

2025 január

HR trends 2025.

Magyarország



partner for talent.

tartalom.

01 bevezetés

02 az üzlet fejlődése

03 a tehetségek bevonása

04 a fizetések alakulása

05 humán tőke stratégia

06 mesterséges intelligencia (AI)

07 régiós elemzések

08 válaszadói profil

01

bevezetés



a kutatásról.

A Randstad évente egy alkalommal végzett **lokális felmérése 2019 óta**, melyben idén Magyarországon kívül Csehország és Románia is részt vett. Az eredmények publikációja januárban történik.

A Randstad HR Trends kutatás célja, hogy betekintést nyújtson:

- hogyan alkalmazkodnak a vállalatok és a különböző ágazatok az aktuális gazdasági helyzethez.
- milyen üzleti és HR kihívásokkal állnak szemben
- hogyan tervezik ezek kezelését a következő évben

A minőségi mintavételt és az **iparági bontású elemzéseket** közel **400 magyarországi cégvezető, meghívásos rendszerben történő részvétele** garantálja minden évben. A kutatás népszerűsége és a részvételi arány folyamatosan növekszik.

A kutatás során a Randstad az Evalueserve globális piackutató és elemző céggel működött együtt (www.evalueserve.com).



vezetői összefoglaló.



Baja Sándor

ügyvezető igazgató
Randstad HU, RO, CZ

A hazai vállalati szektor optimistábban vág neki 2025-nek: a felmérésben részt vevő vállalatok fele nettó árbevételének növekedésére számít.

Az üzleti kihívásokat tekintve bár továbbra is veszélyt jelentenek a megnövekedett bérköltségek, csökken a bérnyomás, és egyre nagyobb a fókusz a produktivitáson.

A cégek 30%-a tervez létszámbővítést, 10%-a leépítést helyezett kilátásba, 13%-uk pedig nem pótolja majd a távozókat.

A munkaköröket tekintve 2025-ben a legkeresettebbek a gyáripari dolgozók, a mérnökök, a sales-esek és az IT-szakemberek lesznek.

A toborzási folyamat során ismét az irreális fizetési elvárások jelentik messze a leggyakoribb problémát,

de egyre nagyobb gondot jelent a jelöltek limitált releváns munkatapasztalata vagy akár teljes hiánya is.

A HR-kihívások megoldását a szakemberek többsége már nem csak a fizetések emelésében látja, hanem az oktatásban és a tréningprogramokban is.

2025-ben a válaszadók 96%-a tervezi megemelni munkavállalóinak fizetését, azonban a csökkentő infláció mellett a munkaadók által tervezett béremelések dinamikája jelentősen lassul – a munkavállalók elvárásaival ez pedig koránt sincs összhangban.

2025-ben tovább csökken a cégek által kínált home office napok száma.

A tavalyi évhez képest nőtt az AI használatát támogatók aránya, és nőtt a bizalom is iránta.

02

az üzlet fejlődése.



árbevétel-növekedést vár a cégek fele.

Bár a pandémia utáni 2022-es visszapattnás hurráoptimizmusát nem érzük el, mikor a cégek 61 %-a remélt növekedést, de:

- 2025-ben a megkérdezett cégek fele várja a forgalom emelkedését. Ez 5 százalékponttal több, mint tavaly. Jelentősen, 12-ről 9 százalékra csökkent az árbevételük esését várók száma.
- A románoknál 43 %, a cseheknél pedig csak 29 % vár növekedést, azaz végre optimistábbak vagyunk régiós bezzegtársainknál.

- Nagyon érdekes, hogy bár a növekedés átlagos mértéke az infláció csökkenésével szerényebb, viszont míg tavaly nagyon kontrasztosak voltak a várakozások: vagy nagy növekedést, vagy nagy csökkenést vártak, most sokkal kiegyensúlyozottabb a kép.
- 15 százaléknál nagyobb növekedést csak minden tizedik cég remél, ami 5 százalékponttal kevesebb a tavalyi eredményhez képest. Pont ennyivel nőtt a 4-6 % közötti bővülést várók köre, azaz a várható infláció felett kissé nagyobb növekedést remélik, arányuk most 36%.

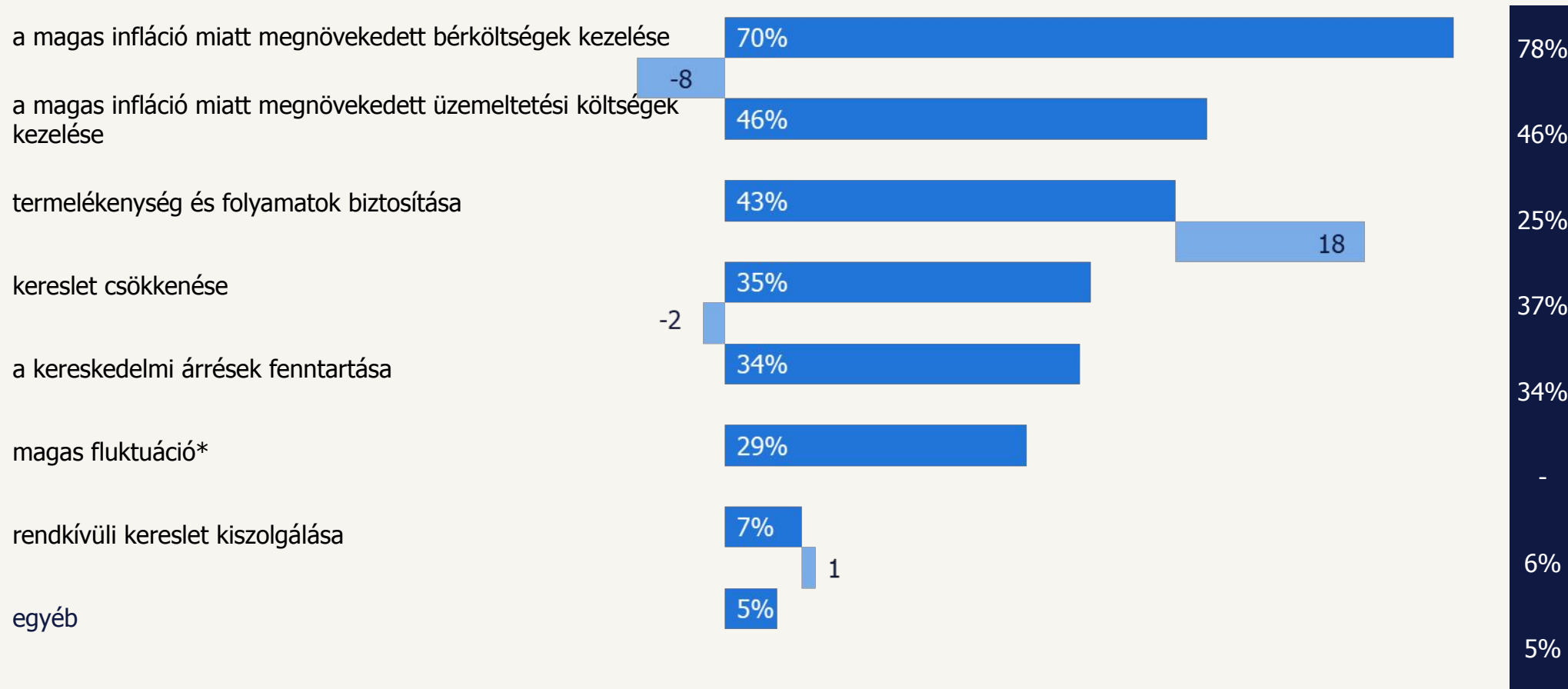


Baja Sándor
ügyvezető igazgató
Randstad HU, RO, CZ

várható üzleti kihívások.

az alacsonyabb inflációnak köszönhetően csökken a bérekre nehezedő nyomás, a hangsúly a termelékenységre helyeződik át.

2024



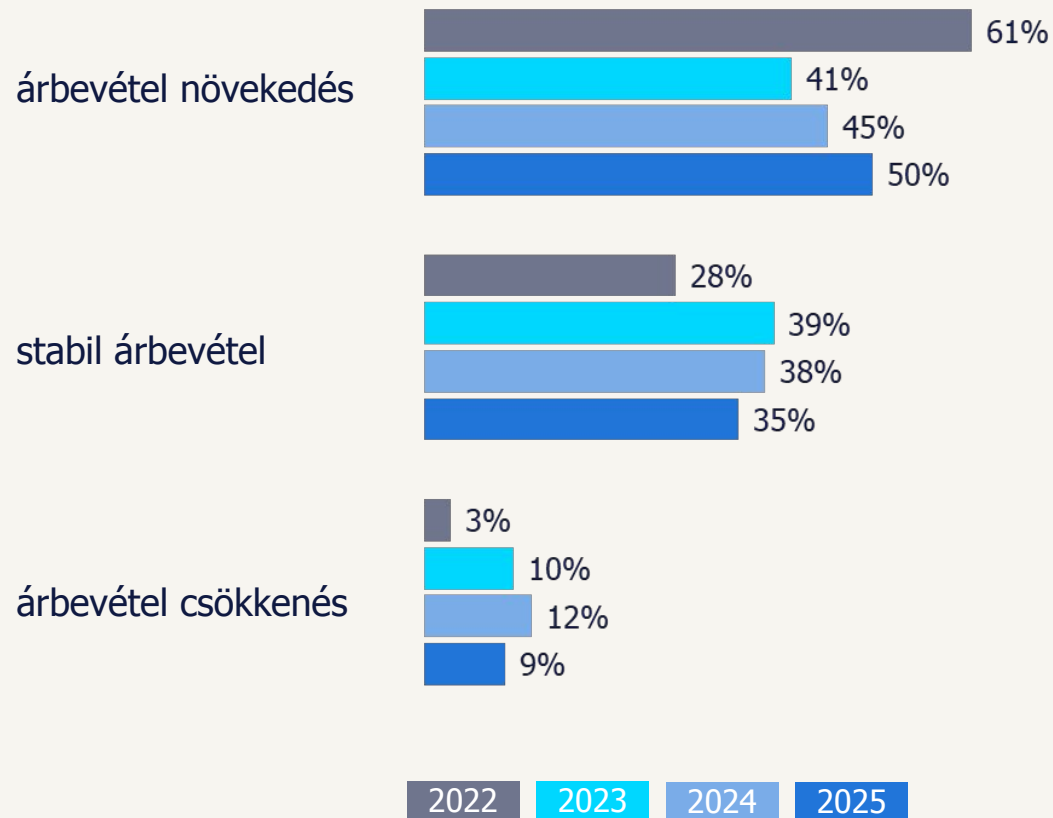
2025

változás 2024-hez képest.

