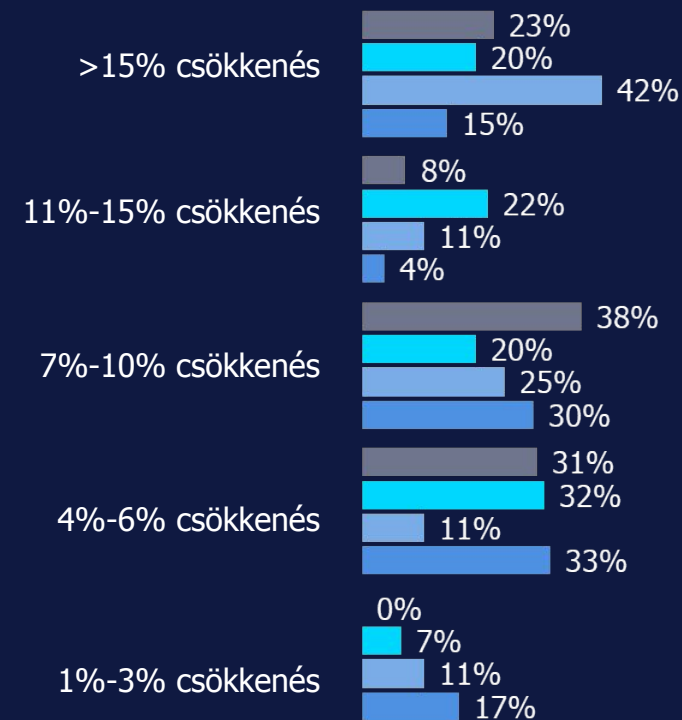


a nettó árbevétel-növekedés mértékének várható megoszlása 2026-ban.

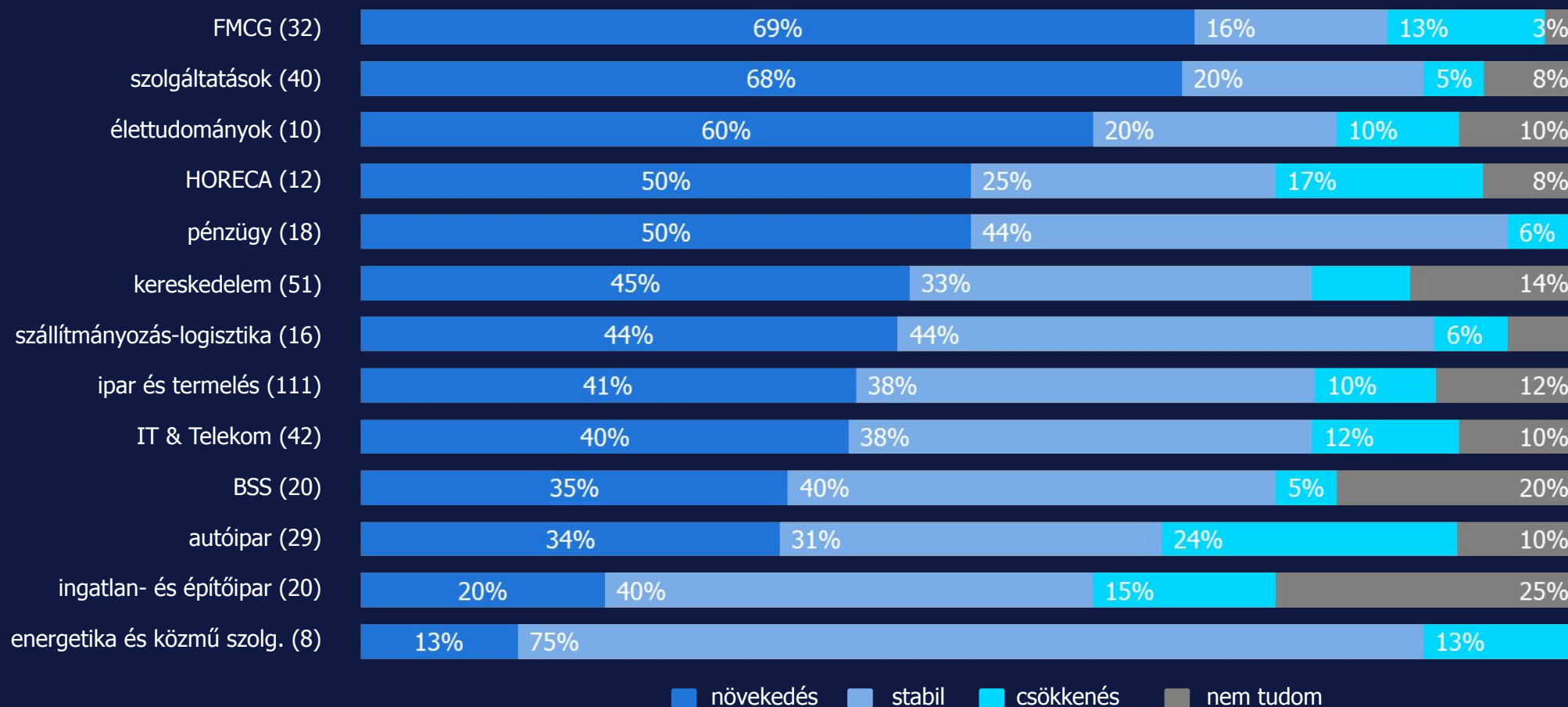
44% számít növekedésre a válaszadók közül.
69% számít 4-10% közötti bővülésre.



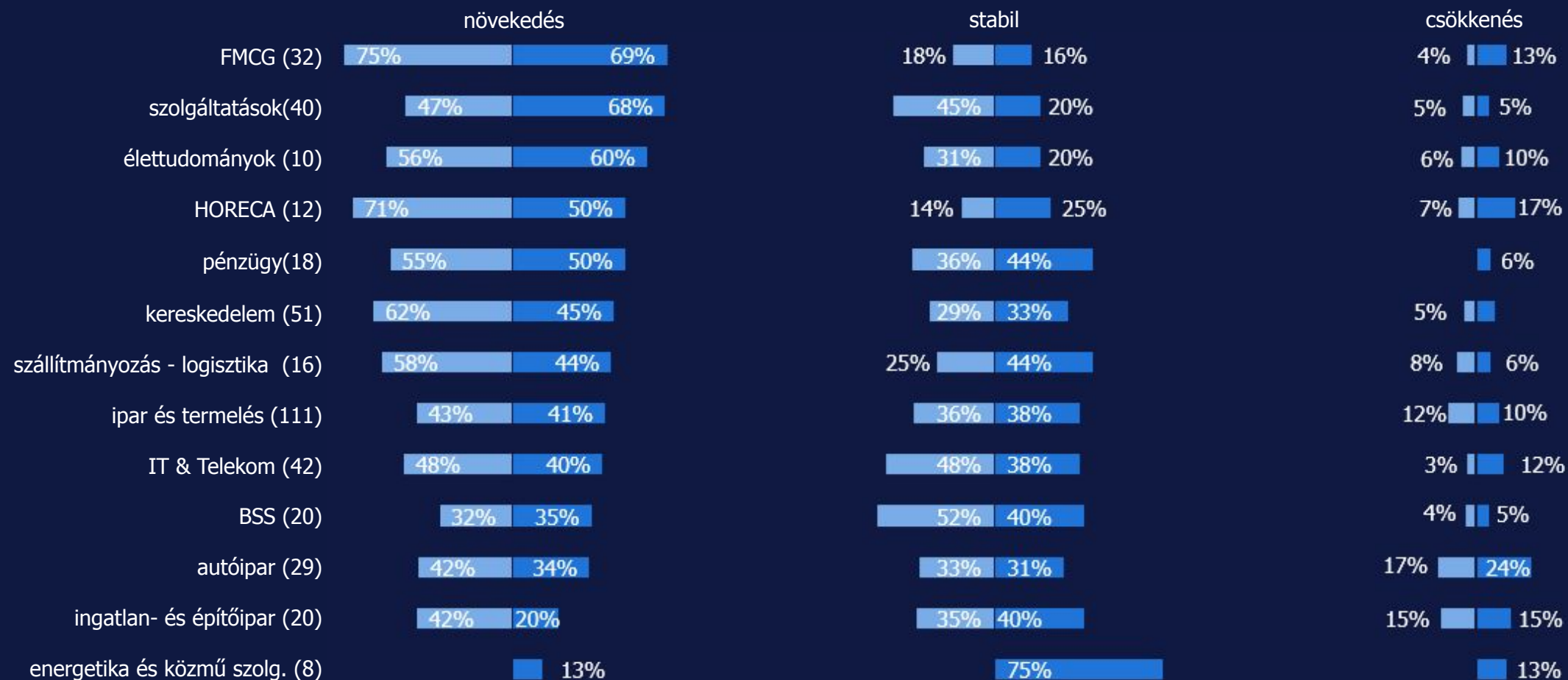
10% számít csökkenésre a válaszadók közül.
63% számít 4-10% közötti visszaesésre.



a nettó árbevétel várható alakulása 2026-ban. szektorok szerint.

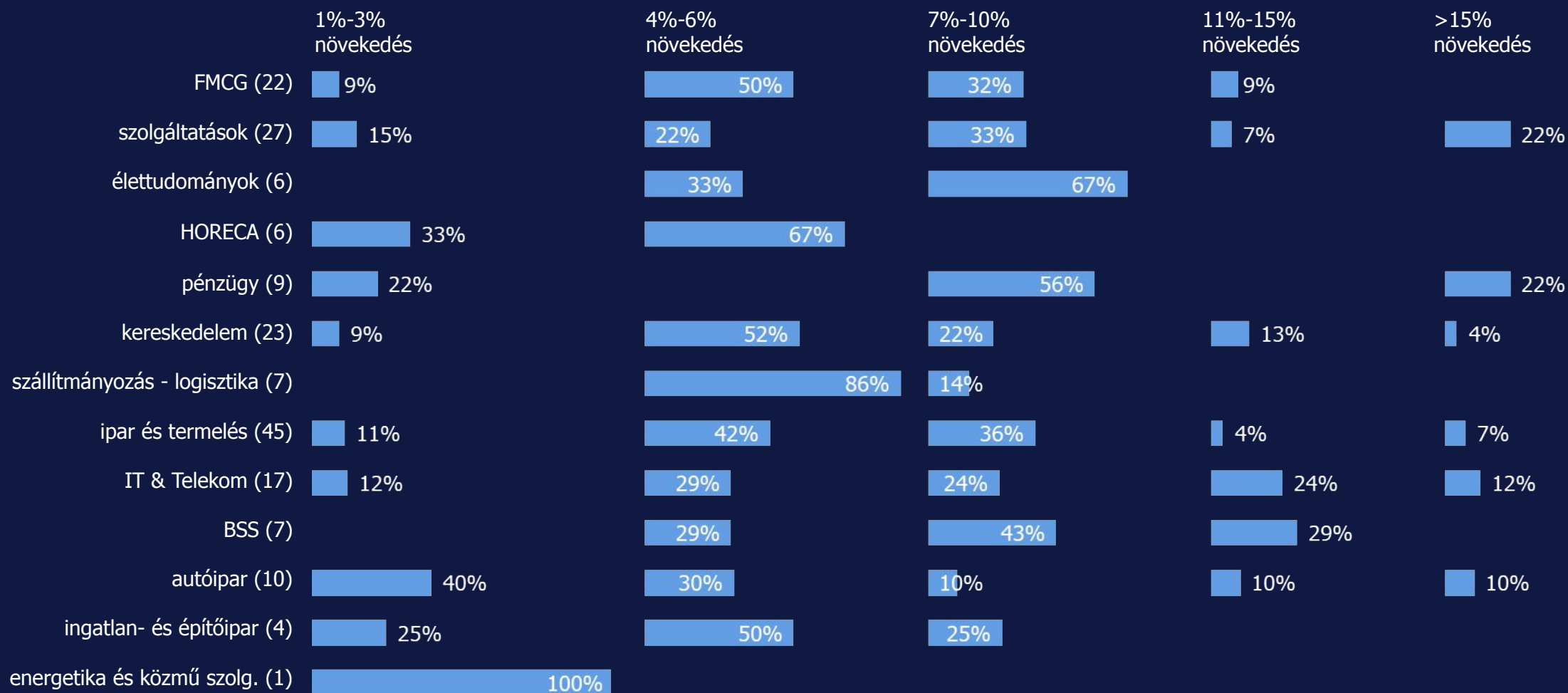


a nettó árbevétel várható alakulása 2026 vs. 2025. szektorok szerint.



a nettó árbevétel-növekedés várható mértéke 2026-ban.

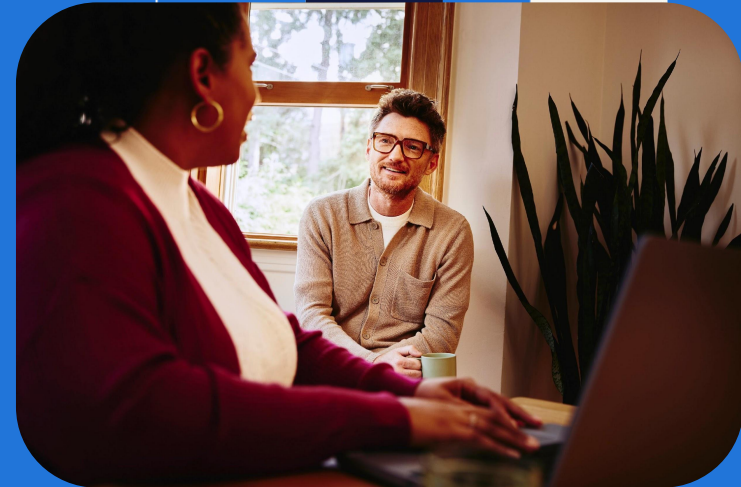
szektorok szerint.



a kerekítések miatt a százalékos értékek összege eltérhet a 100%-tól.
a zárójelben lévő számok a szektorban válaszolók számát jelölik.

04

tehetségek bevonzása.



csökkenő létszámbővítési szándék, több "csendes racionalizálás".

A létszámtervek 2026-ban visszafogott képet mutatnak: a cégek csupán 26%-a tervez bővítést. Ugyanakkor nőtt azok aránya, akik nem pótolják a távozó munkavállalókat (17%), illetve 12% leépítéssel is számol, míg 45% változatlan létszámmal tervez.

A toborzási aktivitás leginkább az IT, az üzleti szolgáltató és az energetikai szektorban erős, míg a termeléshez, logisztikához és ügyfélszolgálathoz kötődő területeken csökken a kereslet. 2026-ra 4%-kal, 77%-ra nőtt azok aránya, akik az üzleti növekedés miatt létszámbővítést terveznek.

2026-ban a mérnöki és IT/technológiai pozíciók iránti kereslet jelentősen nő, miközben a termelési, logisztikai és ügyfélszolgálati munkakörök iránti igény visszaesik. Ez a trend egyértelműen jelzi a magasabb hozzáadott értékű, digitális kompetenciákat igénylő szerepkörök felértékelődését.

A vállalatok többsége ugyanakkor továbbra is jelentős toborzási nehézségekre számít ezekben a pozíciókban, a szükséges munkatapasztalat prognosztizálható hiánya miatt.

irreális bérigények és tapasztalathiány nehezítik a toborzást.

A toborzás legnagyobb akadálya 2026-ban is az irreális fizetési elvárás, amelyet a válaszadók 89%-a jelölt meg – ez 6 százalékpontos növekedés az előző évhez képest.

A limitált vagy hiányzó releváns munkatapasztalat problémáját ugyanakkor kevesebben említették, mint egy évvel korábban (–8 százalékpont), ennek ellenére továbbra is a második leggyakoribb toborzási akadály maradt (69%).

A nem megfelelő nyelvtudás (33%), a home office iránti elvárások (33%) és a munka-magánélet egyensúlyával kapcsolatos igények (24%) szintén jelentős szerepet játszanak a toborzási nehézségekben.

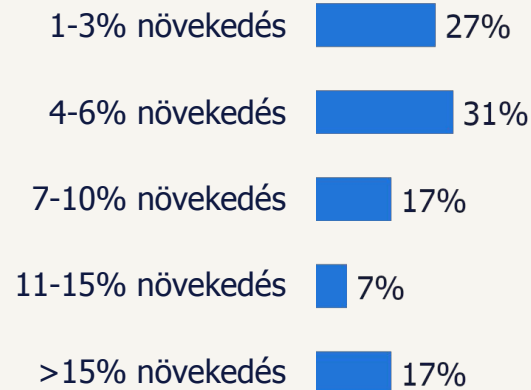


Baja Sándor
ügyvezető igazgató
Randstad HU, RO, CZ

munkaerő-állomány változása 2025-ben.

a vállalatok megoszlottak a bővítés és a leépítés között

34%
növekedett



28%
stabil maradt



38%
csökkent

Míg a vállalatok 34%-nál valósult meg állománymbővítés, a többségüknél visszaesett a létszám: 38% csökkentette az állományt, 28% pedig stabil szinten tartotta azt.

A növekedést mutató cégek körében a legtöbb esetben mérsékelt volt a bővülés: 58%-uk 1-6%-kal növelte állományát, míg 24%-uk ért el jelentősebb (15% feletti) bővülést.

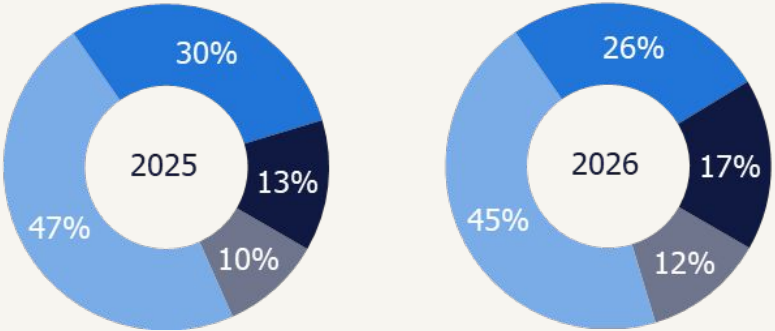
A létszámot csökkentő cégeknél a leépítések 61%-a kismértékű (1-6%) volt, de a 7%-ot meghaladó jelentősebb állománycsökkenés a vállalatok 39%-át érintette.

toborzási tervek 2026-ban.

2025-ben a válaszadók

30% -a tervezett létszámbővítést, ami a 2026-os előrejelzések szerint 26%-ra csökken.

létszámváltozási tervek 2026-ra vonatkozóan
szemben a 2025 első felére tervezettel.



- nő
- nem terveznek változást a létszámban, a kilépőket pótolják*
- csökken
- nem terveznek létszámleépítést, de a kilépőket átmenetileg nem pótolják

nyitott pozíciók száma (kölcsonzés)

1-4	2%
5-15	3%
20-50	2%
≥50	2%

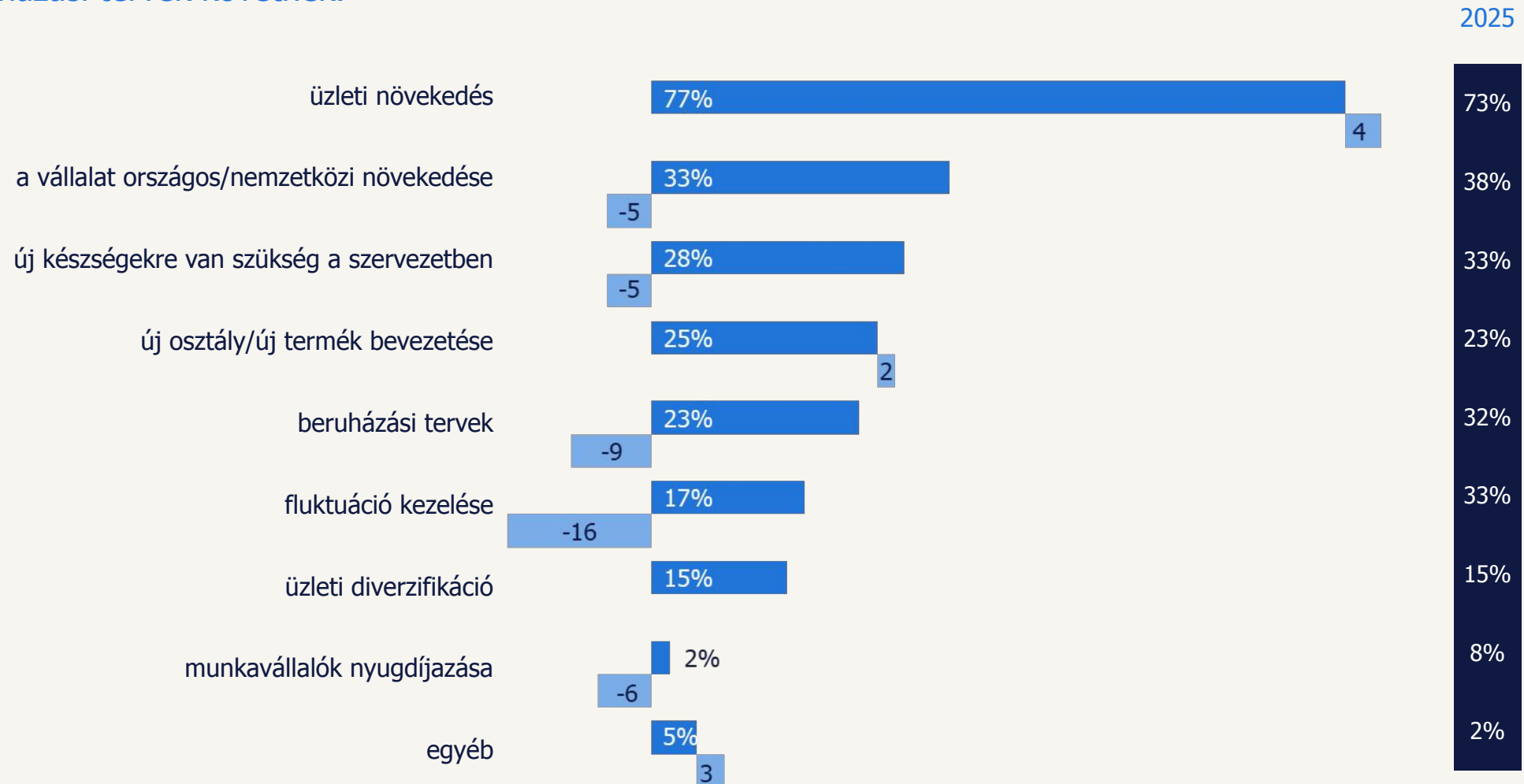
nyitott pozíciók száma (állandó)

1-4	6%
5-15	10%
20-50	6%
≥50	4%

*A 2025-ös felmérésben ez a válaszopció: "nem terveznek változást a létszámban"

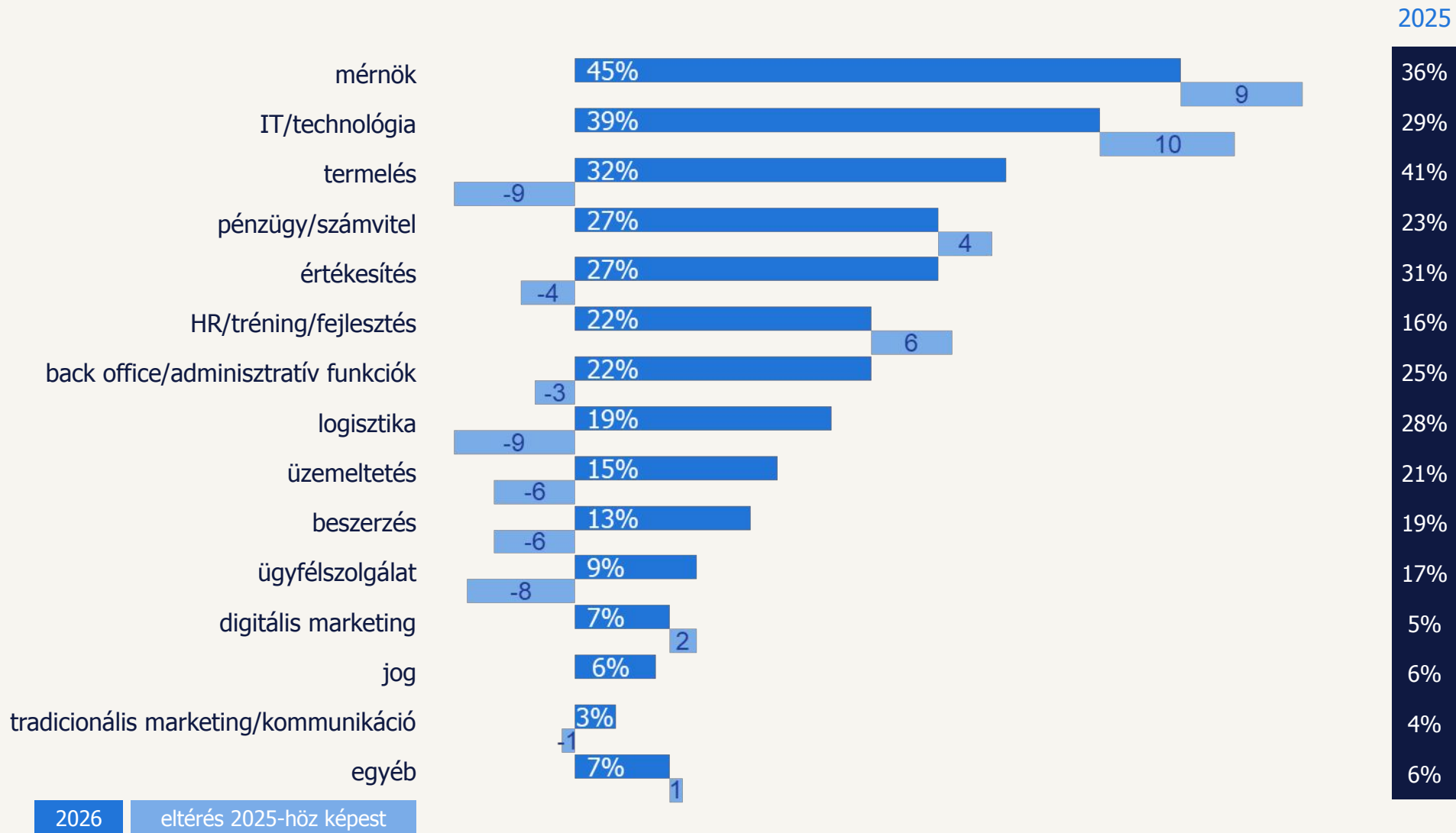
a toborzás indokai 2026-ban.

az üzleti növekedés a létszámbővítés elsődleges oka, míg a fluktuáció kezelése jelentős visszaesést mutat, amit a beruházási tervek követnek.

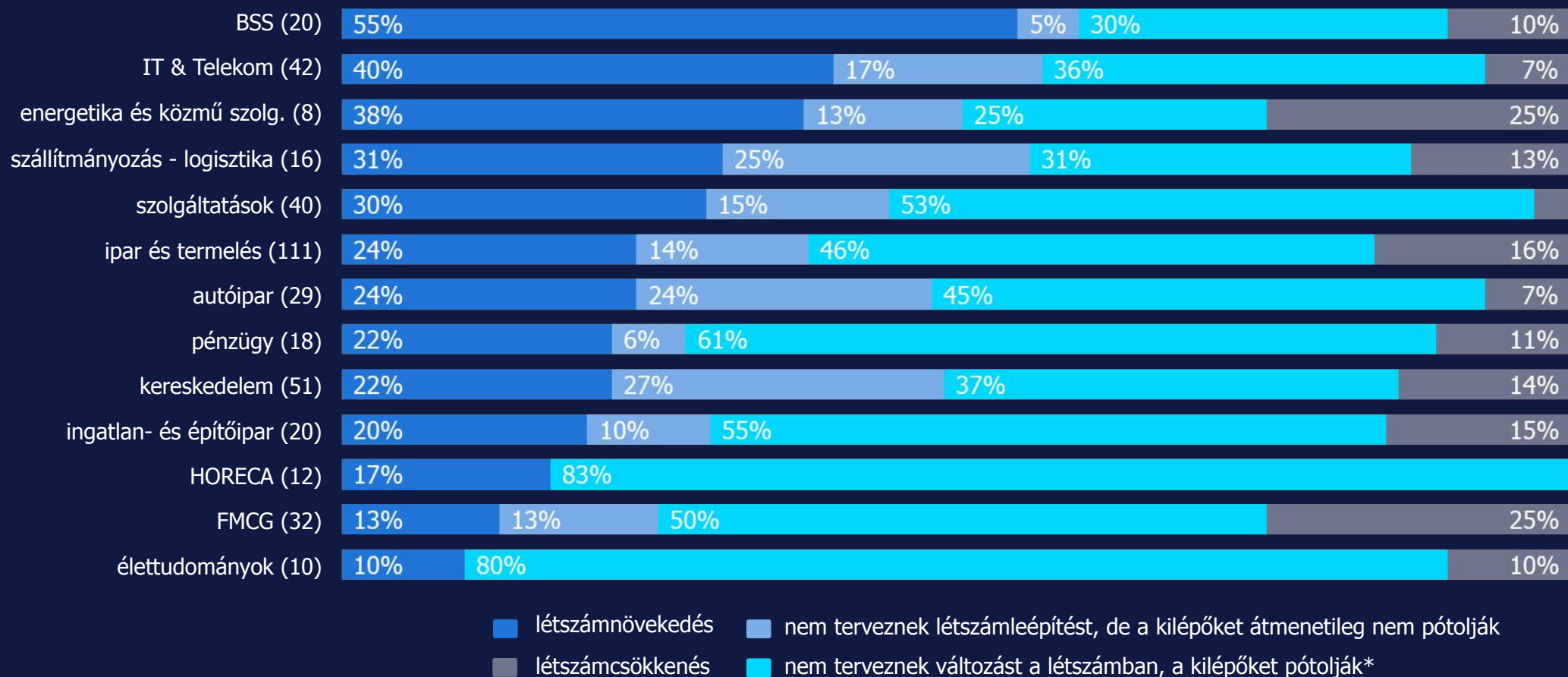


toborzási tervek munkakörök szerint

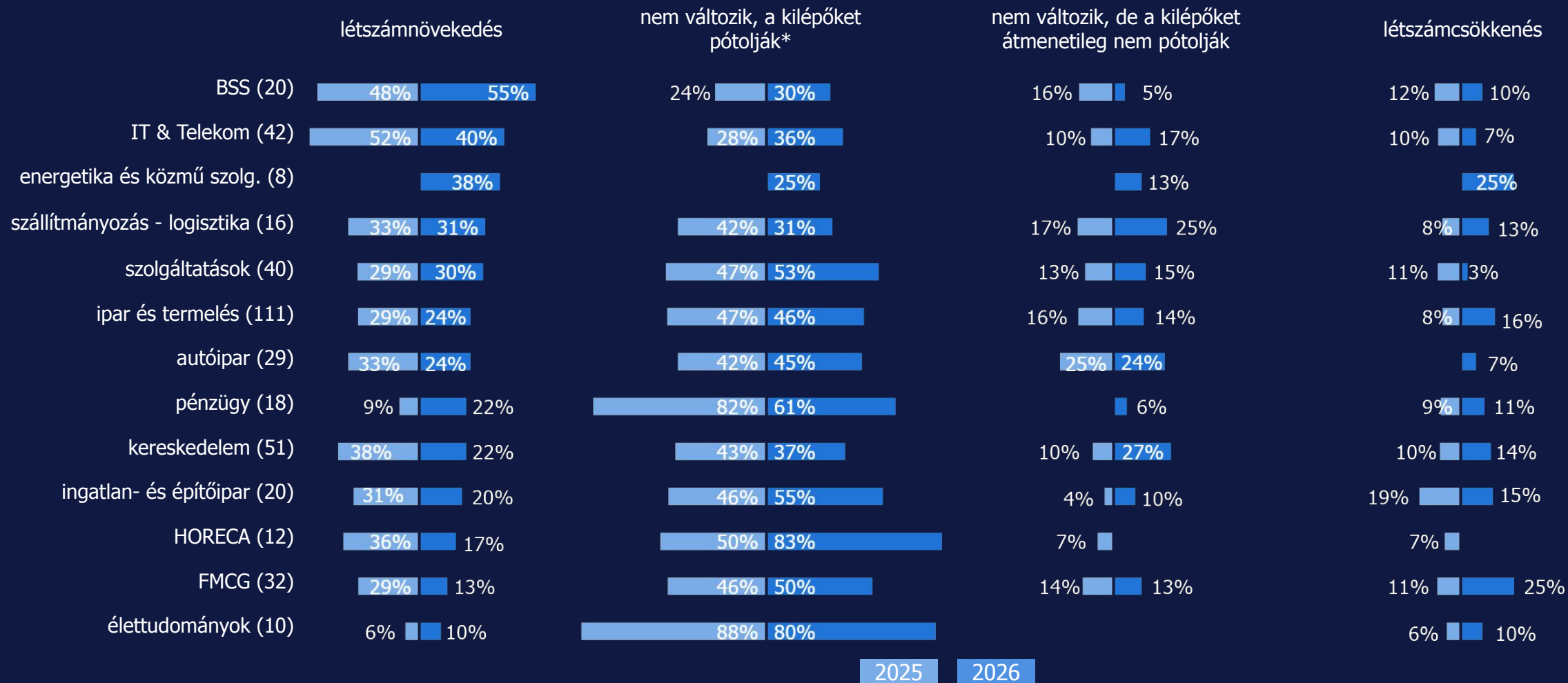
jelentősen növekvő kereslet mutatkozik főként az informatikai és mérnöki profilok iránt, miközben a termelés, a logisztika és az ügyfélszolgálat területein látható a legnagyobb visszaesés.



toborzási tervek 2026-ban szektorok szerint.



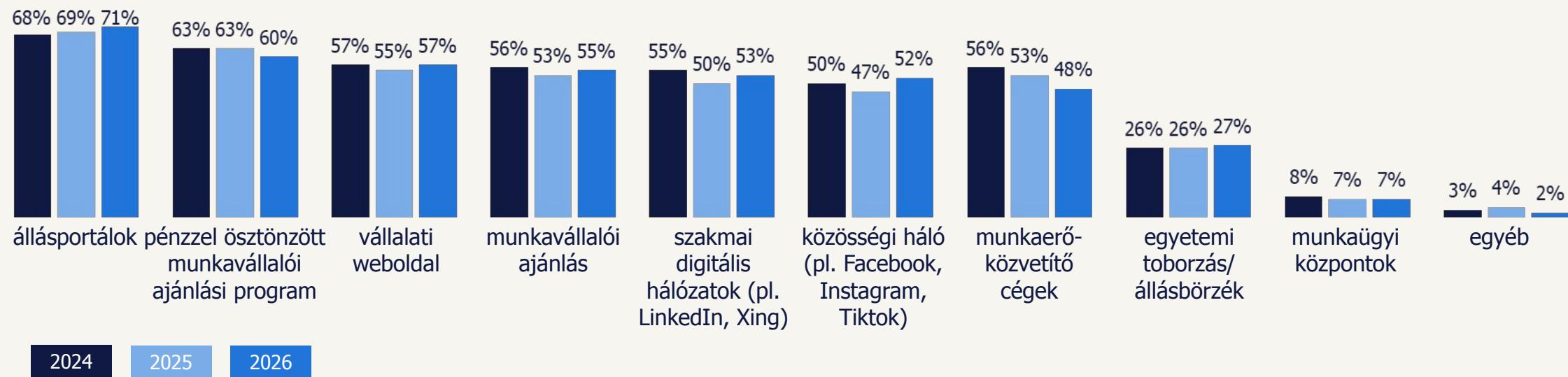
toborzási tervek változása 2026 vs 2025. szektorok szerint.



*A 2025-ös felmérésben ez a válaszopció: "nem terveznek változást a létszámban"

a toborzás forrásai.

a toborzáshoz leggyakrabban használt források.