*új opció

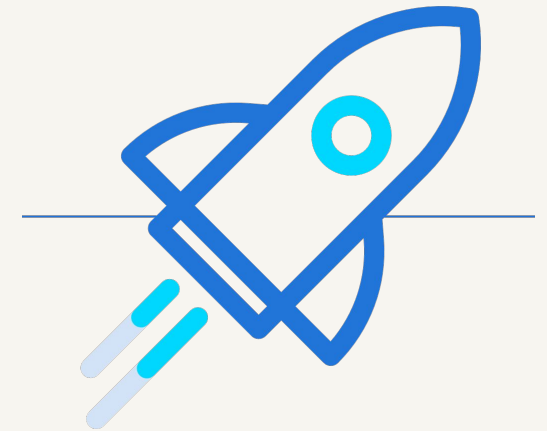
a végösszeg több mint 100%, mert több válasz is lehetséges.

várható üzleti fejlődés.



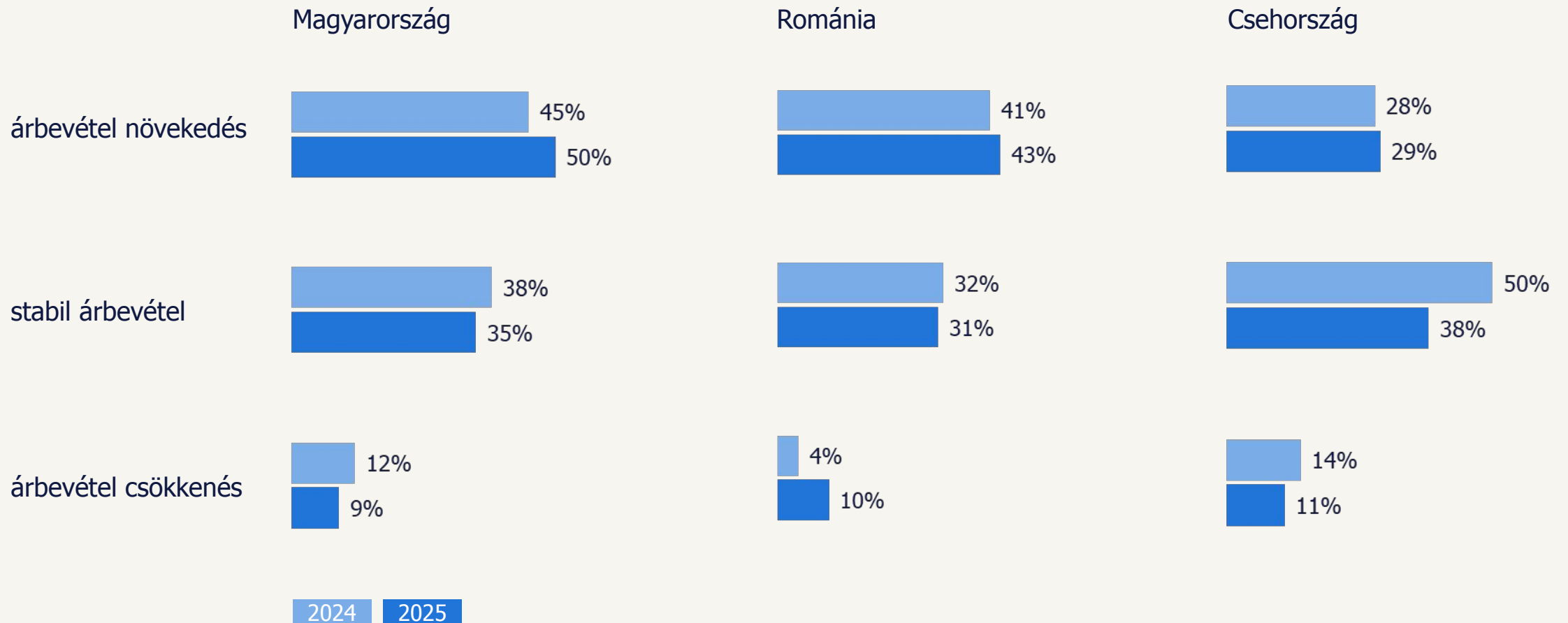
A tavalyi évvel ellentétben, amikor a válaszadók 45%-a vélte úgy, hogy nettó árbevétele növekedni fog, idén a vállalatok valamivel optimistábbak, 50%-uk számít növekedésre.

9% gondolja úgy, hogy vállalatának nettó árbevétele csökkenni fog az idén, míg tavaly 12% gondolta így.



várható üzleti fejlődés 2025-ben 2024-hez képest.

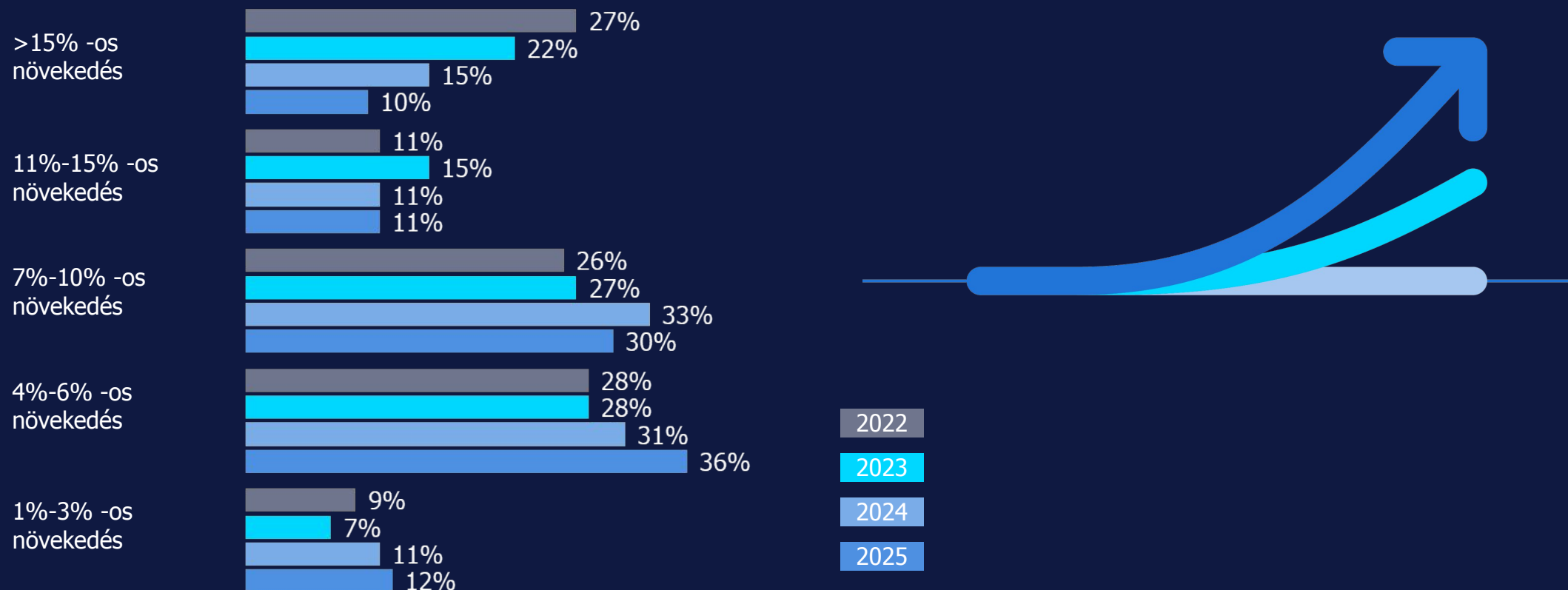
HU, RO, CZ



a százalékok nem adódnak össze 100%-ra, mivel a "nem tudom" választ adók nem jelennek meg a dián.

a várható nettó árbevétel növekedés mértékének megoszlása

a válaszadók 66%-a, akik nettó árbevételük növekedésére számítanak, 4-10 %-os növekedéssel számolnak.



jóval árnyaltabb a kép szektoronként.

- A legpozitívabb az **élelmiszeripar** várakozása. Az elmúlt évek vágató élelmiszer inflációja jókedvre deríti 2025-ben is az FMCG ipart, háromnegyedük vár további növekedést, igaz többségük csak 4 és 6 százalék közé teszi azt. Az élményalapú ipar, a horeca tovább szárnyal. A kereskedők közel kétharmada is fejlődést vizionál. Az árukat természetesen szállítani is kell: a logisztikát zavarja az üzemanyagárak emelkedése, amit természetesen szeretnének tovább hárítani, azaz az átlagnál nagyobb növekedést prognosztizálnak.
 - Az **IT/telekommunikációs szektor**, a szolgáltatások, a pénzügyi terület kevésbé optimista, mint tavaly. A nemzetközi konjunktúra, az állami beruházások visszafogása nem segített az IT-n, a telekommunikációs szektorban pedig egészséges verseny van. A fejlődés azonban nem fog megállni, az IT-szektorban sok cég tervez felvételt (52 %), bár az igaz, hogy a mesterséges intelligencia előretörésével a meghirdetett állások a tapasztalt szakemberek irányába tolódnak, hiszen az egyszerű kódokat a gép is megírja. Betanítani most nem kell, hiszen könnyebb tapasztalt szakembert találni, mint az előző években.
 - A **szolgáltatások és a pénzügyi terület** nagyot ment tavaly az áremeléseiknek köszönhetően. Most inkább konszolidálnák a helyzetüket, borúlátóknak viszont őket sem lehet nevezni.