állásportálok

a korábbi évekhez hasonlóan 2026-ban is ez marad a leggyakrabban alkalmazott csatorna a megfelelő jelöltek felkutatására; a részt vevő vállalatok 71%-a jelölte meg az állásportálokat a leggyakrabban használt toborzási forrásként.

nem EU/EGT országbéli munkavállalók alkalmazása

idén a válaszadók **8%**-a tervez nem EU/EGT országokból munkaerőt felvenni **szellemi területre** a 2025-ös 9%-kal szemben.

tervezett felvételi számok – **szellemi terület**

0	92%
1-5	5%
10-30	2%
≥40	1%

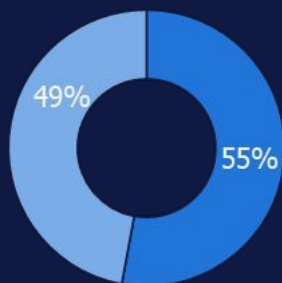


idén a válaszadók **11%**-a tervez nem EU/EGT országokból munkaerőt felvenni **fizikai területre** a 2025-ös 12%-kal szemben.

tervezett felvételi számok – **fizikai terület**

0	89%
1-8	2%
10-20	4%
30-50	1%
>50	3%

nem EU/EGT országbéli munkavállalók foglalkoztatásának módja



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

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



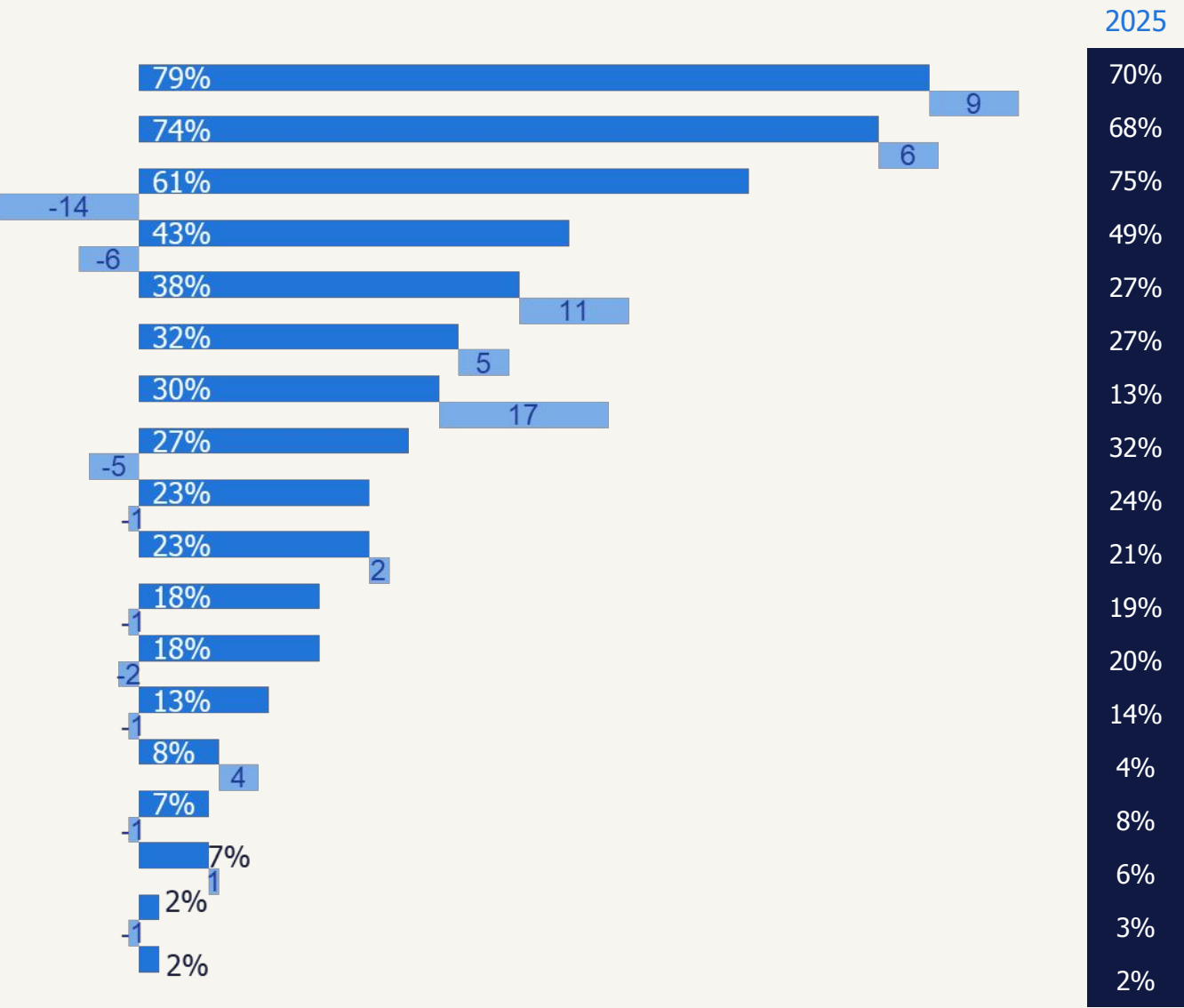
nehézségek a toborzás során.

az irreális bérigények jelentik messze a leggyakrabban említett toborzási kihívást, ami 6 százalékpontos növekedést mutat 2025-höz képest.



HR kihívások.

bérezési és juttatási csomagokkal kapcsolatos elvárások kezelése
az alkalmazottak elkötelezettségének megőrzése
a legjobb munkavállalók megőrzése és vezetők fejlesztése
a tehetségek bevonása
belső átalakítási folyamatok menedzselése
az alkalmazottak mentális egészségének biztosítása
az AI bevezetése és annak munkatársakra gyakorolt hatása
munkáltatói márkaépítés
az új dolgozók betanítása
a szakképzettség hiányának kezelése
a magas fluktuáció kezelése
a helyi tehetségek hiánya
az üzleti igényekhez igazított rugalmas munkaidő
leépítés
munkahelyi elfogadás (sokszínűség, transzparencia)
külső/belső mobilitás
az esetleges tömeges elbocsátások kezelése
egyéb, és pedig:

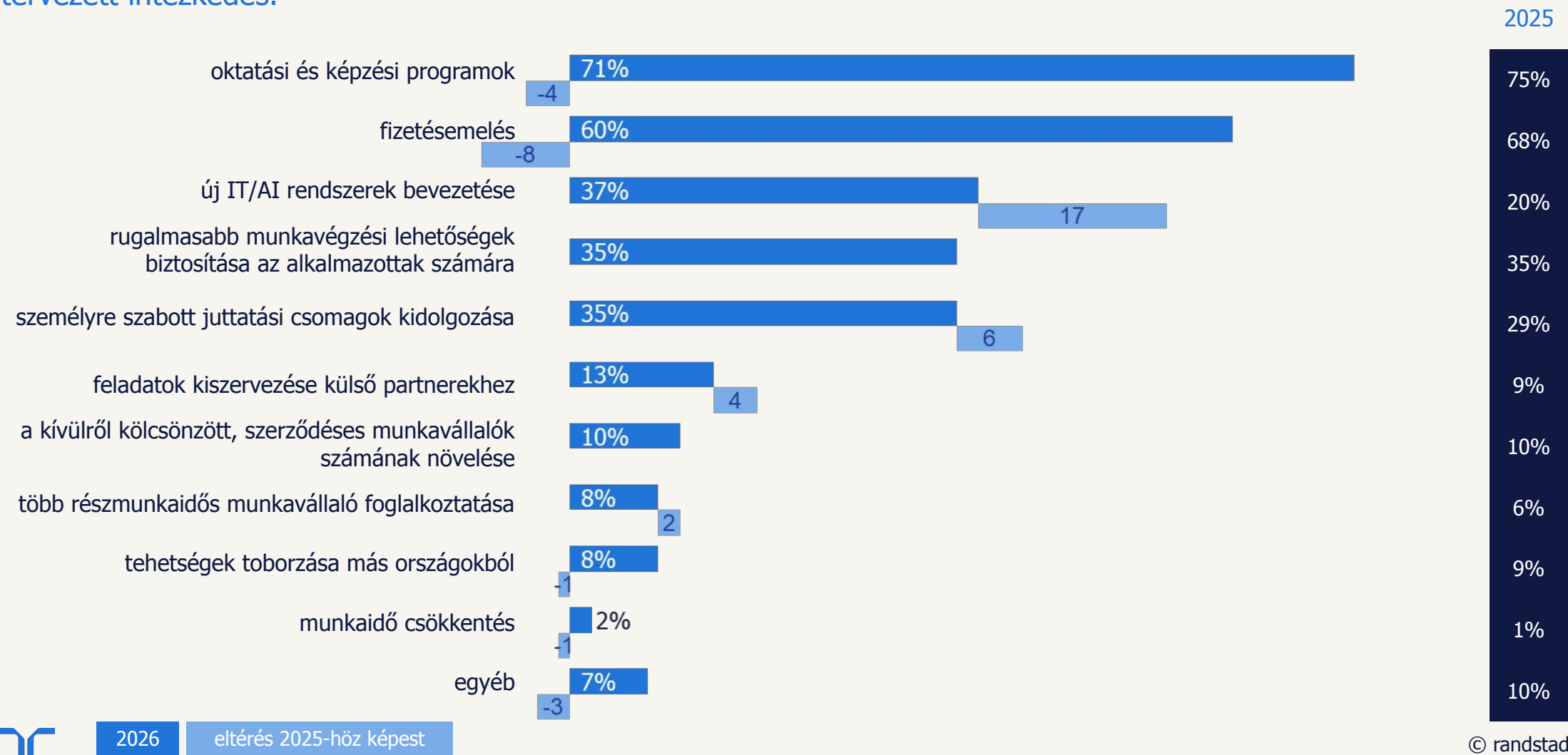


2026

eltérés 2025-höz képest

megoldási tervek a HR kihívásokra.

az új IT/AI rendszerek bevezetése 17 százalékponttal emelkedett 2025-höz képest, így ez lett a harmadik leggyakoribb tervezett intézkedés.



tervezett intézkedések képzési programok megvalósítására.



a százalékos értékek összege meghaladja a 100%-ot, mivel több opció is választható volt.



05

a fizetések alakulása.



béremelés: általános, de visszafogottabb.

2026-ban a válaszadó vállalatok 97%-a tervez béremelést, ugyanakkor a béremelések mértéke tovább mérséklődik. A leggyakoribb emelési sáv 6–8%, mind a szellemi, mind a fizikai dolgozók körében.

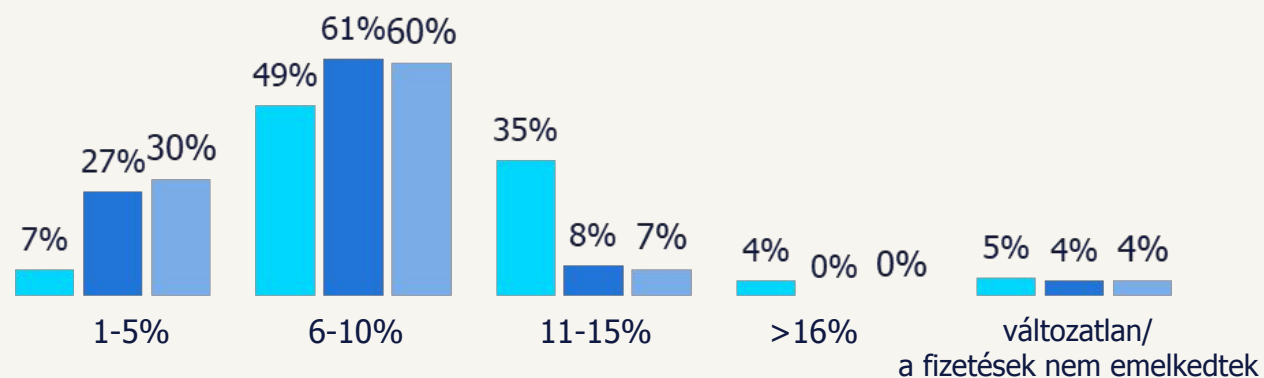
11%-nál nagyobb béremeléssel csak elenyésző számú cég számol, miközben a munkavállalói elvárások továbbra is meghaladják a munkaadói terveket, így a bérfeszültség továbbra is jelen van a piacon. A bérfeszültséget tovább erősíti, hogy mind a fizikai, mind a szellemi munkavállalók bérvárakozásai érdemben meghaladják a vállalati terveket. A szakadék különösen a kék galléros szegmensben markáns, ahol a cégek döntően 4–8%-os emeléssel számolnak, miközben a munkavállalók 91%-a kétszámjegyűnél nagyobb növekedést tartana reálisnak. A fehér galléros pozíciókban inkább egy strukturált, de tartós eltolódás látható a magasabb bérigények irányába. Érdekes adat, hogy mindkét munkavállalói csoportban érdemi arányban jelennek meg a 20% feletti béremelési igények - a fizikai dolgozók esetében kiemelkedően magas, 37% ez az arány.



Baja Sándor
ügyvezető igazgató
Randstad HU, RO, CZ

a 2025-ös fizetésemelés mértéke

kicsit elmaradt a tervezetthez képest, az
1-5%-os emelés aránya nőtt

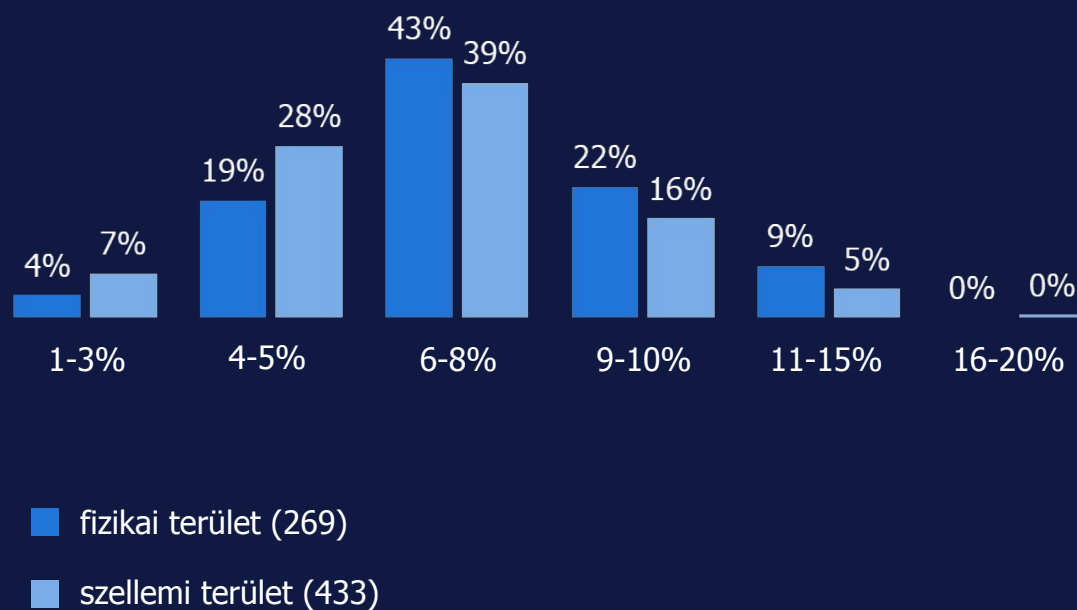


- fizetésemelés 2024-ben
- előrejelzés a 2025-ös fizetésemelésekre
- 2025-ben megvalósult fizetésemelés (szellemi+fizikai terület)



a megvalósult fizetésemelések mértéke 2025-ben

szellemi és fizikai területen



A részt vevő vállalatok **4%-a** sem a fizikai, sem a szellemi munkakörökben nem emelte alkalmazottai bérét 2025-ben.

2025-ben a válaszadók **39%-a** hajtott végre 6–8%-os béremelést a **szellemi munkakörökben**, míg **fizikai területen 43%** jelzett ugyanebben a tartományban mozgó bérnövekedést.

béremelési tervek 2026-ban

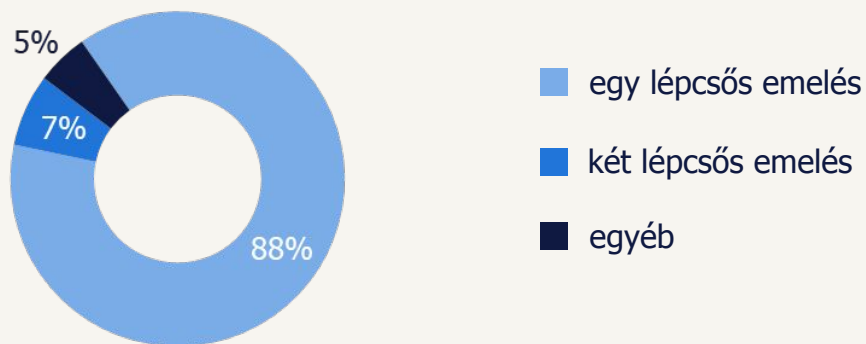
szellemi és fizikai területenkénti bontásban

A részt vevő vállalatok **97%**-a tervez béremelést 2026-ban mind a szellemi, mind a fizikai munkakörökben dolgozó munkavállalói számára.

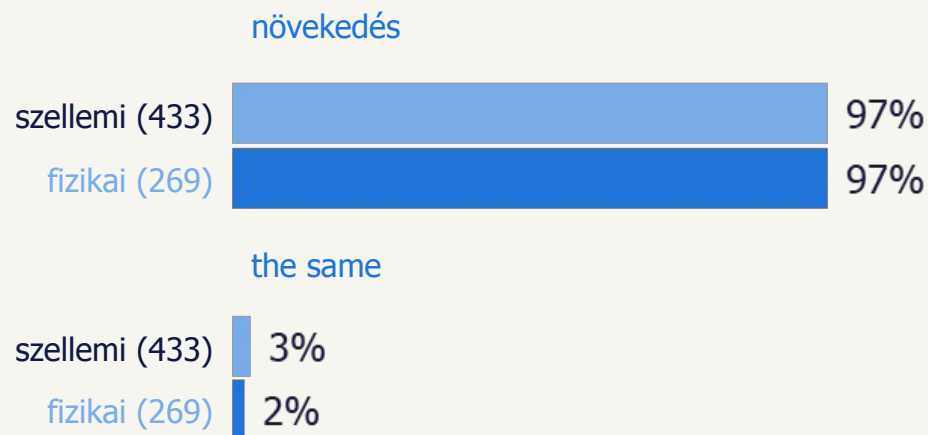
a válaszadók **3%** (szellemi) illetve **2%-a** (fizikai) tervezi, hogy a fizetéseket változatlanul tartja.

A tavalyi évhez hasonlóan egyik válaszadó sem tervez **fizetés csökkentést** 2026-ban.

a fizetésemelések várható ütemezése 2026-ban.



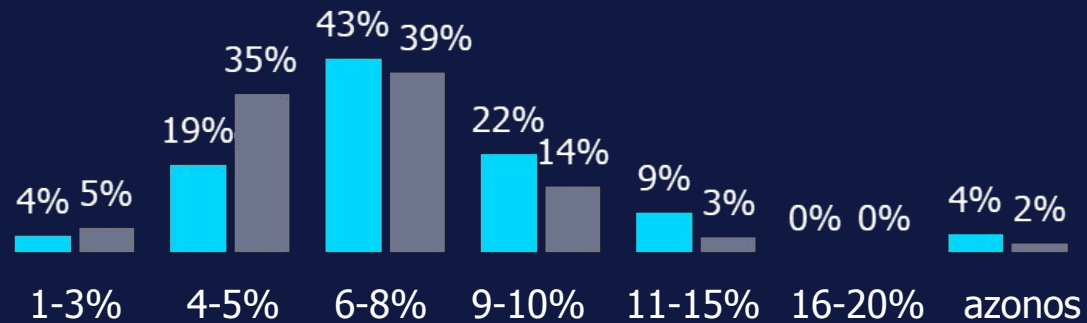
a fizetések várható alakulása a következő 12 hónapban.



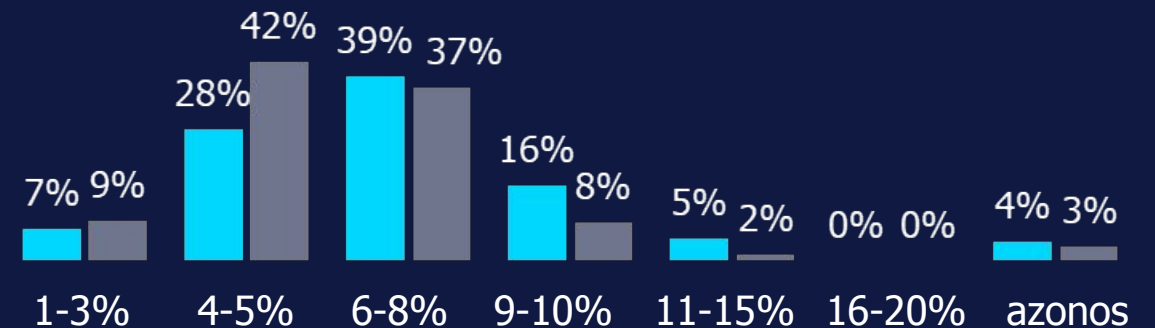
milyen mértékű fizetésemelési terveznek a cégek 2026-ban?

szellemi és fizikai területen

fizikai területen dolgozók esetében (269)



szellemi területen dolgozók esetében (433)

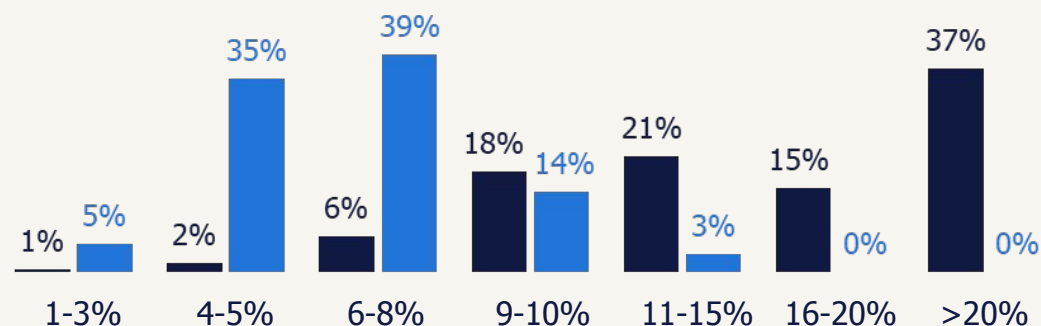


■ a fizetésemelések megvalósult mértéke - 2025
■ tervezett béremelés - 2026

a tervek messze nincsenek összhangban a munkavállalók elvárásaival.

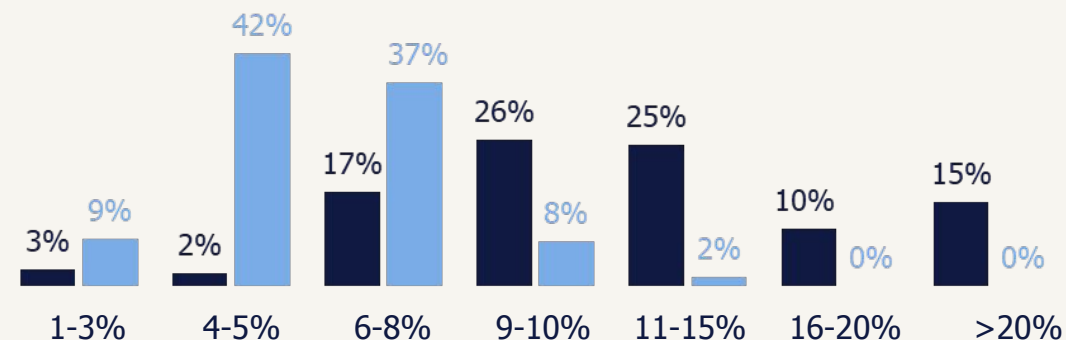
Az infláció csökkenése ellenére a munkavállalók továbbra is az elmúlt években valóban megélt, fizetőképesség csökkenést kompenzáló emelésre vágnak. Különösen nagy az eltérés a fizikai munkakörben dolgozók elvárásaihoz képest.

fizikai terület



■ a munkavállalói fizetésemeléssel kapcsolatos elvárásai (342)
■ a munkáltatók által tervezett béremelés mértéke (269)

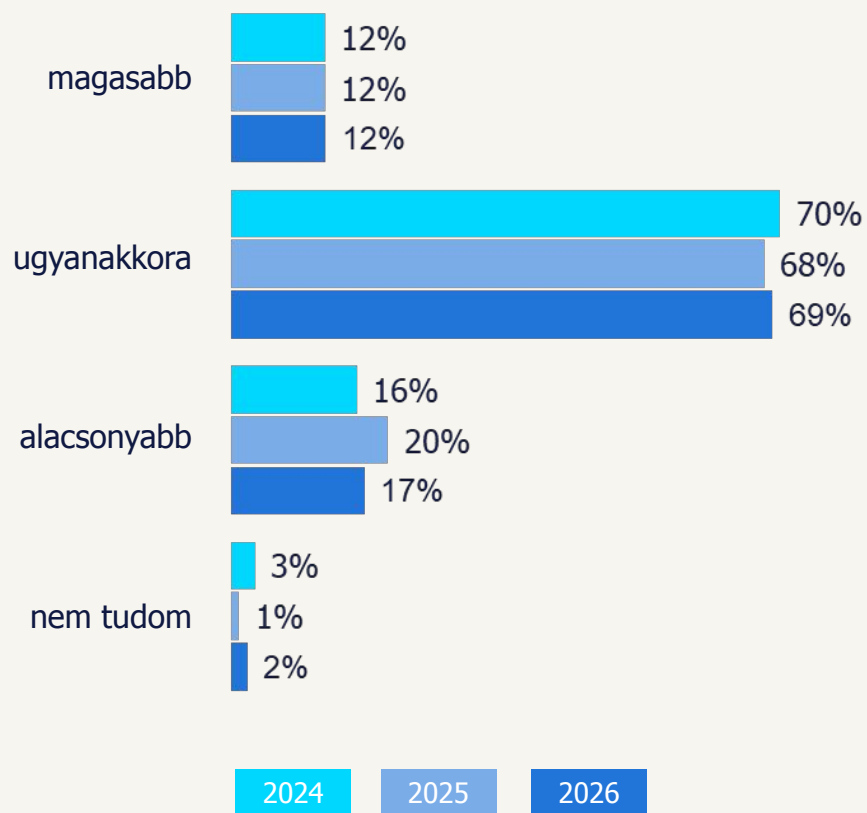
szellemi terület



■ a munkavállalói fizetésemeléssel kapcsolatos elvárásai (204)
■ a munkáltatók által tervezett béremelés mértéke (433)

a fizetések versenyképessége.

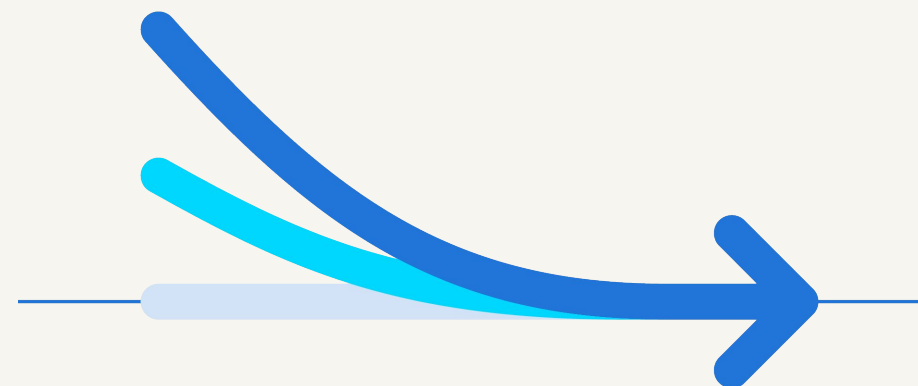
fizetések a versenytársakhoz képest



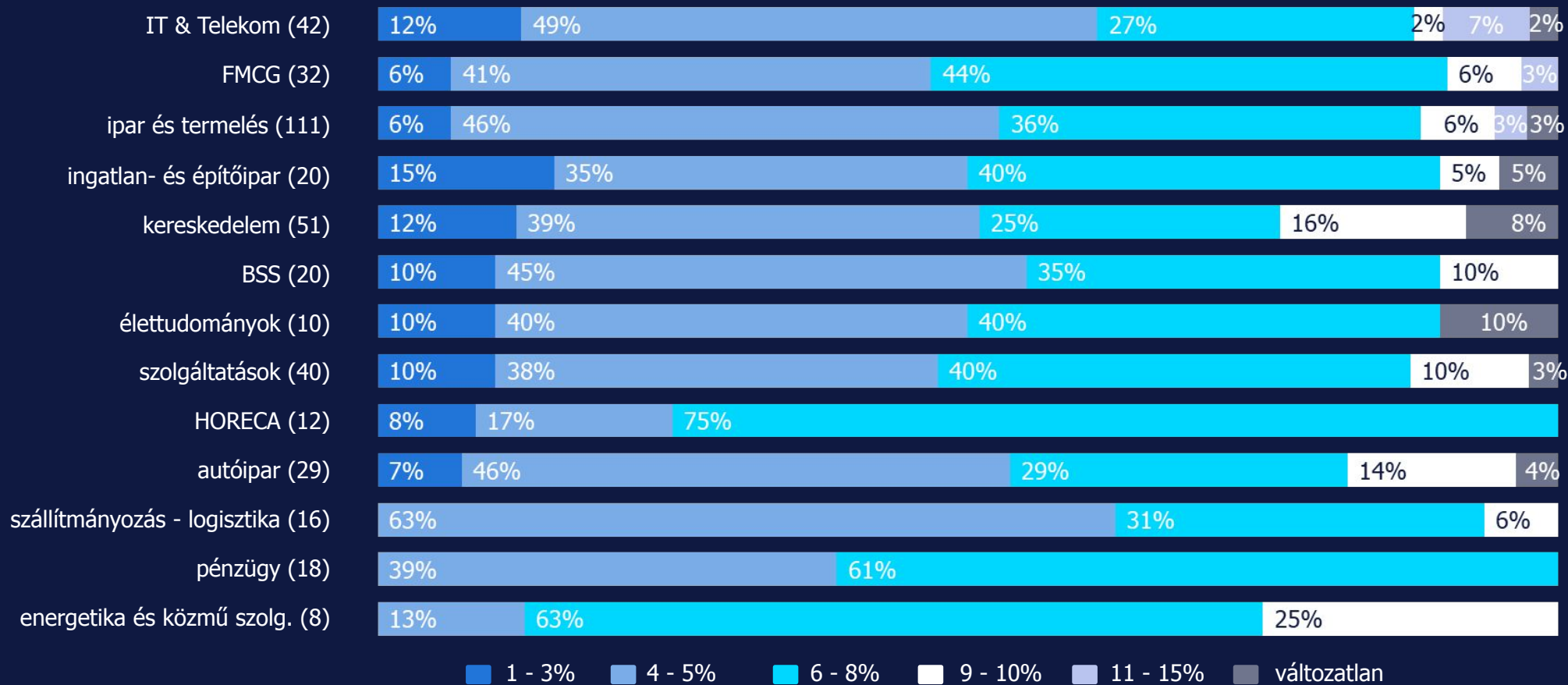
A válaszadók többsége a versenytársak fizetési szintjével azonosra becsüli a cége által biztosított fizetéseket.

17%

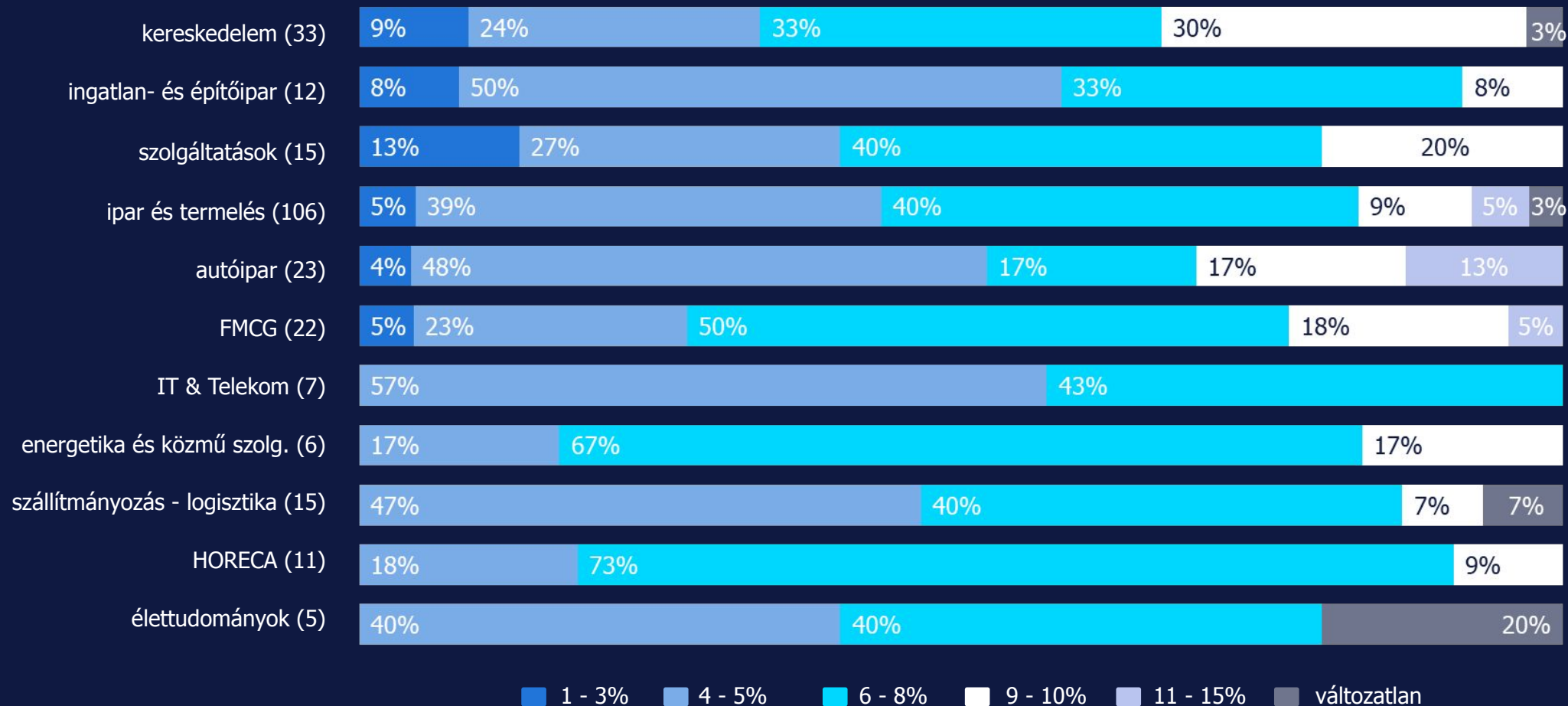
szerint a fizetések szintje alacsonyabb, mint amit a versenytársak kínálnak azonos pozíció esetében



a tervezett fizetésemelés eloszlása 2026-ban – szellemi terület szektorok szerint.

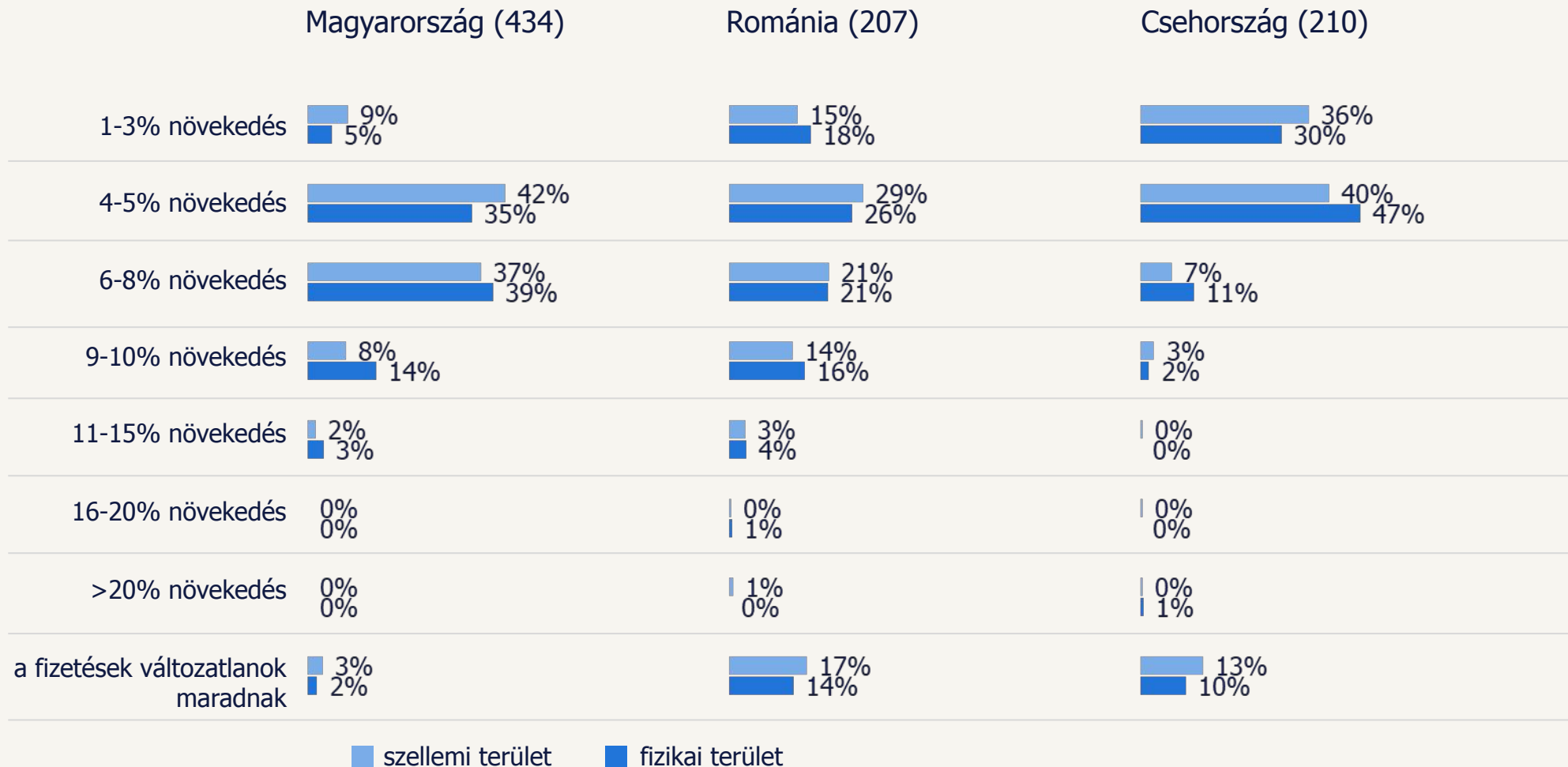


a tervezett fizetésemelés eloszlása 2026-ban – fizikai terület szektorok szerint.



tervezett fizetésemelések 2026-ban

HU, RO, CZ.