Baja Sándor
ügyvezető igazgató
Randstad HU, RO, CZ

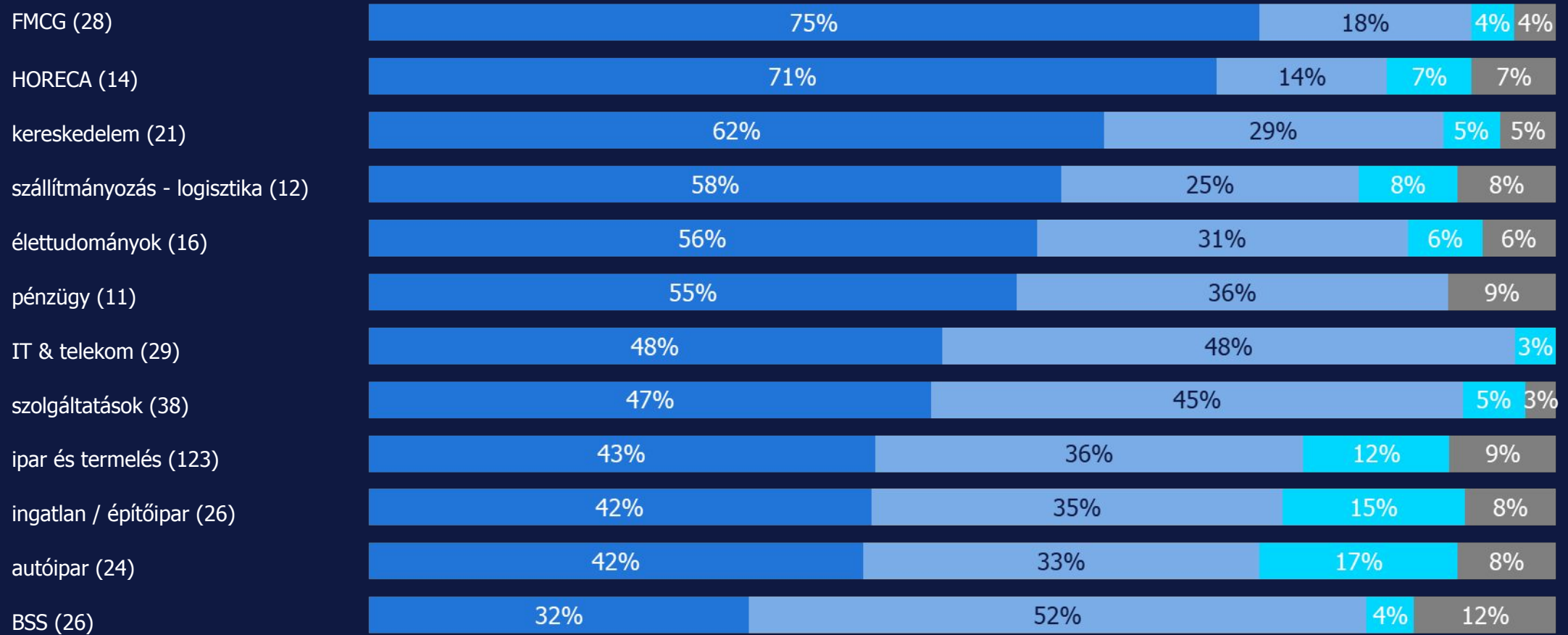
- Jó hír, hogy az **építőiparban** is végre többségben vannak a növekedést várók.
- A **szolgáltató központok** helyzete érdekes. Ők azok, akik a legkevésbé optimisták az árbevételük növekedését illetően (32%), de ne felejtsük el, hogy ők nagyrészt exportálnak, azaz euróban, dollárban kapják fizetésüket, ami bár nem nő, de a forint gyengélkedése miatt mégis jól fognak járni. A magasabb hozzáadott értékű munkák felé tolódnak, hiszen az egyszerű, angol nyelvet igénylő állások India felé mozognak. Ilyen a vevőszolgálat, a könyvelés, az első szintű IT helpdesk. Mégis a szolgáltató központok az egyik legaktívabbak a toborzásban, 48 százalékuk szeretne bővíteni: sok tapasztalt szakembert keresnek.
- Az **autóipar** nagyon-nagyon szenved. Ez alól kivételt képeznek az idén elinduló zöldmezős beruházások, amelyek nagy reményekkel vágnak neki a 2025-ös évnek.



Baja Sándor
ügyvezető igazgató
Randstad HU, RO, CZ

- Az **ipari gyártók** körében tavalyhoz képest 6 százalékponttal több, aki fejlődést remél. Az új autóiipari cégek, a gyógyszergyártás és a többi ipari gyártó miatt sokkal nagyobb a kereslet a gyártói környezetben dolgozóakra, legyen az betanított munkás, szakképzett munkaerő vagy mérnök.
- Ha legyártottuk, el is kell adni: 9 százalékponttal nőtt az igény a kereskedőkre. Nem változott a kereslet a HR-esekre, beszerzőkre. Összességében viszont kevesebb cég szeretne informatikust, pénzügyest, marketingest felvenni.

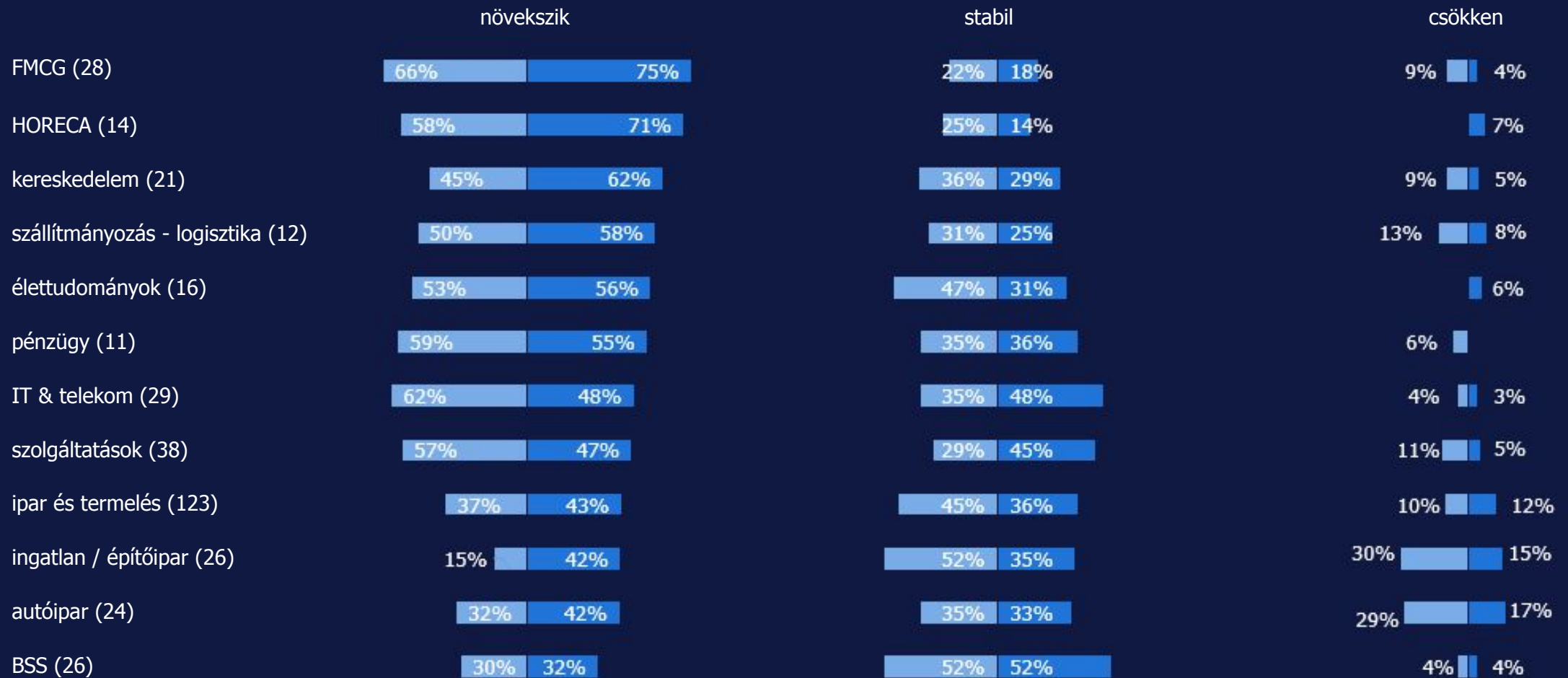
a nettó árbevétel várható alakulása 2025-ben. szektorok szerint.



a zárójelben lévő számok az adott szektor válaszadóinak számát jelentik.

■ növekszik
 ■ stabil
 ■ csökken
 ■ nem tudom

a nettó árbevétel várható alakulása 2025 vs. 2024. szektorok szerint

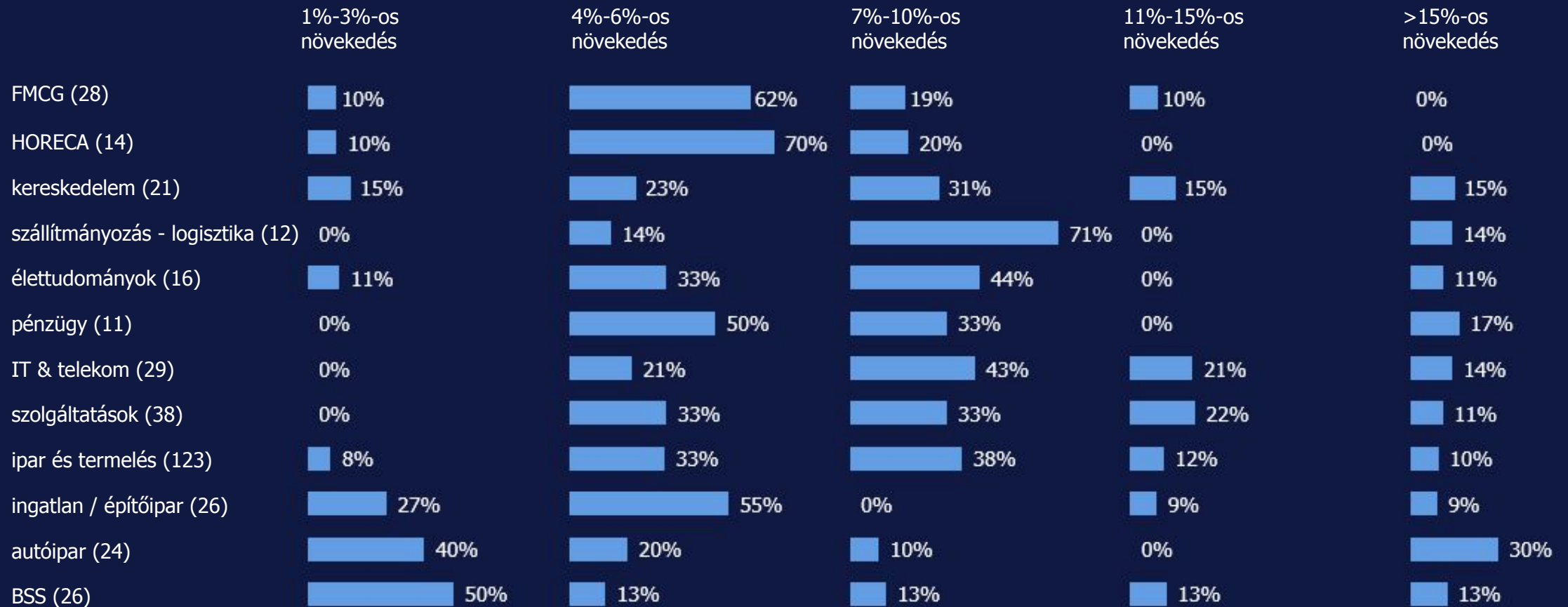


2024

2025

azok, akik a „nem tudom” opciót választották, nem jelennek meg a dián.
a zárójelben lévő számok az adott szektor válaszadóinak számát jelentik.