06

humán tőke stratégia.



mitől vonzó a munkahely 2026-ban?

A hazai vállalatok HR-döntéshozói továbbra is úgy látják, hogy egy munkahely legfontosabb vonzereje a **versenyképes fizetés és juttatási csomag** (95%), ezt követi a munka-magánélet egyensúlya (77%) és a rugalmas munkavégzés lehetősége (70%).

A juttatások között továbbra is dominálnak a pénzügyi elemek, ugyanakkor egyre nagyobb szerepet kapnak az egészségbiztosítási megoldások, a wellbeing programok, valamint a képzések és mentorprogramok.

A **wellbeing** és készségfejlesztési juttatások terén 2026-ban egyértelmű erősödés látható. A képzések és tréningprogramok aránya 70%-ról 79%-ra nőtt egy év alatt, és az egyik legnagyobb növekedés a vizsgált elemek között. Ezzel párhuzamosan tovább erősödnek az egészséget és mentális jóllétet támogató megoldások is: az egészség- és wellbeing programokat kínáló cégek aránya 55%-ról 61%-ra, míg a coaching- és mentorprogramokat alkalmazóké 50%-ról 56%-ra emelkedett.

Ebben a környezetben a tréningek, a magánegészségügyi megoldások és a mentális támogatást nyújtó programok célzott, költséghatékony eszközként jelennek meg: egyszerre támogatják a teljesítményt, csökkentik a kieséseket és növelik a megtartást anélkül, hogy tovább növelnék a fix bérterheket.

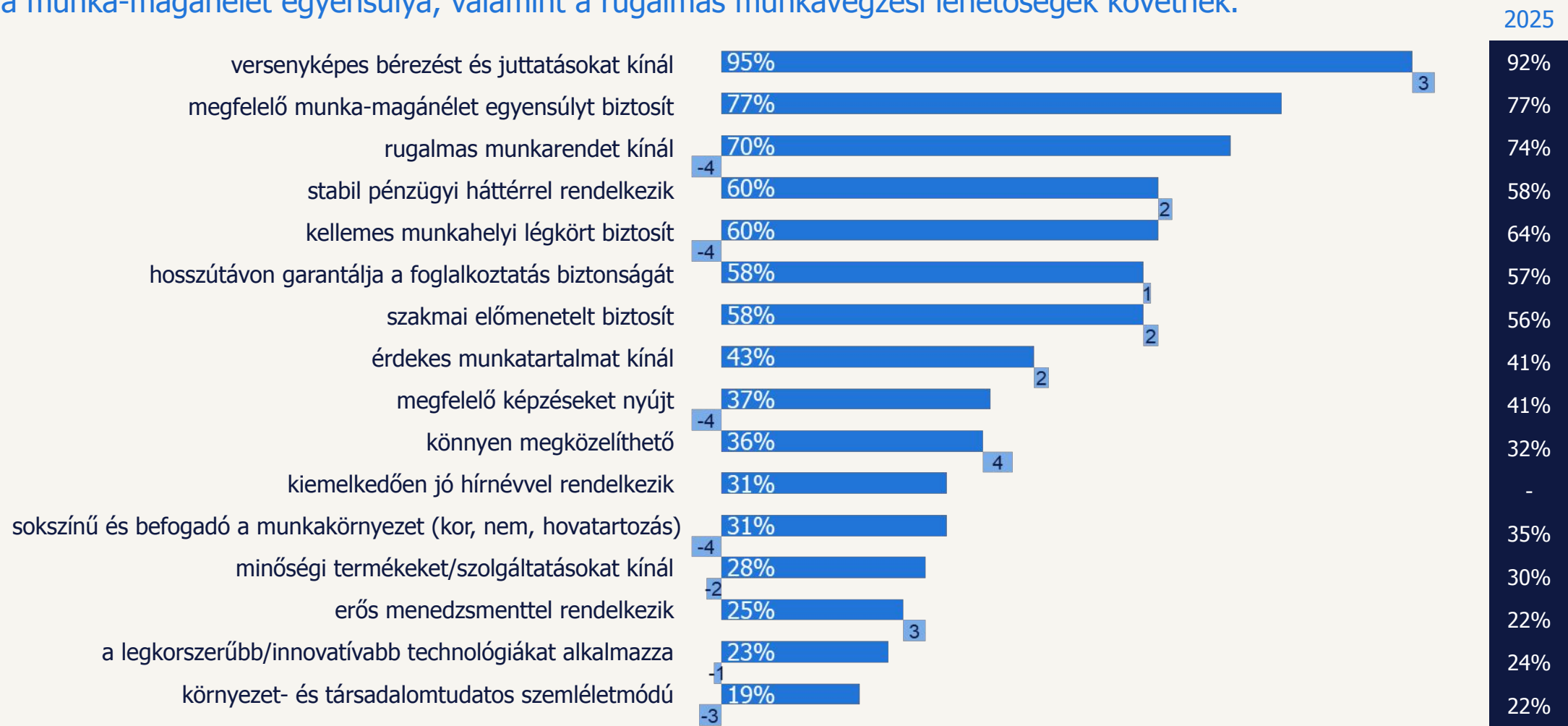
A **home office** kapcsán nem várható jelentős változás idén sem, úgy tűnik, a 2020-as „HO boom” óta ez a munkavégzési forma megtalálta a helyét a hazai vállalati kultúrában. A cégek **91%-a nem tervez módosítást 2026-ban**, míg a legelterjedtebb modell továbbra is a **heti két nap otthoni munkavégzés**, míg a teljesen rugalmas vagy teljesen remote megoldások továbbra is ritkák.



Baja Sándor
ügyvezető igazgató
Randstad HU, RO, CZ

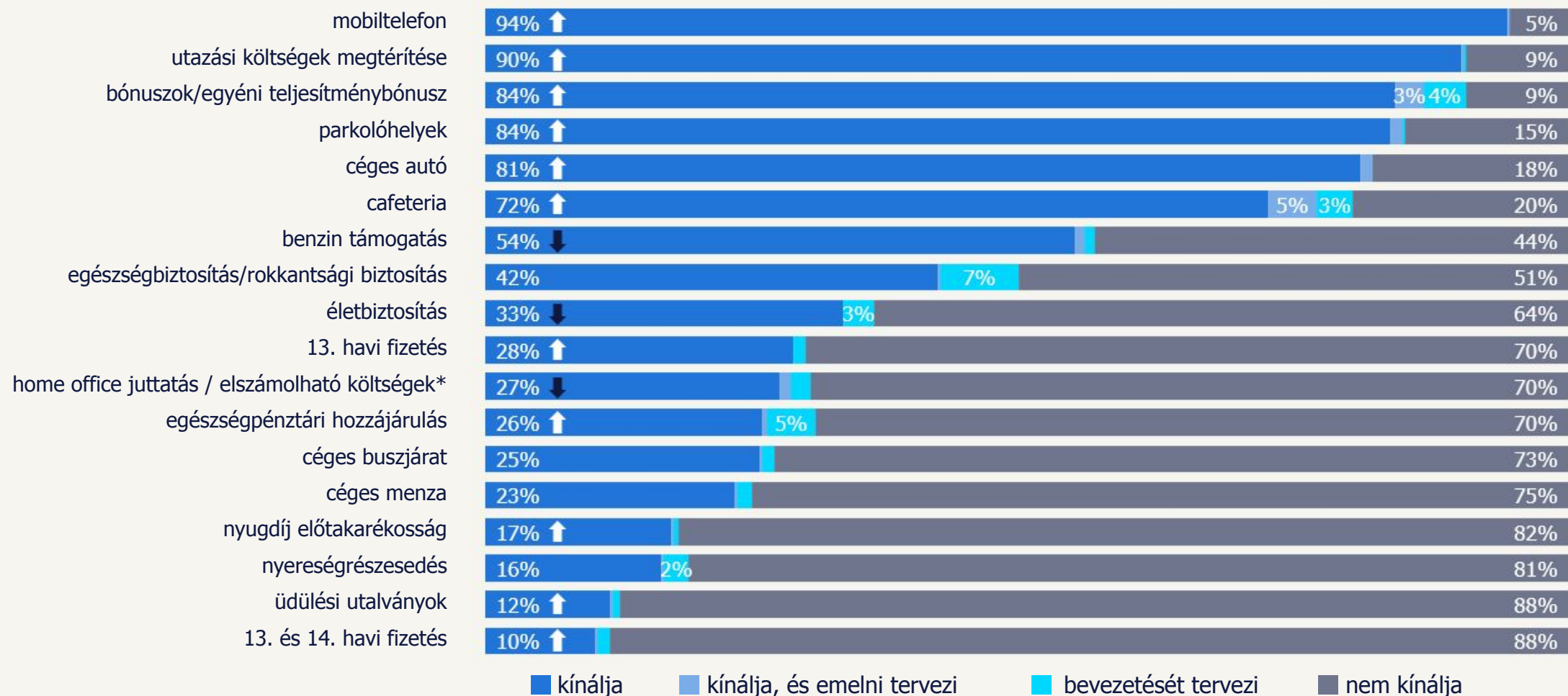
mi vonzza a tehetségeket a cégek szerint?

a versenyképes fizetés és juttatási csomag messze a legfontosabb szempont a munkavállalók bevonzásában, amelyet a munka-magánélet egyensúlya, valamint a rugalmas munkavégzési lehetőségek követnek.



pénzbeli juttatások.

egészségbiztosítás/rokkantsági biztosítás, valamint az egészségpénztári hozzájárulás azok a juttatások, amelyeket a legtöbb vállalat tervez bevezetni.

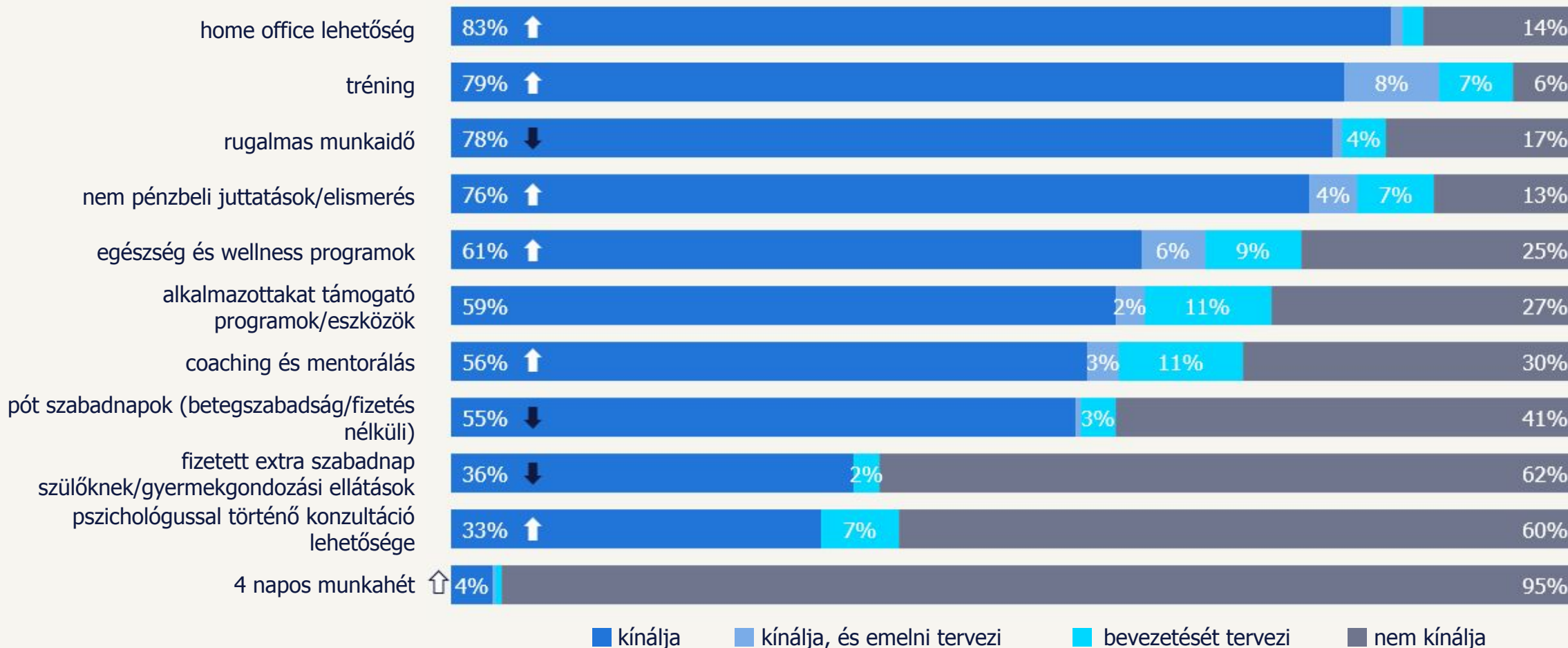


* írószer, futárköltség, otthoni internet stb.

A nyílak a juttatások biztosításának tavalyi évhez képesti növekedését vagy csökkenését jelzik. A hiányzó nyíl változatlan arányt jelöl.

wellbeing és képzési juttatások.

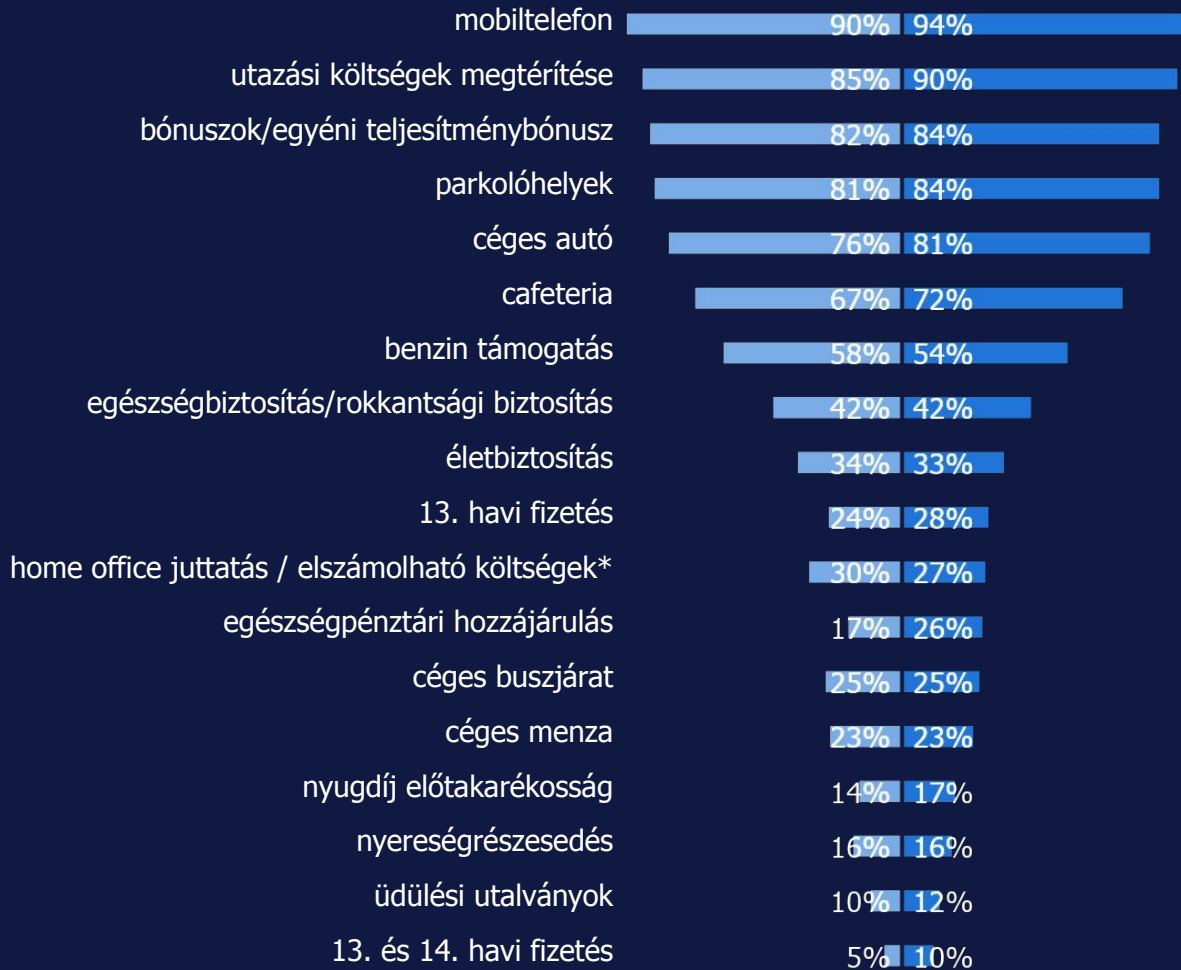
a tréning a második legfontosabb vállalatok által kínált juttatás, illetve jelentős részük tervezi a képzési kezdeményezések bővítését vagy bevezetését is különböző támogató, coaching és mentorálási programokon keresztül



juttatások – 2026 vs 2025.