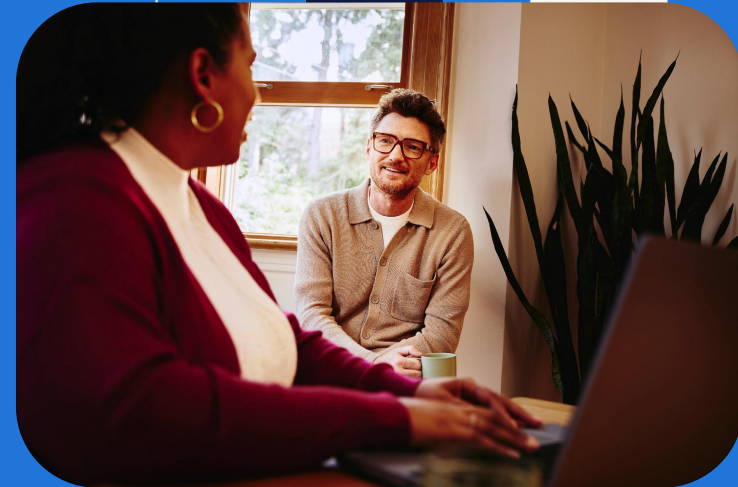
a nettó árbevétel-növekedés várható mértéke 2025-ben. szektorok szerint.



a kerekítés miatt a százalékos arányok nem adódnak össze 100%-ra.
a zárójelben lévő számok az adott szektor válaszadóinak számát jelentik.

03

tehetségek bevonása.



szükség van-e külföldi munkaerőre?

A 113 ezer 65 éves ember helyett csak 98 ezer tizennyolc éves polgár van itthon a KSH szerint, ráadásul az elvándorlás évek óta csak nő.

Azt nem lehet még tudni, hogy a 2023-as, nagyon magas, 35 ezres elvándorlószámot meghaladtuk-e tavaly, mindenesetre az tény, hogy az elvándorlók jelentős része képzett, nagy munkabírású fiatal.

Az ENSZ adatai szerint külföldön 700 ezer olyan ember él, aki Magyarországon született és ők 3,5 milliárd dollár körül utalnak haza évente, ami nagyon fontos bevételi forrásunk.

A megkérdezett cégek közül minden 11 szeretne fehérgalléros, és minden kilencedik fizikai munkaerőt felvenni az EU-n kívülről, de a húzd meg ereszd meg lépések elriaszthatják az EU-n kívüli dolgozókat.

A külföldi munkaerő visszaszorítása nemhogy nem védi a magyar munkaerőt, hanem egyes iparágakat ellehetetlenít.

Ugyanakkor Magyarországon minden nyolcadik cég nem pótolja a távozókat, azaz próbál hatékonyságot növelni és megteremteni a béremelkedés hátterét.

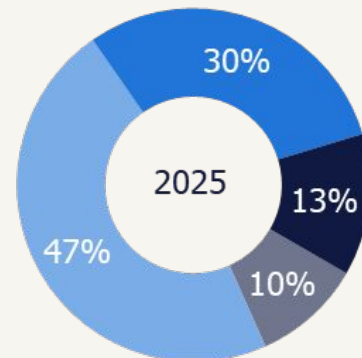
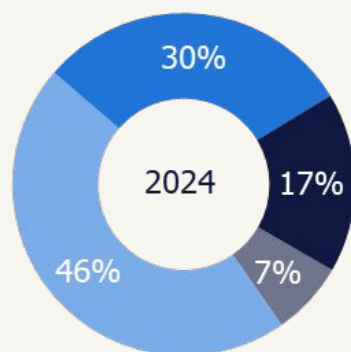


Baja Sándor
ügyvezető igazgató
Randstad HU, RO, CZ

toborzási tervek 2025-ben.

létszámváltozási tervek 2025 első felében.
eredmények: 2024 vs. 2025.

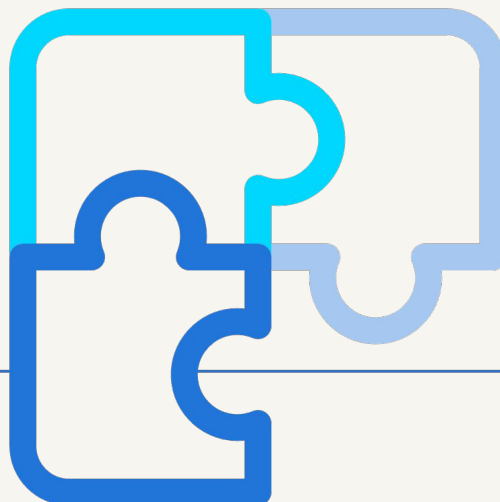
2022-ben a válaszadók
89%-a tervezett
létszámnövekedést, ami
2023-ra **34%-ra** csökkent



- nő
- nem változik
- csökken
- nem terveznek létszámleépítést, de a kilépőket átmenetileg nem pótolják

nyitott pozíciók száma (kölcsonzés)

1-4	3%
5-15	3%
20-50	3%
≥50	1%

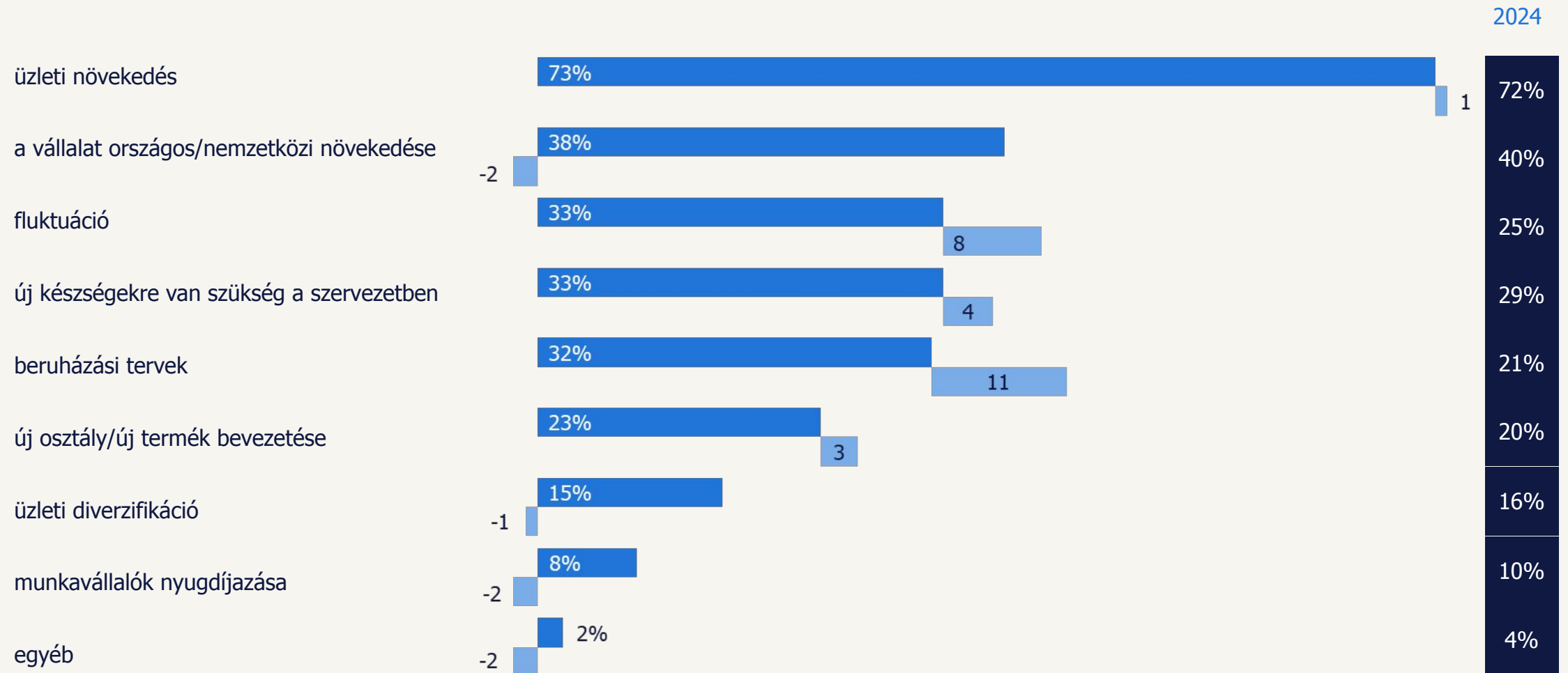


nyitott pozíciók száma (állandó)

1-4	4%
5-15	8%
20-50	7%
≥50	4%

toborzási tervek 2025-ben.

a fluktuáció és az új beruházások a fő tényezők, amelyek nagyobb munkaerő-felvételi igényt jeleznek.

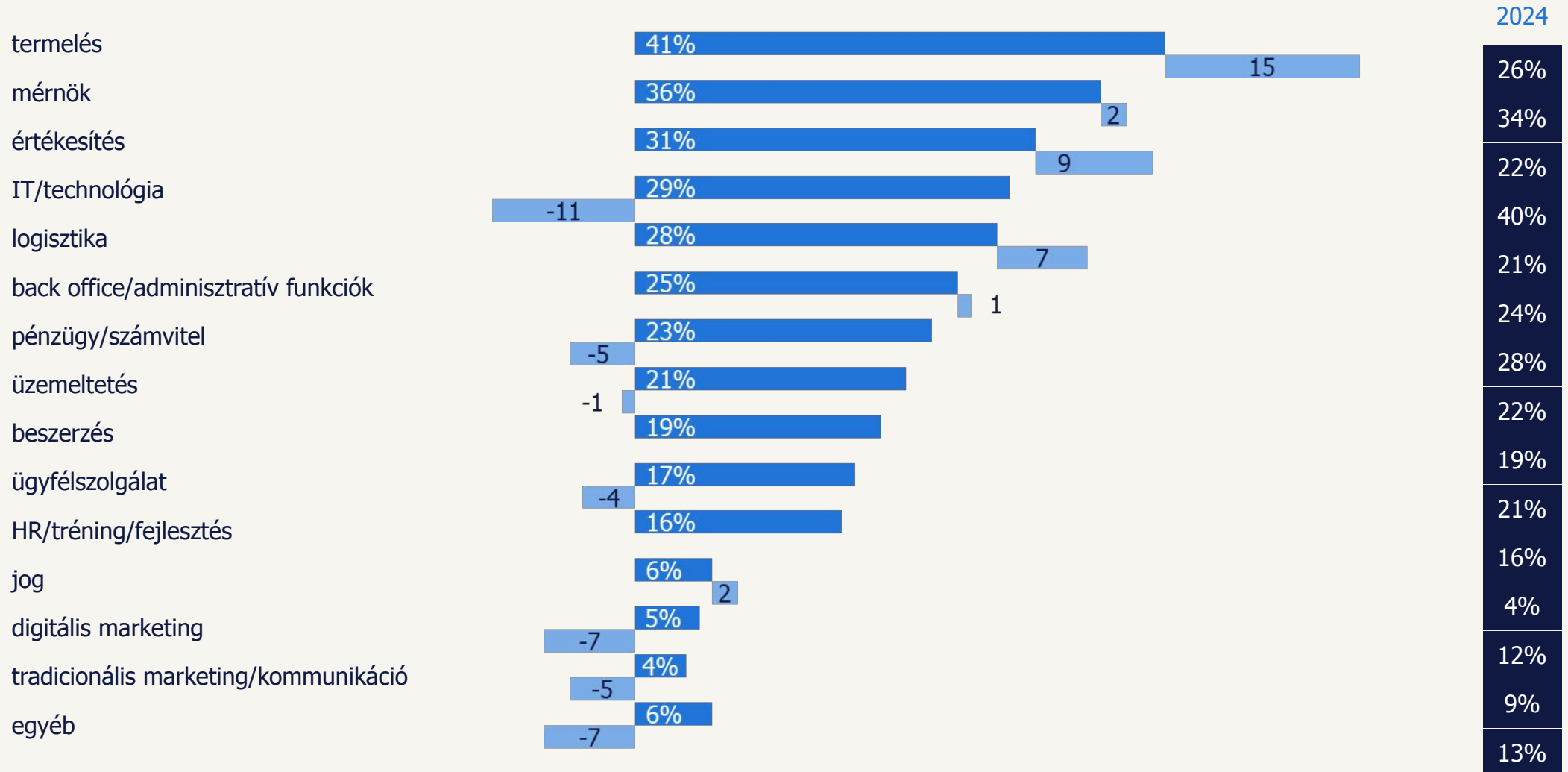


2025

változás 2024-hez képest.

felvételi tervek munkakörök szerint.

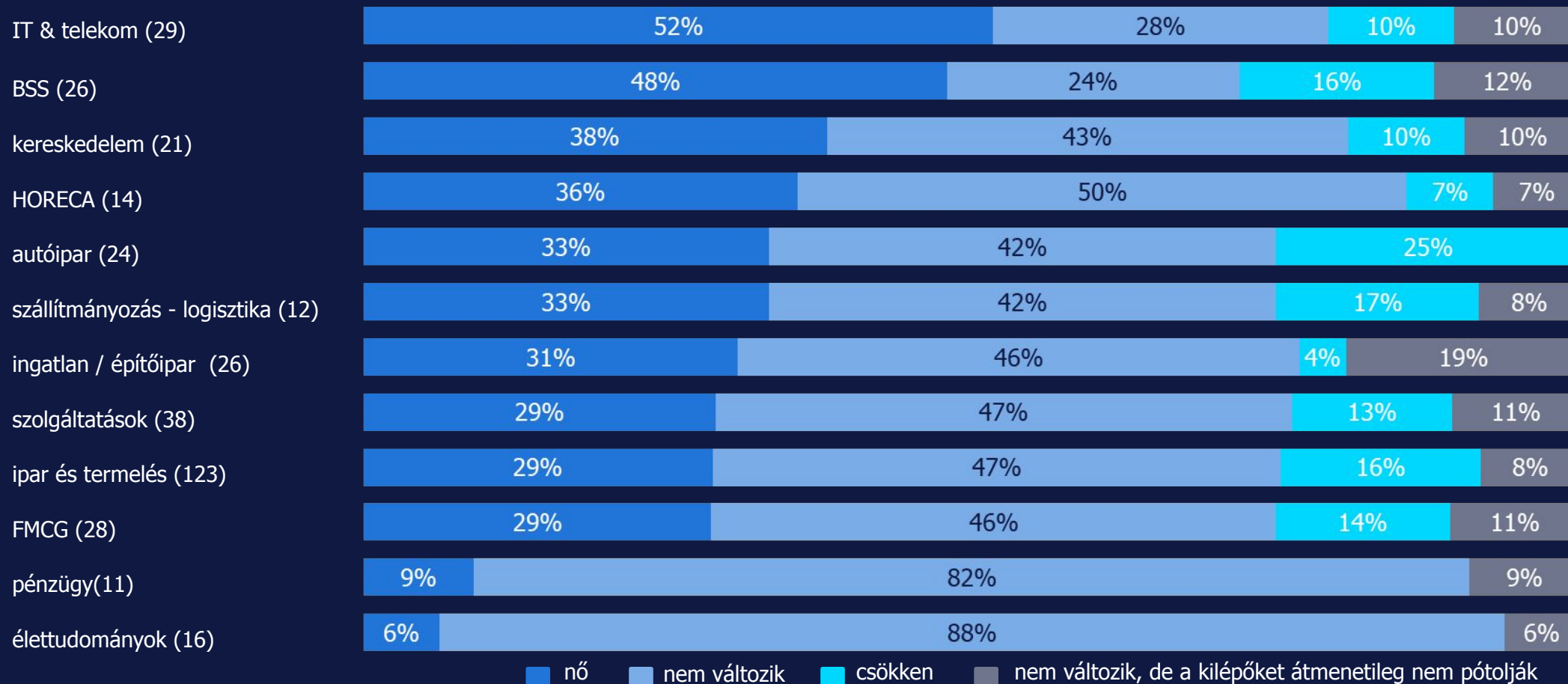
növekszik a kereslet a termelési, értékesítési, logisztikai profilokban, míg az informatikában jelentősen csökken.



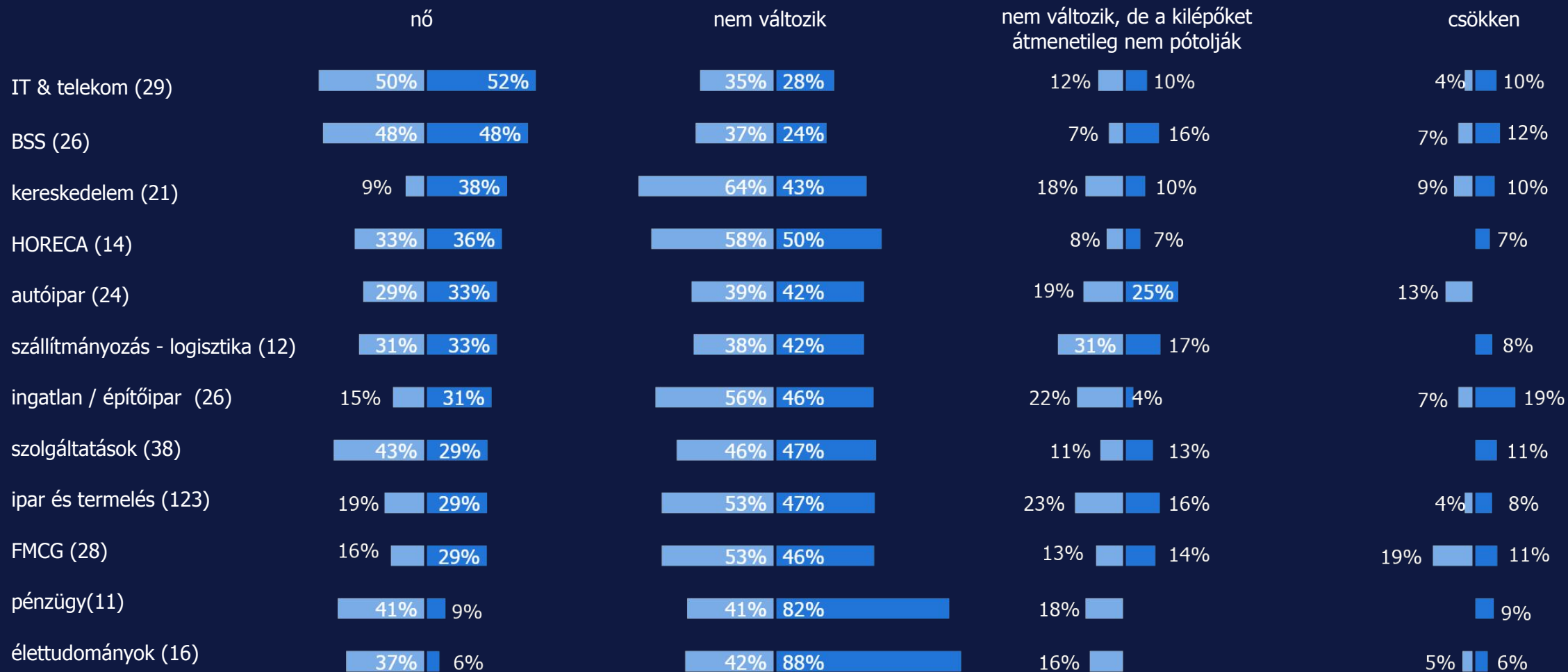
2025

változás 2024-hez képest.

toborzási tervek 2025-ben szektorok szerint.



toborzási tervek változása 2025 vs. 2024. szektorok szerint.