pénzbeli juttatások

kínálja



wellbeing és képzési juttatások

kínálja



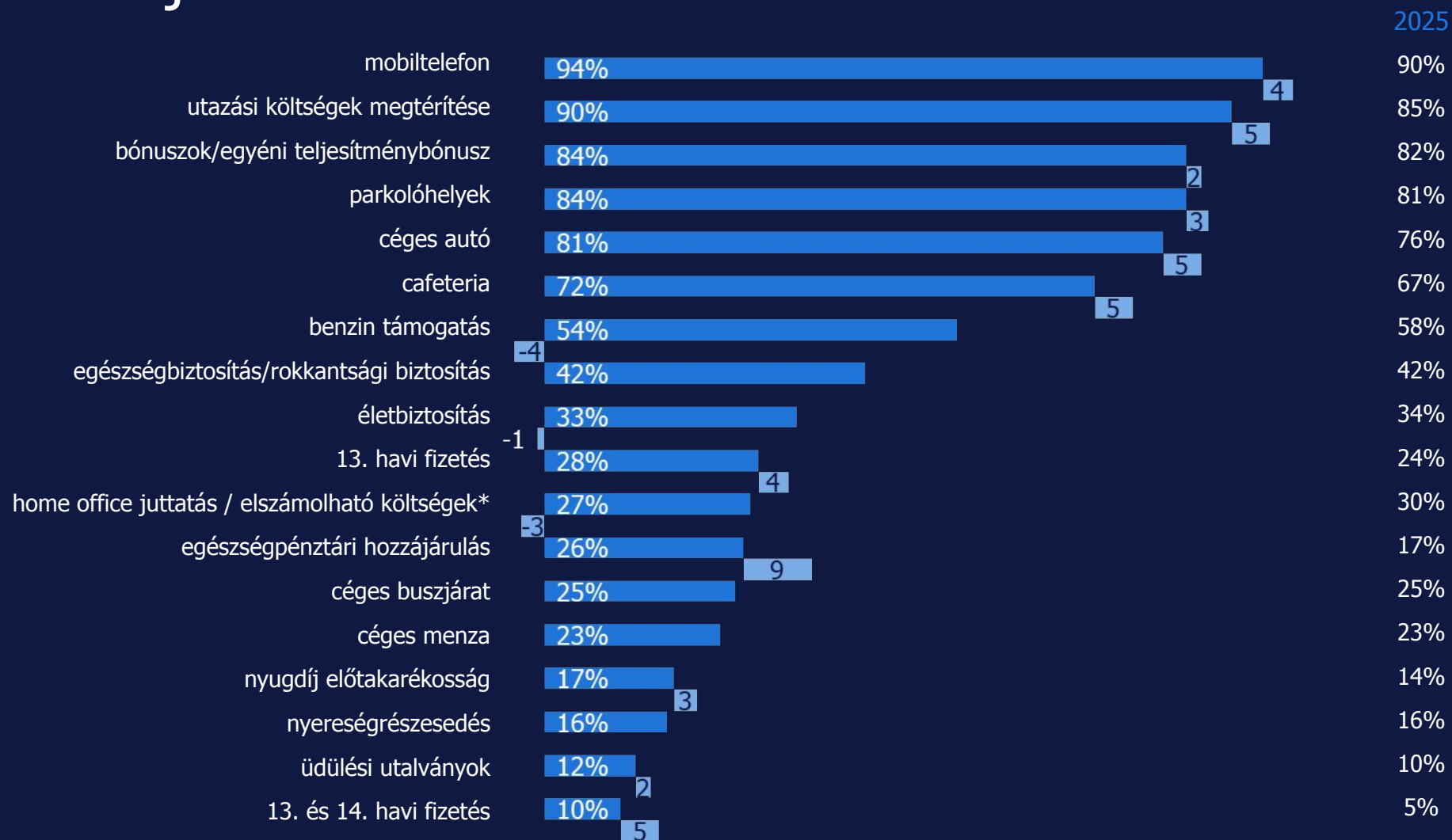
*írószer, futárköltség, otthoni internet stb.

2025

2026

© randstad

pénzbeli juttatások – 2026 vs 2025.

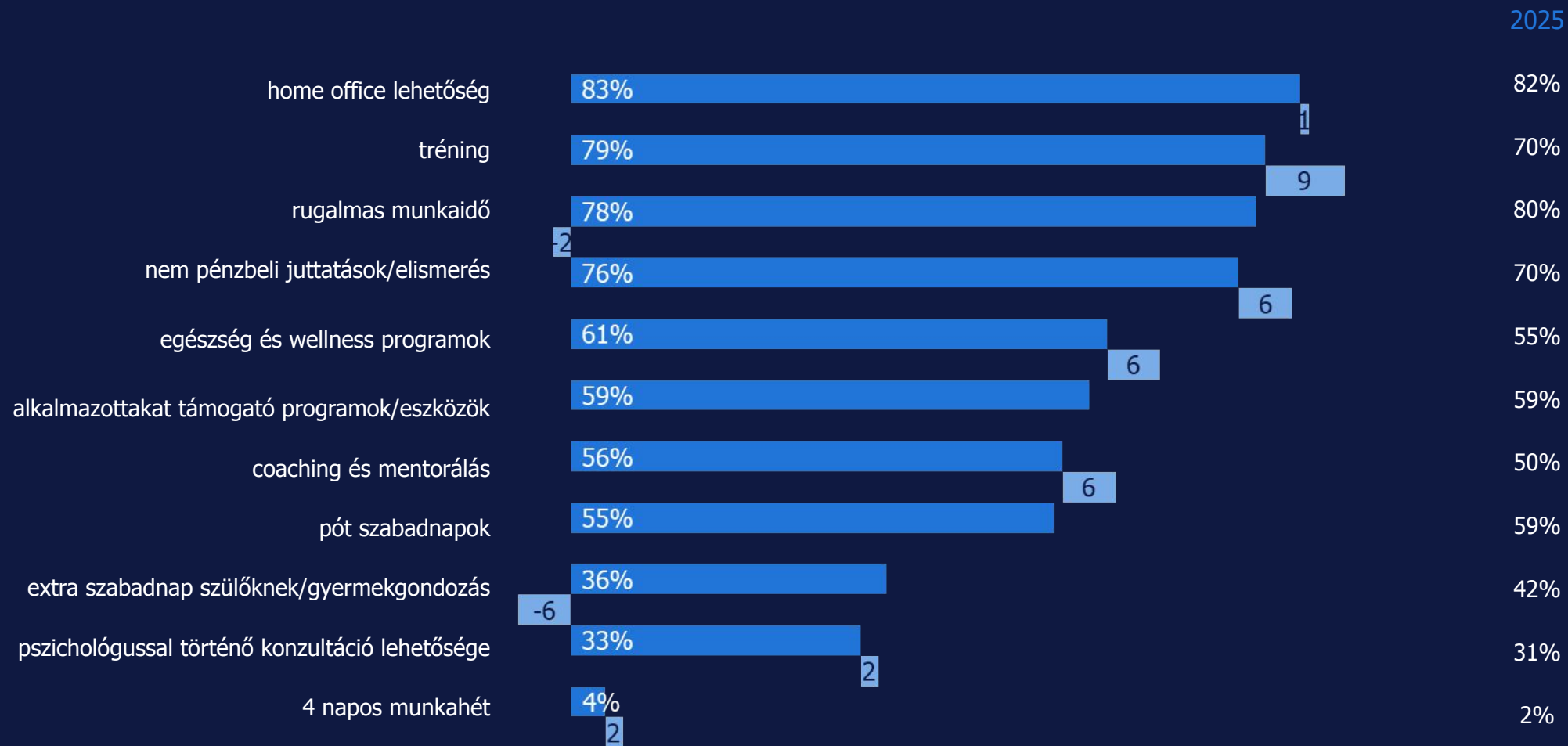


*írószer, futárköltség, otthoni internet stb.

2026

eltérés 2025-höz képest

wellbeing és képzési juttatások – 2026 vs 2025.



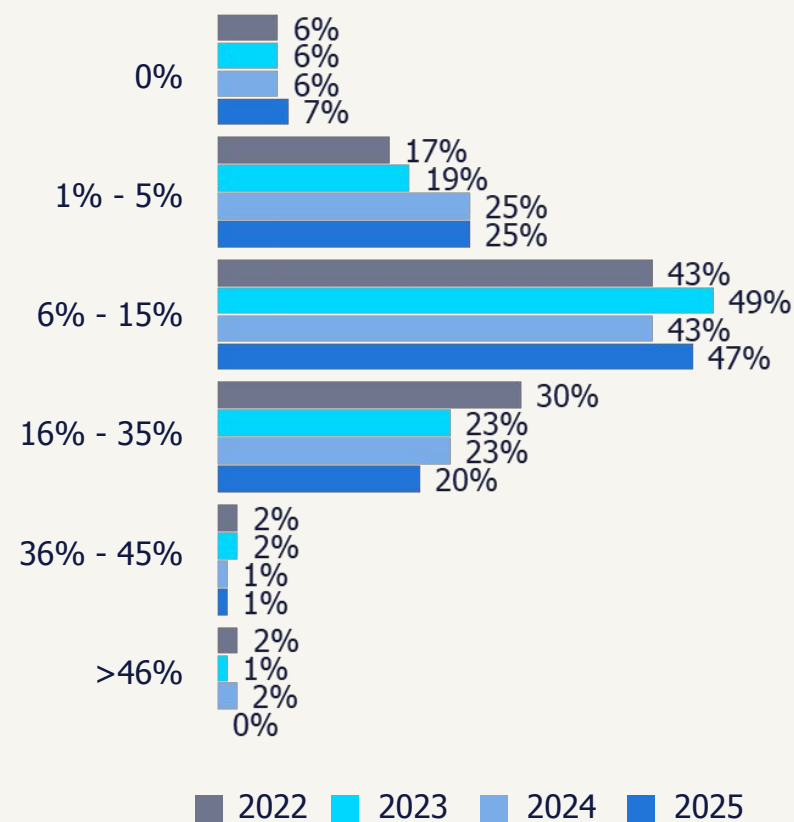
*Írószer, futárköltség, otthoni internet stb.

2026

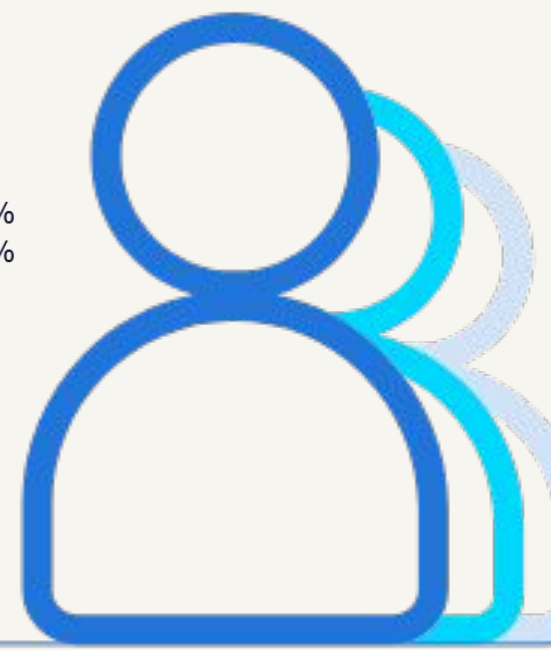
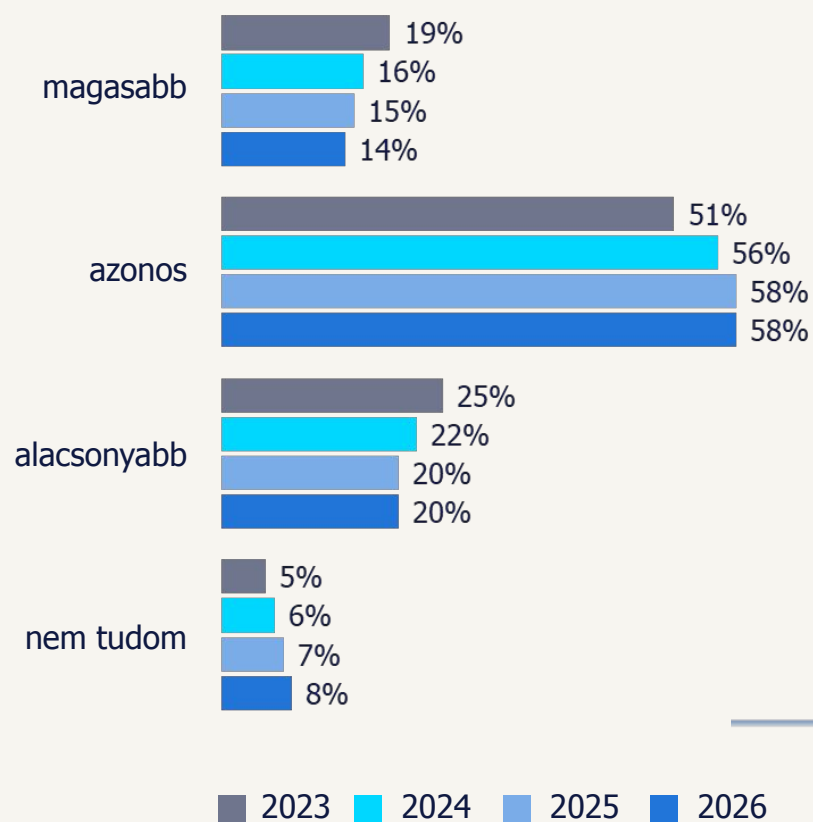
eltérés 2025-höz képest

a fluktuáció mértéke.

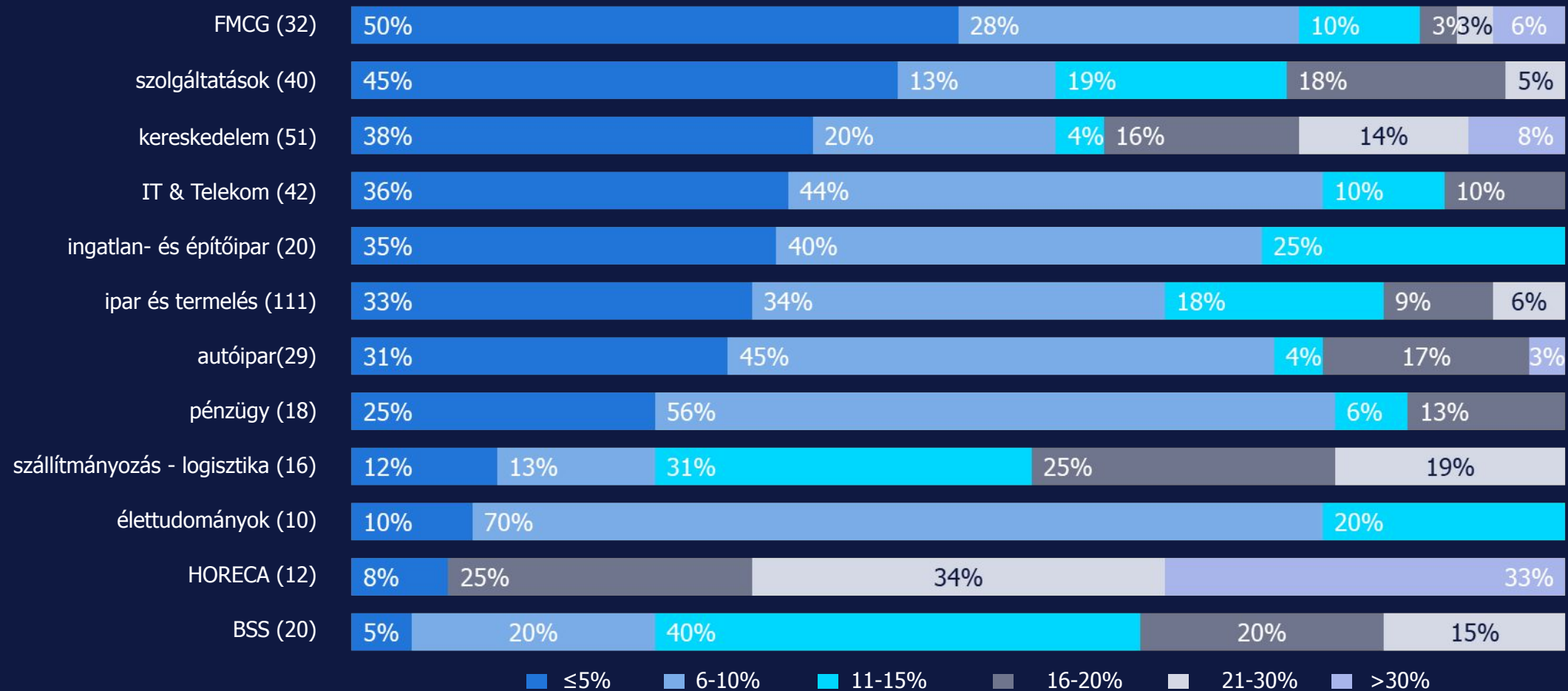
A fluktuációs ráta alakulása 2025-ben a korábbi évekhez képest.



A 2026-ra várható fluktuáció a korábbi évekhez képest.

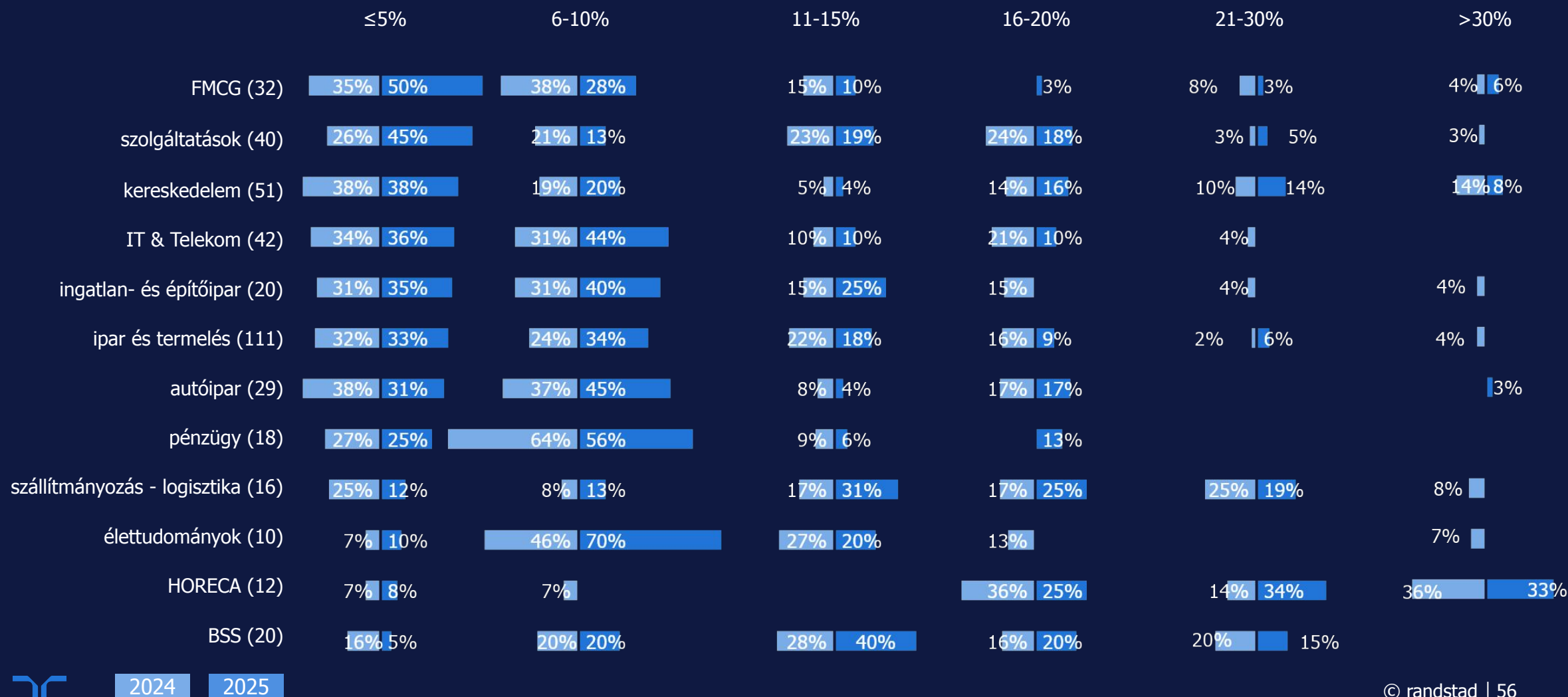


a fluktuáció mértéke 2025-ben szektorok szerint.



a fluktuáció mértékének változása - 2025 vs 2024.

szektorok szerint.



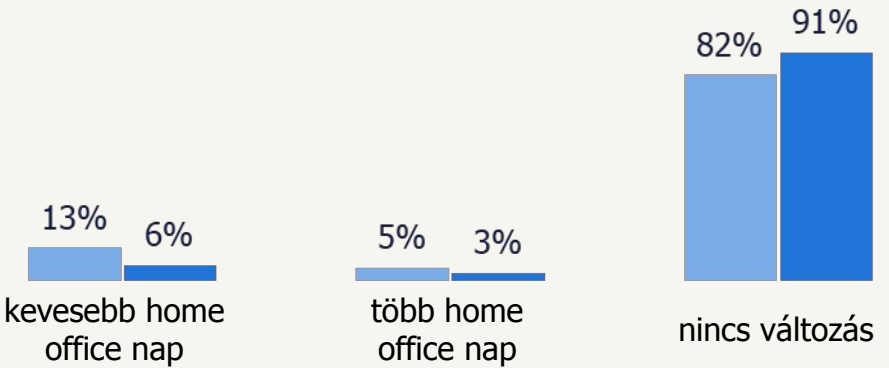
mi késztet arra egy munkavállalót, hogy munkahelyet váltson?



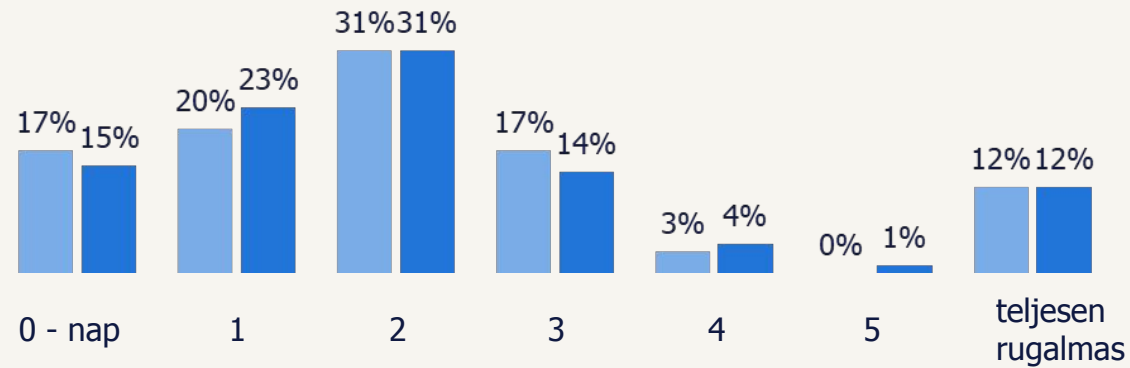
home office.

2026-ban a vállalatok 91%-a nem tervez már változást a home office szabályzatban. Az otthoni munkavégzést biztosító cégek körében továbbra is a heti két nap a legjellemzőbb, ami változatlan a 2025-ös adatokhoz képest.

home office ajánlat vs tervek.



a cégek által kínált otthoni irodai napok száma.



■ 2026-os tervek
■ 2025-ben megvalósult

■ 2025
■ 2026



rugalmas munkavégzési lehetőségek amelyeket a vállalatok 2026-ban kínálni terveznek



A százalékos értékek összege meghaladja a 100%-ot, mivel több opció is választható volt.



07

mesterséges
intelligencia (AI).



egyre nagyobb bizalom az AI iránt.

A mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazhatóságának megítélése tovább javult: 37% már aktívan támogatja és bővíti az AI használatát, míg további 35% nyitott az alkalmazására bizonyos területeken. Jelentősen csökkent azok aránya, akik nem rendelkeznek világos elképzeléssel az AI szerepéről.

A vállalatok elsősorban adminisztratív, HR-, marketing- és menedzsment területeken tervezik alkalmazni a technológiát. A többség úgy véli, hogy az AI nem csökkenti a munkahelyek számát, inkább átalakítja a munkavégzés módját.

A dinamikus bővülést az is jelzi, hogy a cégek fele vezetett már be AI képzéseket a dolgozói számára és 39% tervezi ezt (2024-ben ez az érték még csak 25% és 29% volt)



Baja Sándor
ügyvezető igazgató
Randstad HU, RO, CZ

a mesterséges intelligenciához való hozzáállás.

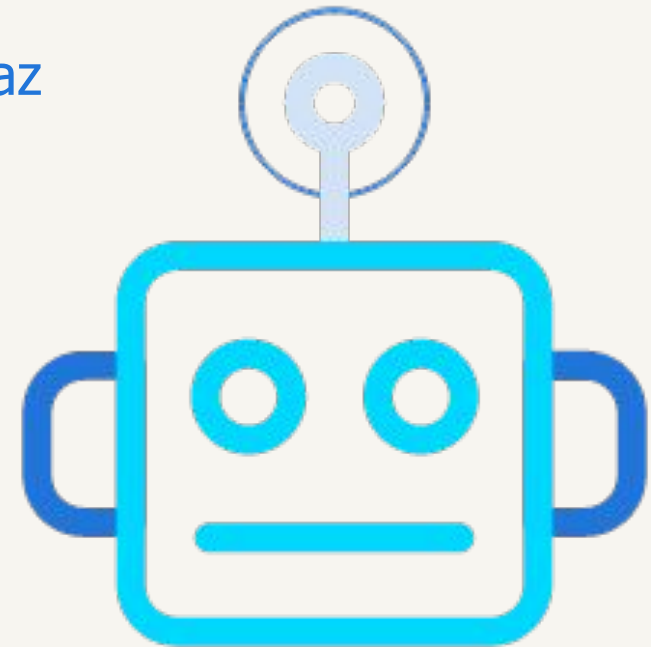
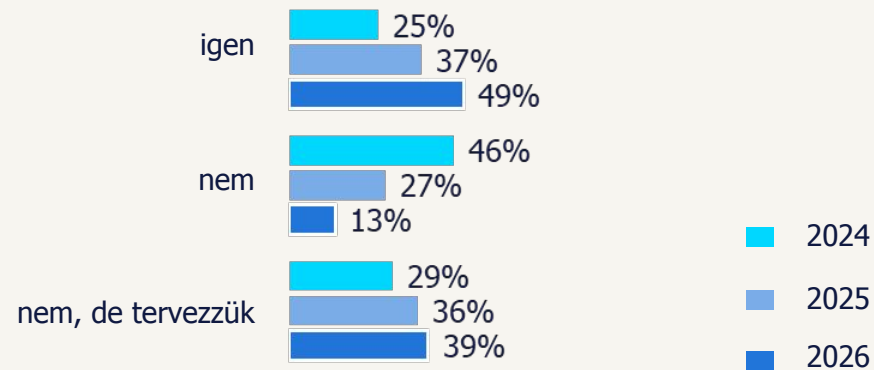
37% vs 28% 2025-ben,
és 19% 2024-ben
azon válaszadó vállalatok
aránya, amelyek **támogatják** a
mesterséges intelligencia
használatát és tervezik annak
széleskörű **bevezetését**.

35% vs 31% 2025-ben,
és 28% 2024-ben
azon válaszadó vállalatok
aránya, amelyek **nyitottak** a
mesterséges intelligencia
alkalmazására, de csak
bizonyos területeken.

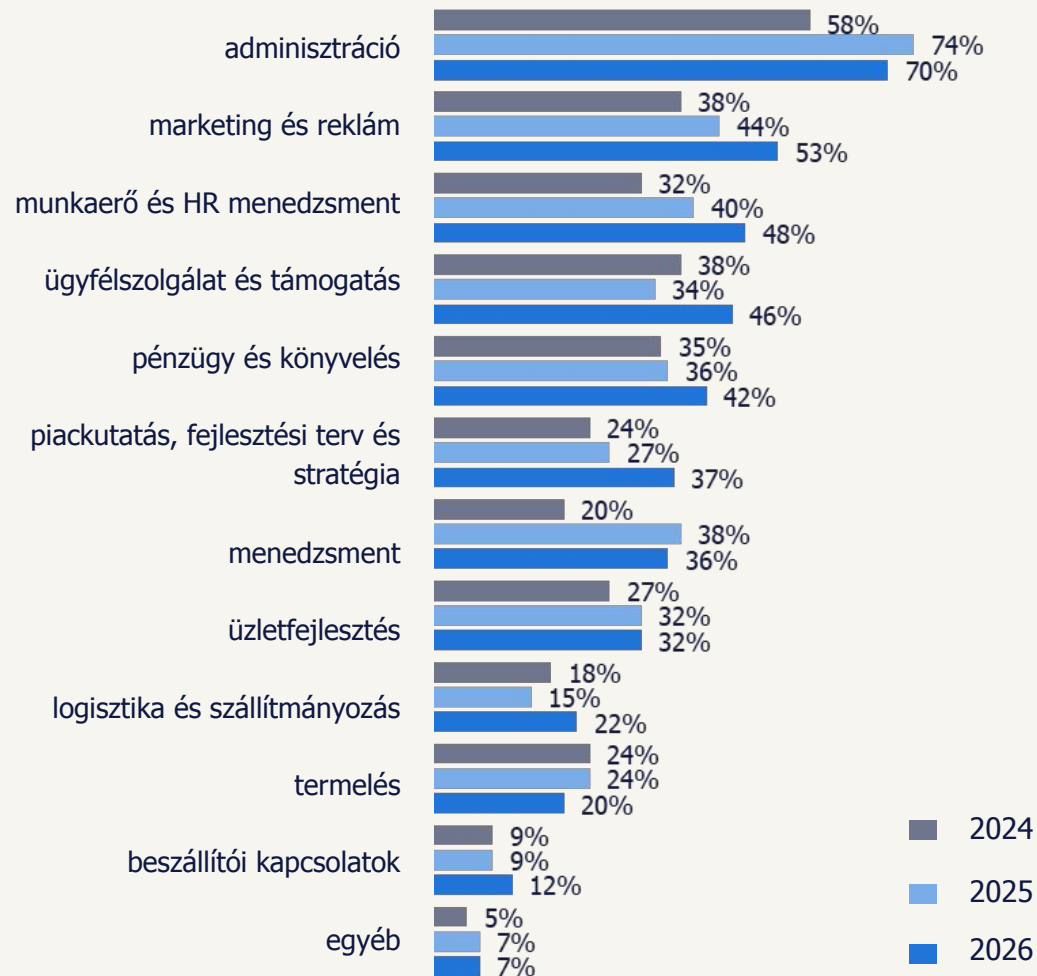
26% vs 36% 2025-ben,
és 46% 2024-ben
azon válaszadó vállalatok
aránya, amelyeknek **nincs**
világos elképzelésük a
mesterséges intelligencia
alkalmazásáról.

2% vs 5% 2025-ben,
és 7% 2024-ben
azon válaszadó vállalatok
aránya, amelyek **nem látják**
előre a mesterséges
intelligencia alkalmazását a
jövőben.

kínál az Ön vállalata AI tanulási és fejlődési lehetőségeket az alkalmazottak számára?



területek, ahol a mesterséges intelligencia használatát tervezik

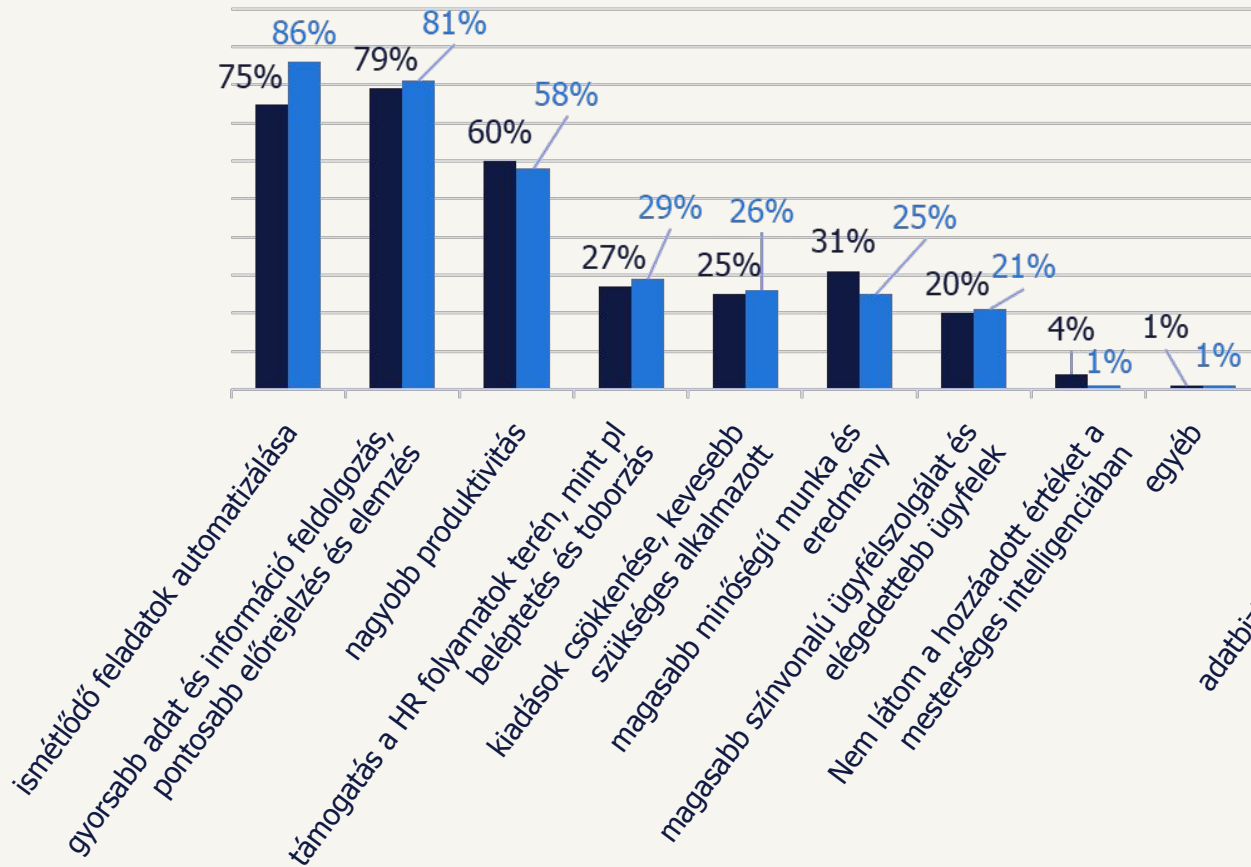


a mesterséges intelligencia bevezetésének hatása a munkaerőpiacra.