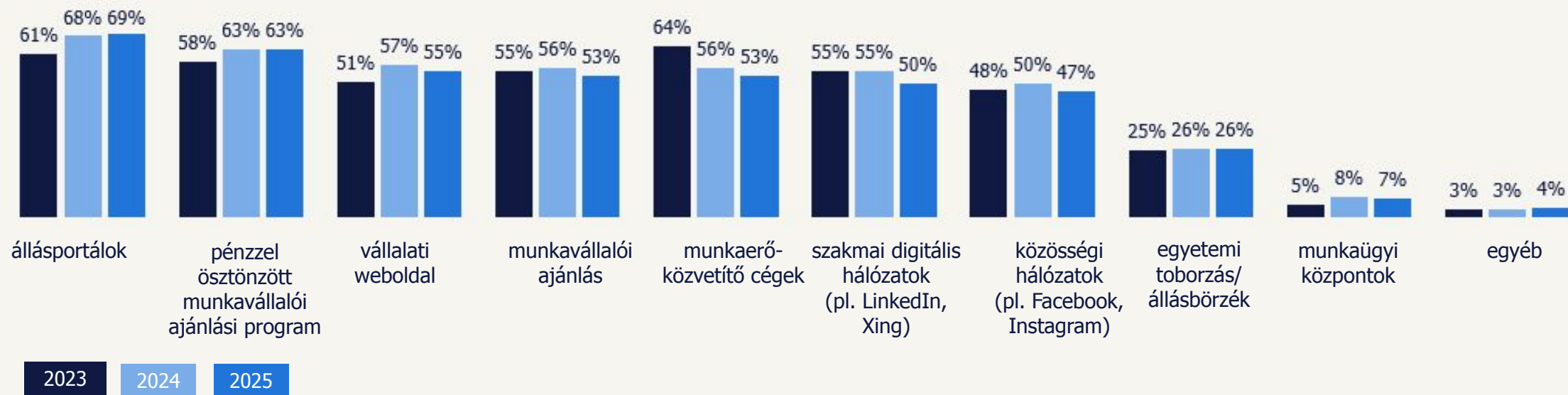


2024

2025

toborzási források.

a toborzáshoz leggyakrabban használt források.



állásportálok és ajánlási programok.

a tavalyi évhez hasonlóan 2025-ben is ezek a leggyakrabban használt források a jelöltek felkutatására.

foglalkoztatás a világ harmadik országaiból

a válaszadók **9%-a** vs 8% 2024-ben tervezi munkavállalók felvételét a világ harmadik országaiból **szellemi területre**.

tervezett felvételi számok – szellemi terület

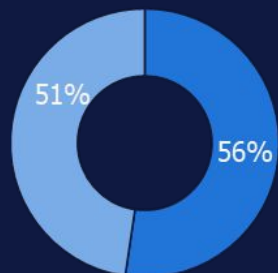
0	90%
1-6	5%
10-30	3%
≥40	1%



a válaszadók **12%-a** vs 15% 2024-ben tervezi munkavállalók felvételét a világ harmadik országaiból **fizikai területre**.

tervezett felvételi számok – fizikai terület

0	87%
1-8	2%
10-20	3%
25-40	3%
≥50	4%

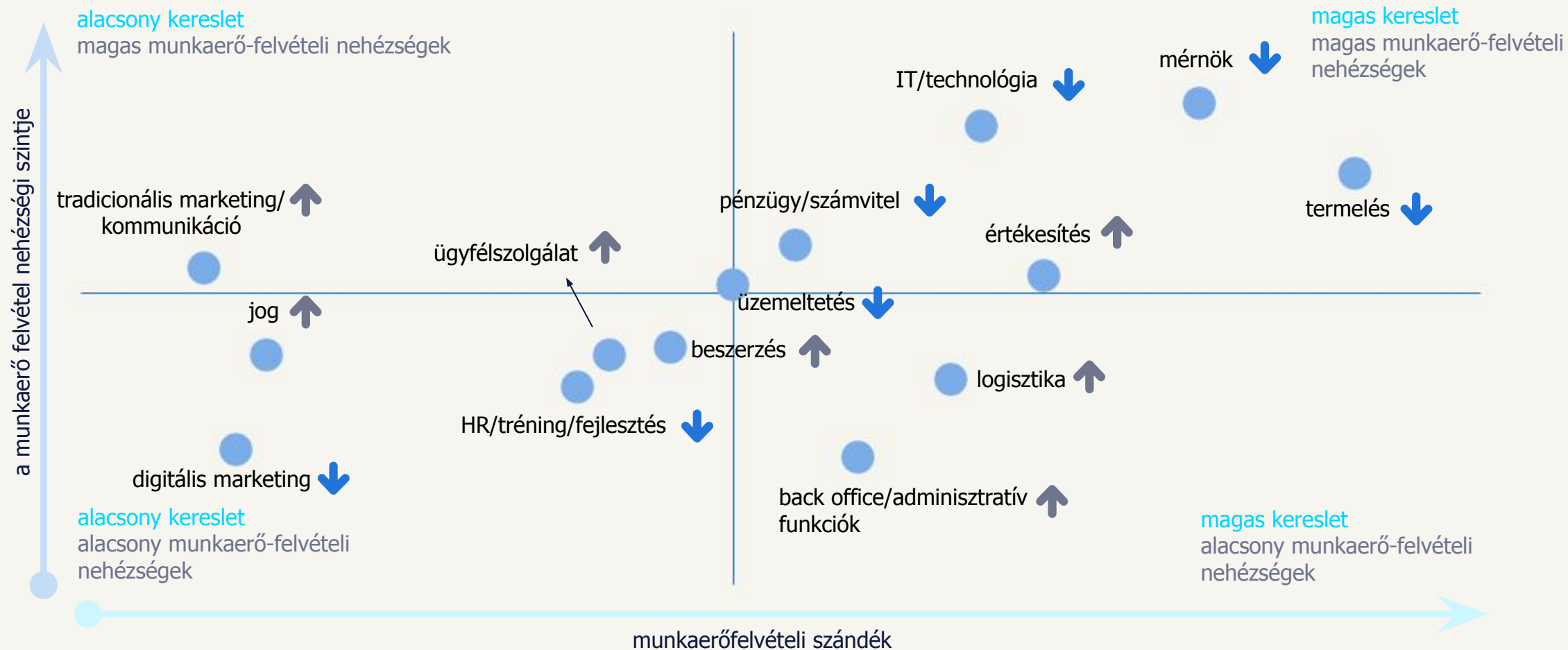


a világ harmadik országaiból érkező munkavállalók foglalkoztatásának módja.

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

munkaerő-felvételi szándék & nehézség mátrixa.

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

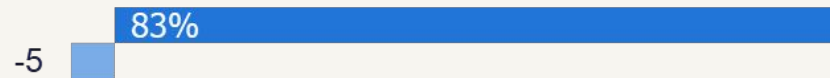


a nyilak azt mutatják, hogy 2024-hez képest merre változott az érték.

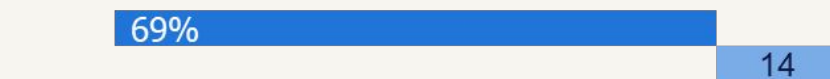
nehézségek a toborzás során.

az irreális fizetési elvárás messze a leggyakoribb akadály a toborzás során, de kizárólag a munkatapasztalat hiányával kapcsolatos nehézségek mutatnak növekedést, valamint új elemként jelenik meg a 4. helyen a kevesebb home office lehetősége.

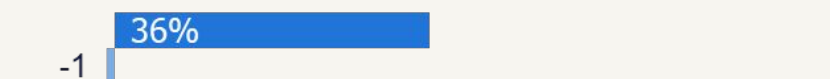
irreális fizetési elvárások



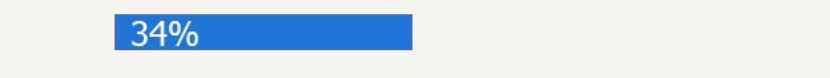
nincs vagy hiányos releváns szakmai tapasztalat



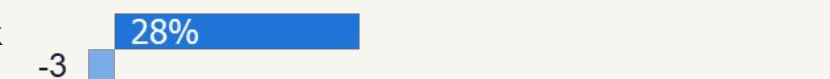
a megfelelő nyelvtudás hiánya



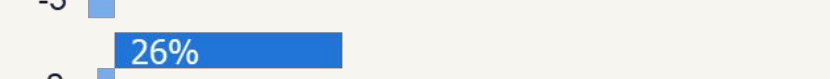
a vállalat a vártnál kevesebb HO lehetőséget kínál*



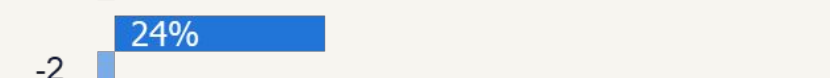
munka-magánélet egyensúlytal kapcsolatos elvárások



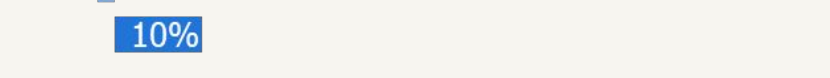
munkatapasztalat hiánya az elvart évek számát tekintve