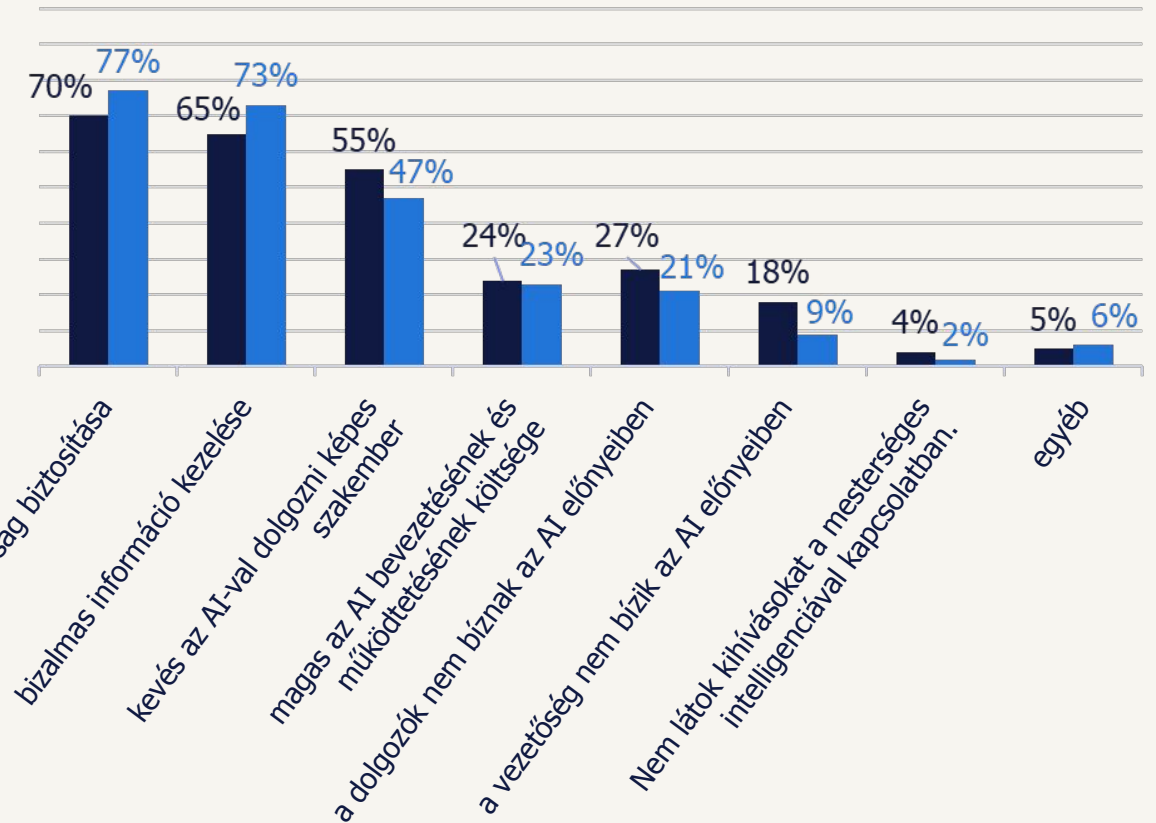


előnyök és kihívások.

az AI legnagyobb előnyei



az AI legnagyobb kihívásai

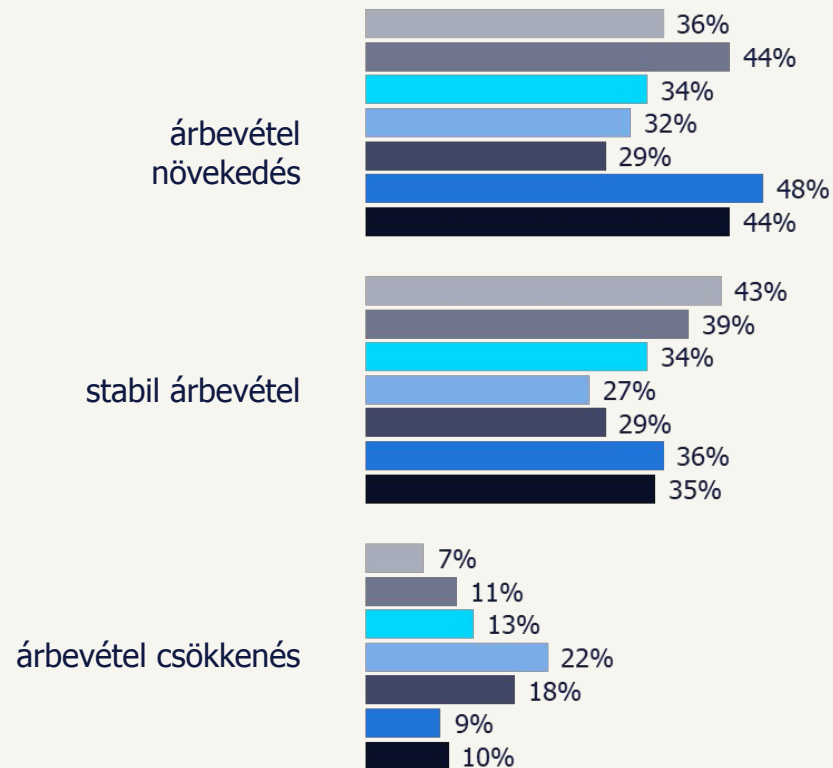
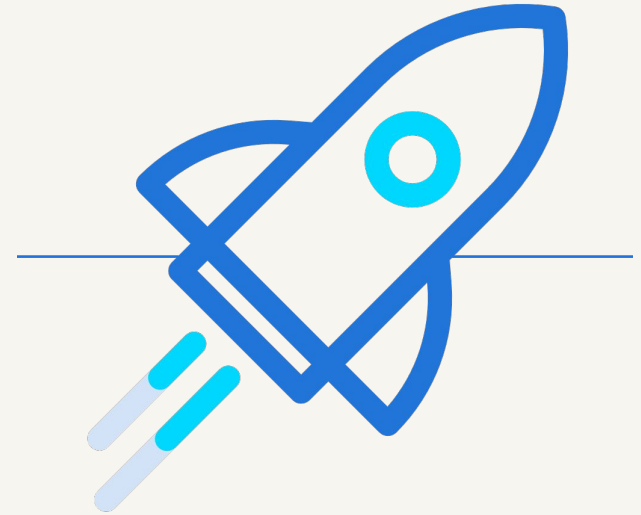


08

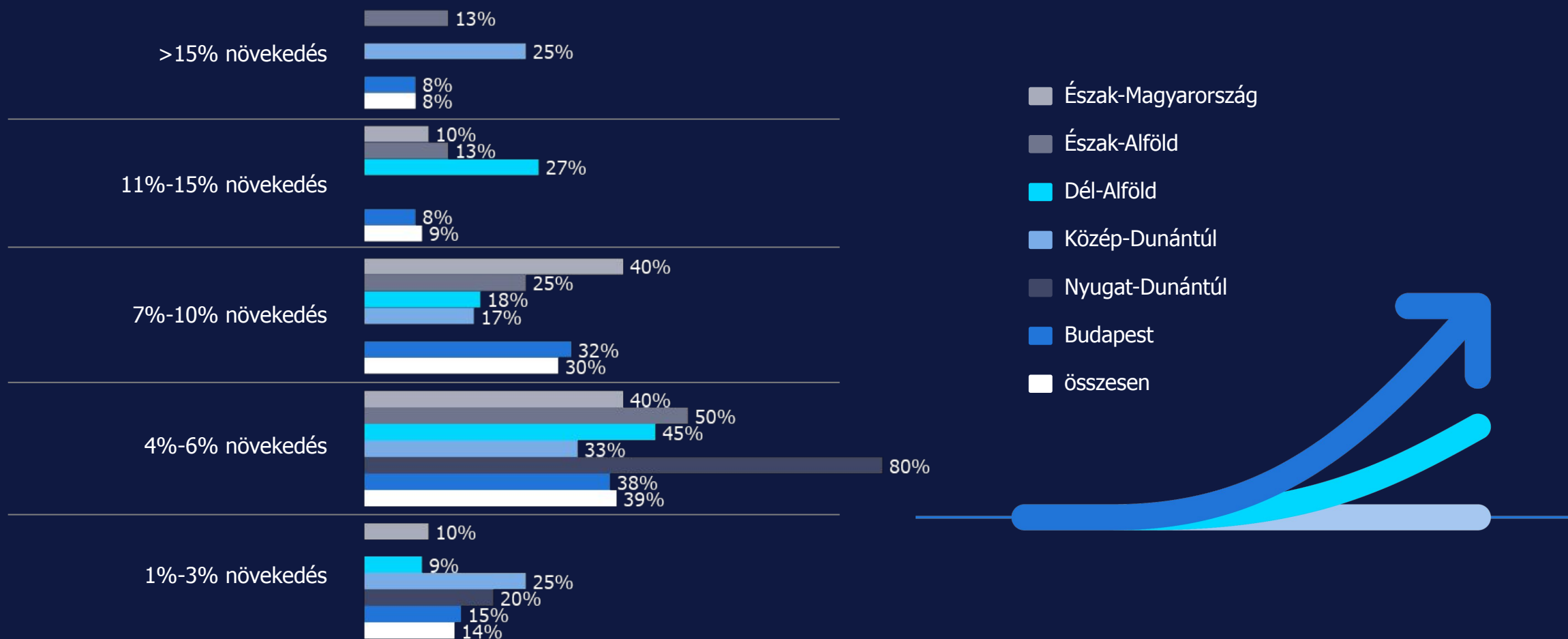
régiós elemzés - Magyarország.



várható üzleti fejlődés régiók szerint.

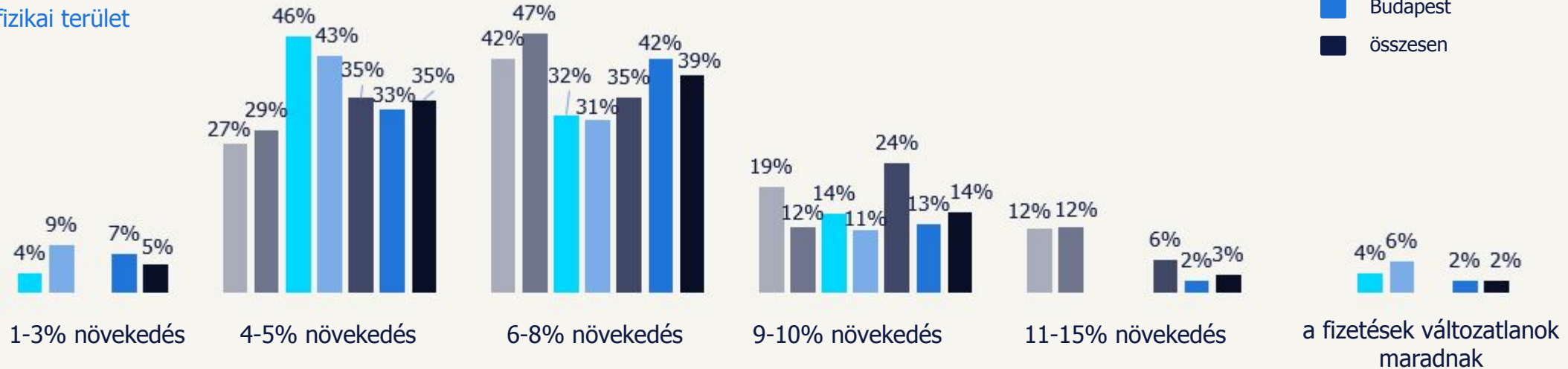


a várható árbevétel növekedés mértéke és eloszlása 2026-ban. régiók szerint.

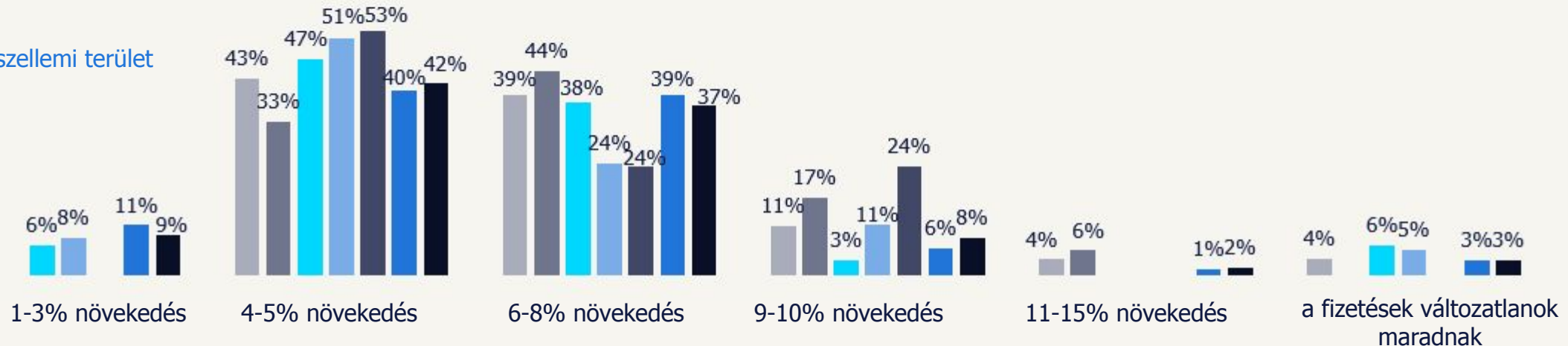


tervezett fizetésemelés mértéke 2026-ban. szellemi- és fizikai területen.

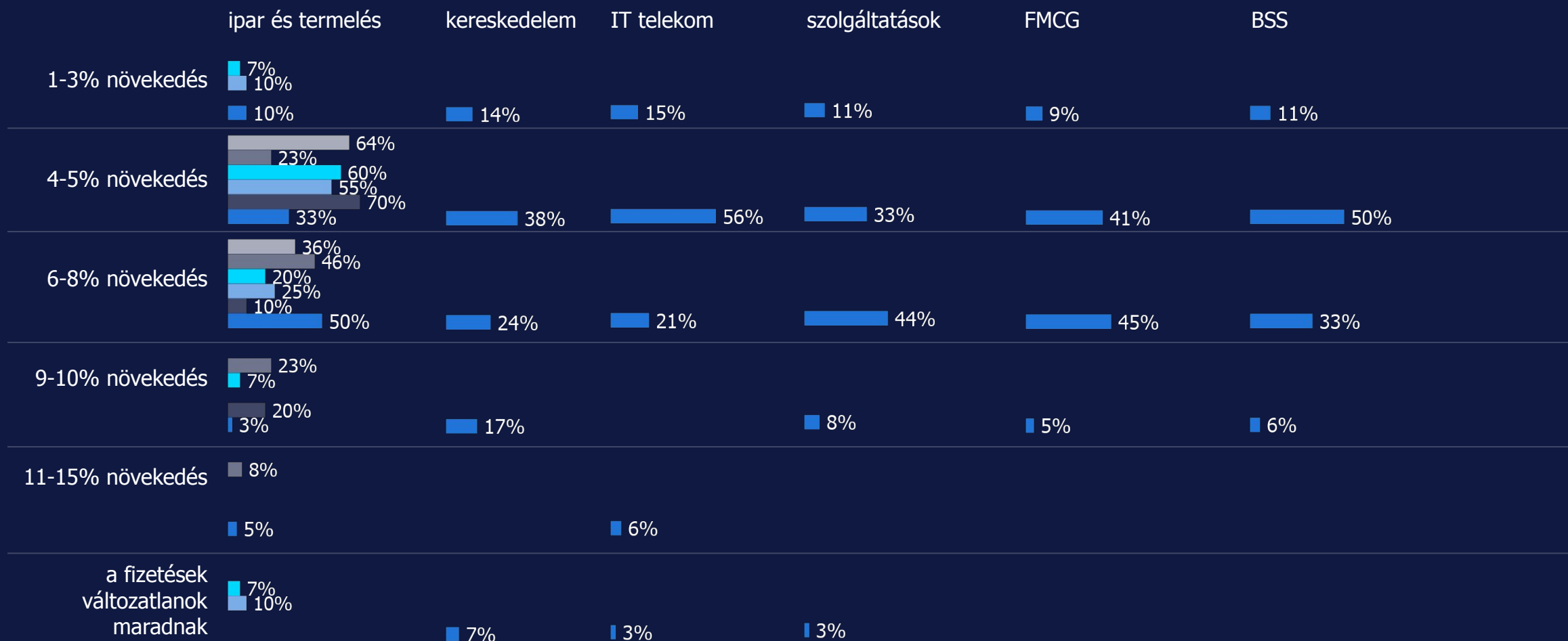
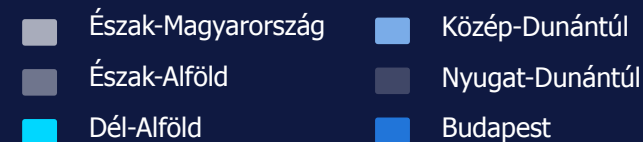
fizikai terület



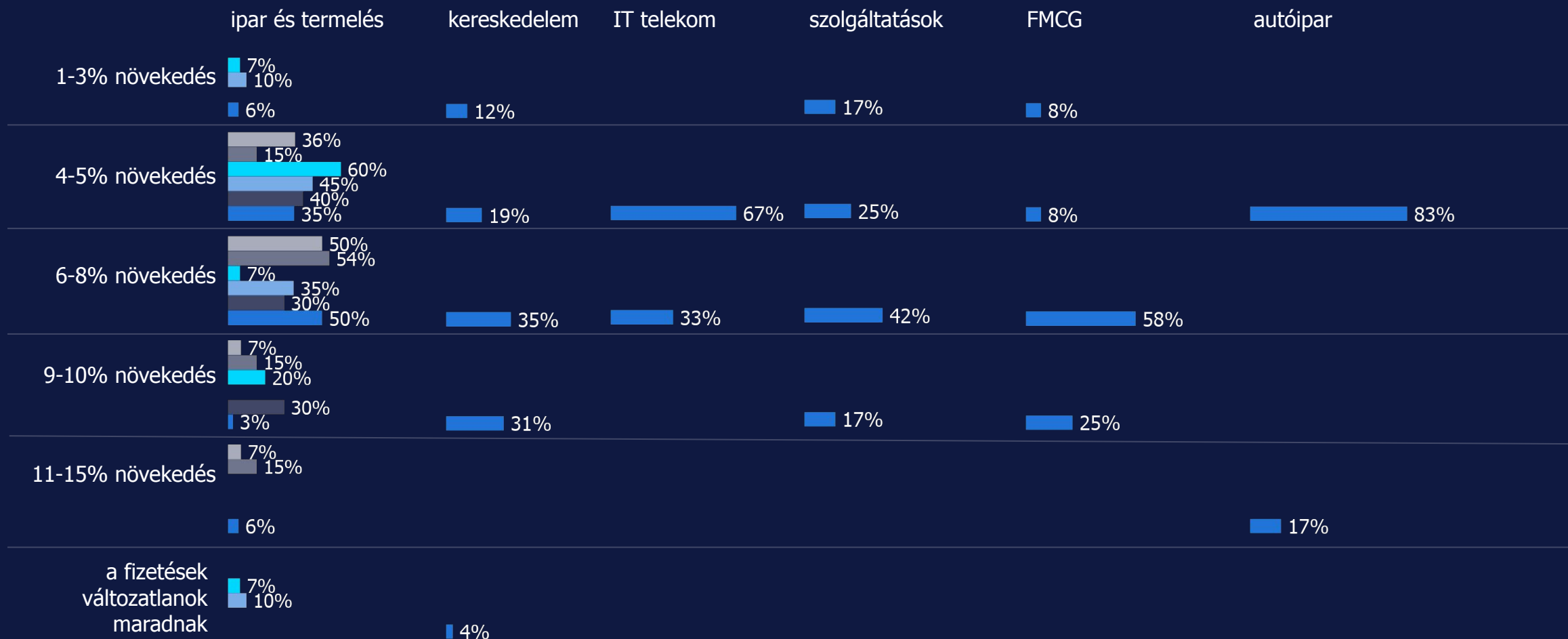
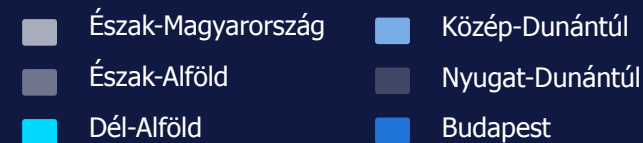
szellemi terület



tervezett fizetésemelés mértéke 2026-ban. szektorok szerint – szellemi terület.



tervezett fizetésemelés mértéke 2026-ban. szektorok szerint – fizikai terület.



partner
for talent.