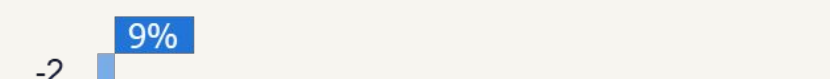
szakképzettség hiánya



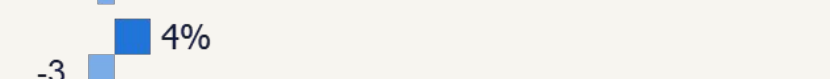
hosszú felmondási idő



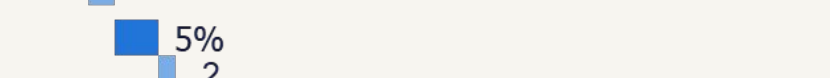
menedzsment eszközök tapasztalatának hiánya



nemzetközi tapasztalat hiánya



egyéb



2024

88%

55%

37%

-

31%

28%

26%

10%

11%

7%

3%



2025

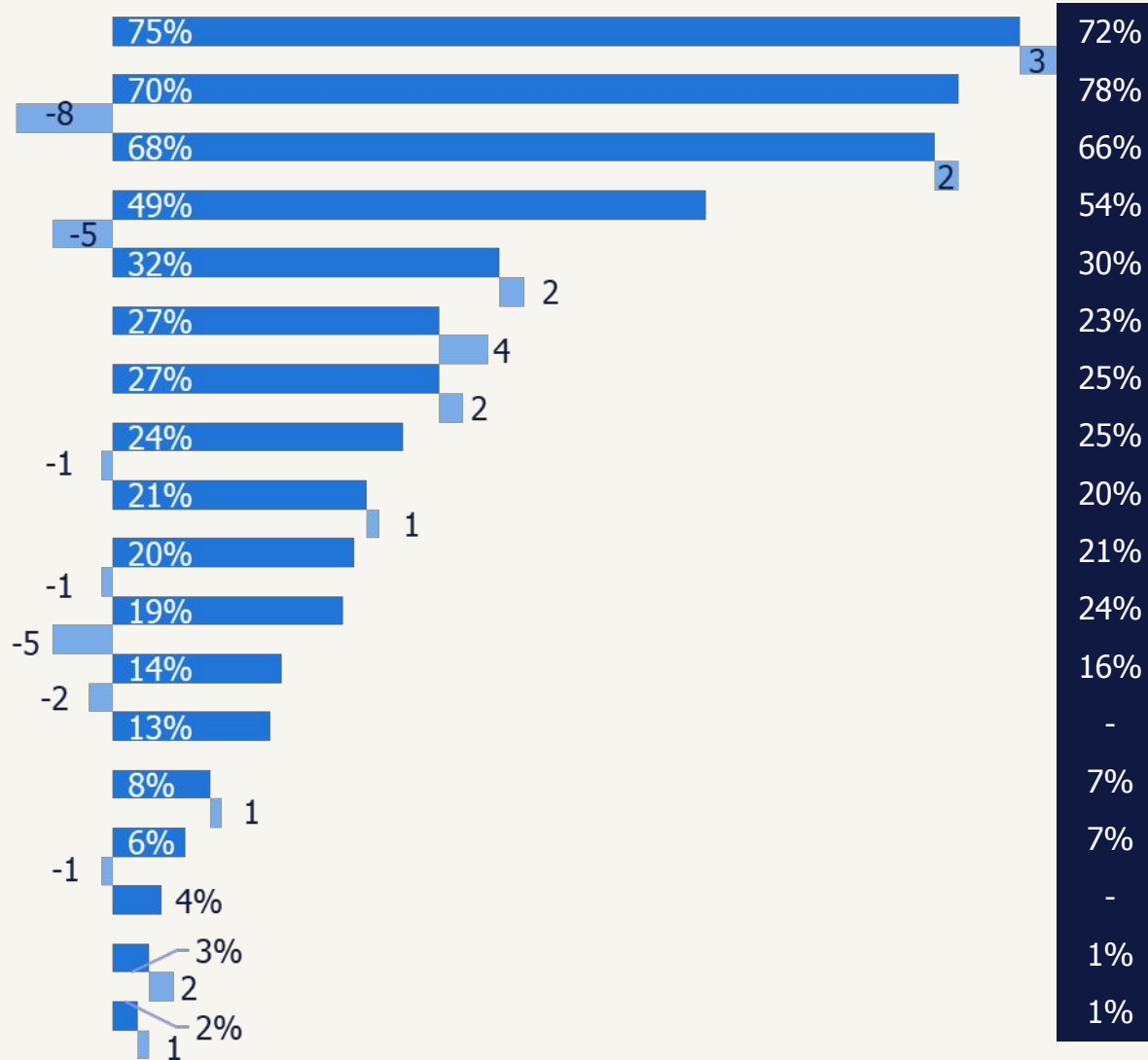
változás 2024-hez képest.

*új opció

HR kihívások.

- a legjobban teljesítő munkavállalók megőrzése és tehetséges vezetők továbbképzése/fejlesztése
- bérezési és juttatási csomagokkal kapcsolatos elvárások menedzselése
- az alkalmazottak elkötelezettségének megőrzése
- a tehetségek bevonása
- munkáltatói márkáépítés
- az alkalmazottak mentális egészségének biztosítása
- belső átalakítási folyamatok menedzselése
- az új dolgozók betanítása
- a szakképzettség hiányának kezelése
- a helyi tehetségek hiánya
- a magas fluktuáció kezelése
- az üzleti igényekhez igazított rugalmas munkaidő
- A mesterséges intelligencia bevezetése és annak hatása a munkaerőre*
- munkahelyi elfogadás (sokszínűség, transzparencia)
- külső/belső mobilitás
- létszámcsökkentés*
- az esetleges tömeges elbocsájtások kezelése
- egyéb

2024



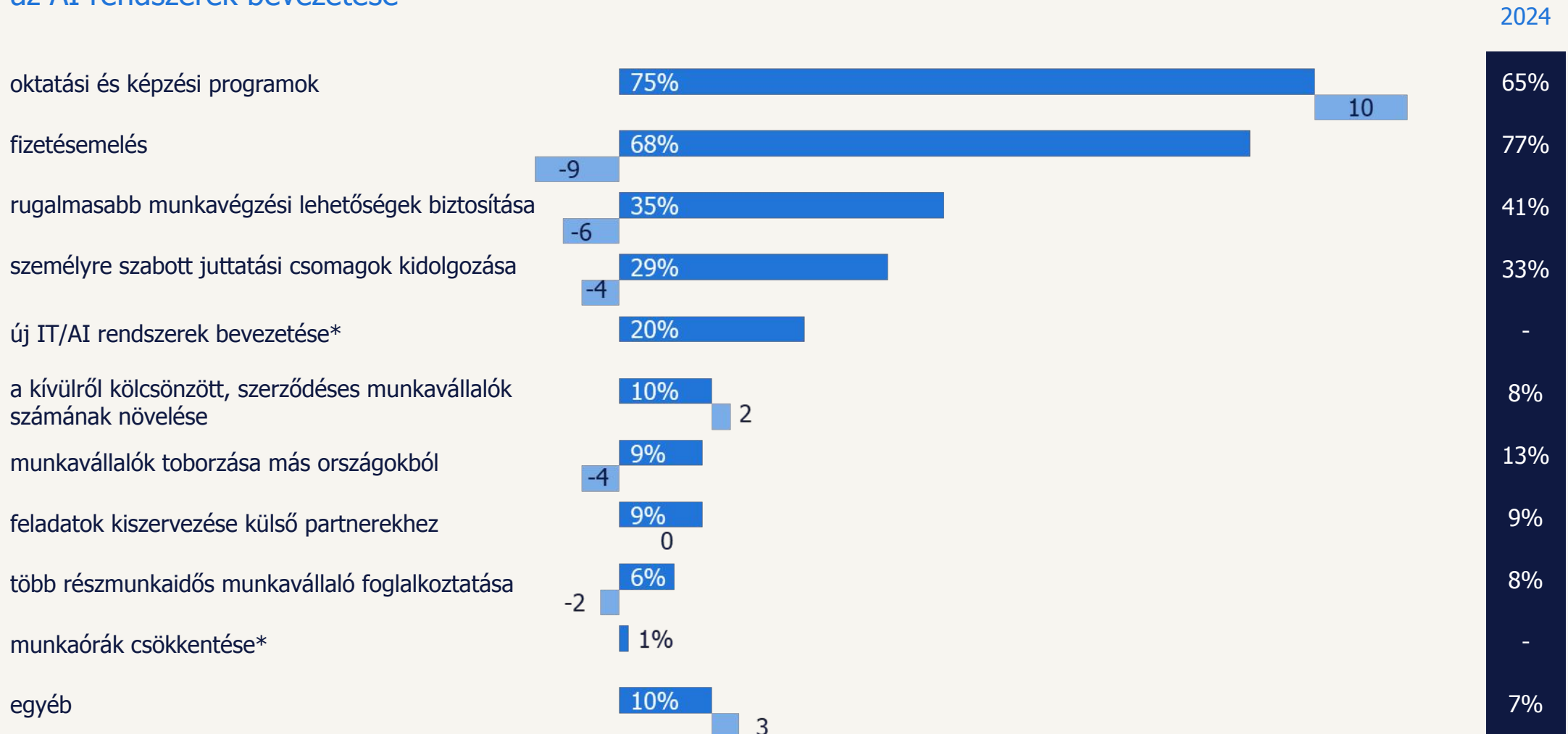
2025

változás 2024-hez képest.

*új opció

megoldási tervek a HR kihívásokra.

az új hangsúly az oktatási és képzési programokon van, szemben a fizetésemeléssel, valamint új elemként jelenik meg az AI rendszerek bevezetése



2025

változás 2024-hez képest.

*új opció

04

a fizetések alakulása.



hatékonyság továbbra is a fókuszban: hogyan tükrözik ezt a bérek?



Baja Sándor
ügyvezető igazgató
Randstad HU, RO, CZ

Köztudott, hogy mi magyarok vásárlóerő-paritáson egy óra alatt kevesebb értéket teremtünk, mint a románok, messze vagyunk a csehektől, a németekről nem is beszélve. A minimálbér emelése jó eszköznek tűnik, hogy kicsikarjuk a hatékony működést és a nem életképes vállalkozások átadják dolgozóikat. Meg kell jegyezni, hogy a románok fél év alatt kétszer emeltek minimálbért, és a január elsejei is kicsit a magyar százalék felett van: 9.5%.

Magyarországon minden nyolcadik cég nem pótolja a távozókat, azaz hatékonyságot növel, megteremti a béremelkedés hátterét.

Az infláció csillapodásával a cégek is csökkentik a tervezett béremelés mértékét. 96 % tervez béremelést idén, 87 % egy lépésben.

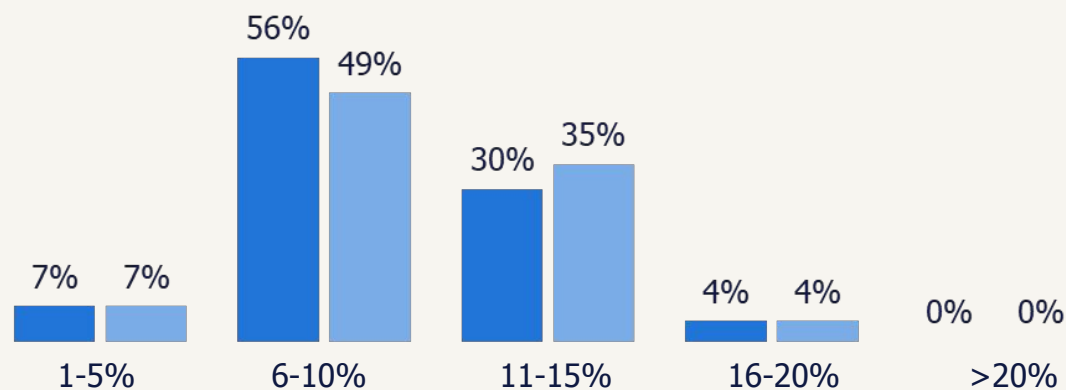
A cégek kicsivel több, mint negyede 5 % vagy az alatti emelést akar, a többség (61 %) 6 és 10 százalék közötti fizetésemeléssel tervez. Minden tizenkettedik cég akar 11 és 15 % közötti emelni. Efölött a megkérdezett cégek közül egyik sem.

Meg kell jegyezni, hogy a cseh cégek túlnyomó többsége (69 %-a) maximum 5 százalékot emel, a románoknál 43 % tervez 6 és 10 % között, azaz sokkal visszafogottabbak nálunk.

Egyik országban sem jellemző a 10 százaléknál nagyobb emelés az idén, de nem volt az tavaly sem.

hogyan valósult meg a béremelés 2024-ben?

aki tudott, nagyobb mértékben emelt



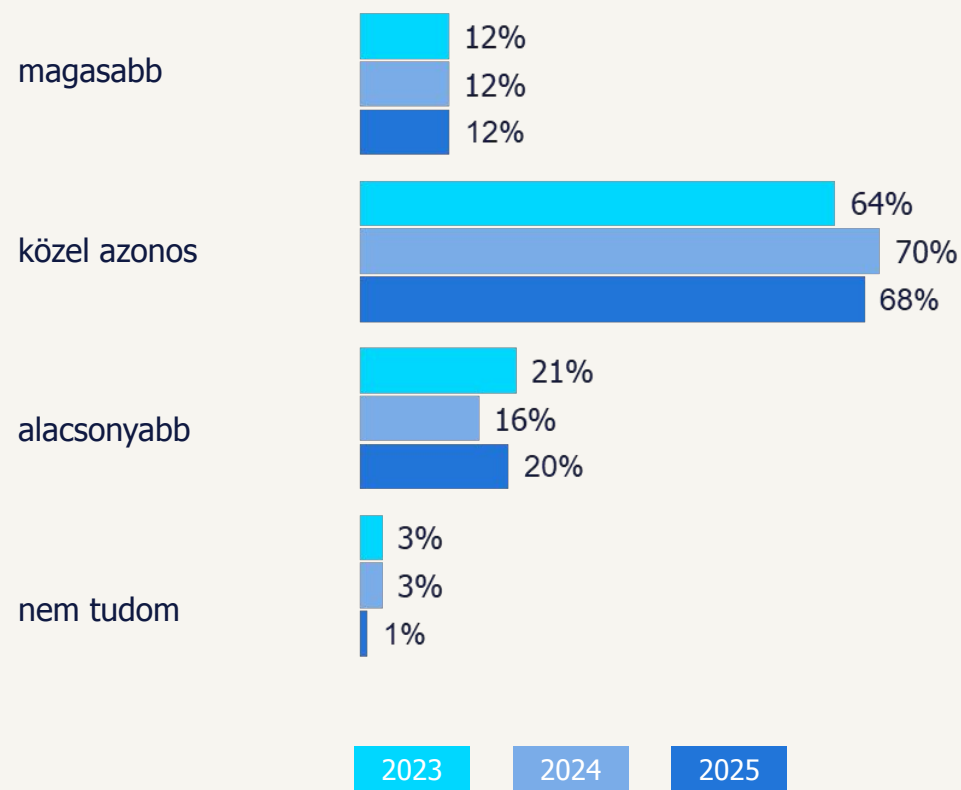
- fizetésemelési tervek 2024-re vonatkozóan
- 2024-ben megvalósult fizetésemelések mértéke

az egy éve előrejelzett válaszokhoz képest a cégek 35%-a adott nagyobb mértékű, 11-15%-os fizetésemelést 2024-ben.

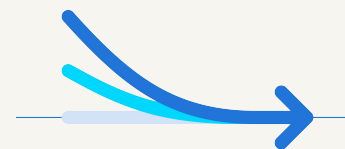


a fizetések versenyképessége.

a vállalatok egy része 2025-ben némileg bizonytalanabb az általuk kínált fizetések versenyképességét illetően.



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



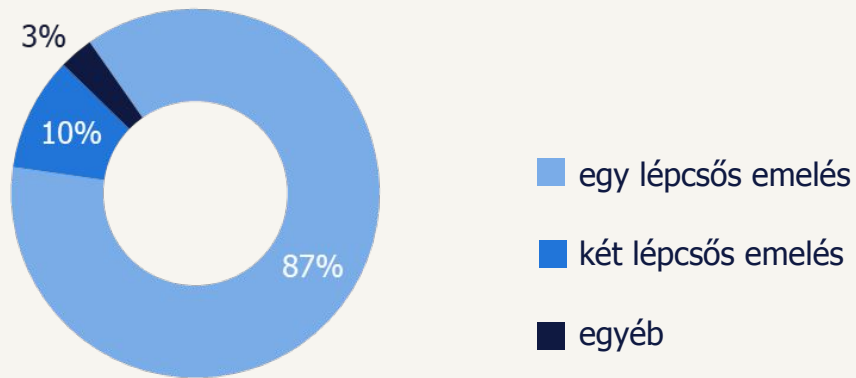
20%-ra nőtt azok aránya, akik a fizetések szintjét alacsonyabbra értékelik, mint amit a versenytársak kínálnak azonos pozíció esetében.

béremelési tervek.

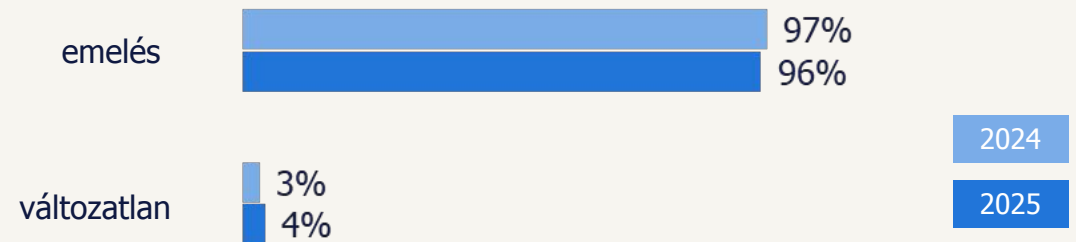
a résztvevő vállalatok 96%-a a fizetéseket emelését tervezi 2025-ben, míg a válaszadók 4%-a nem tervez béremelést ebben az évben.

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

a fizetésemelések várható ütemezése 2025-ben.

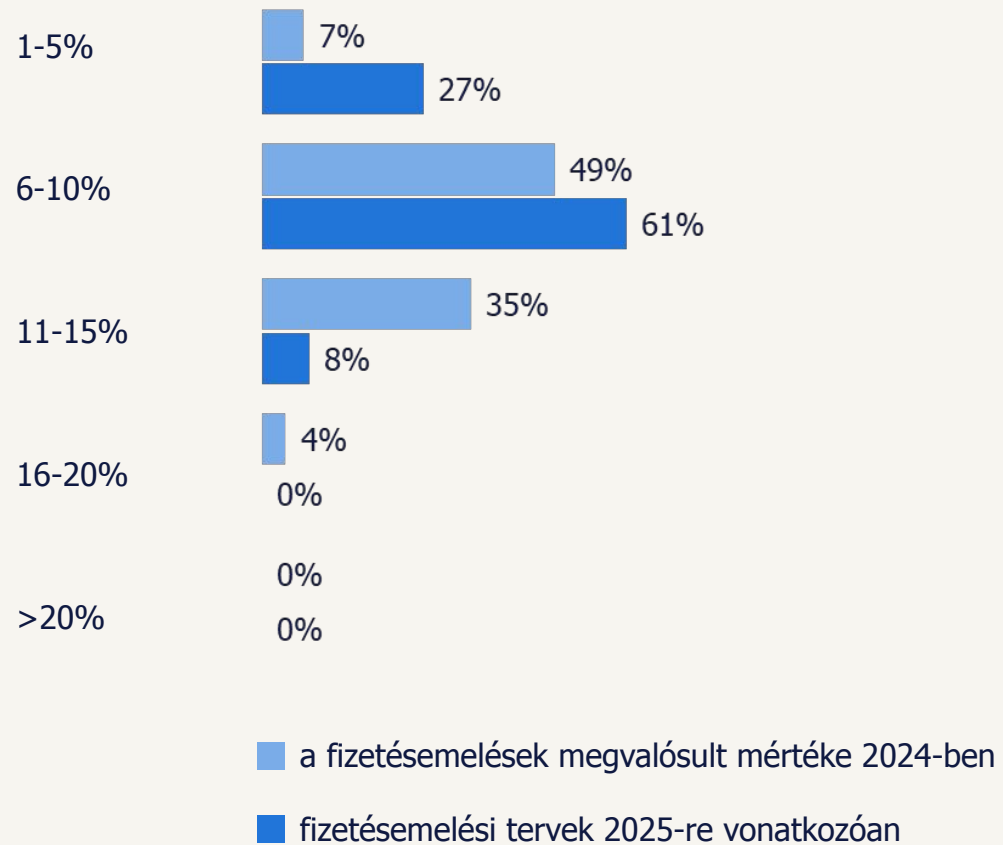


a fizetések várható alakulása a következő 12 hónapban.

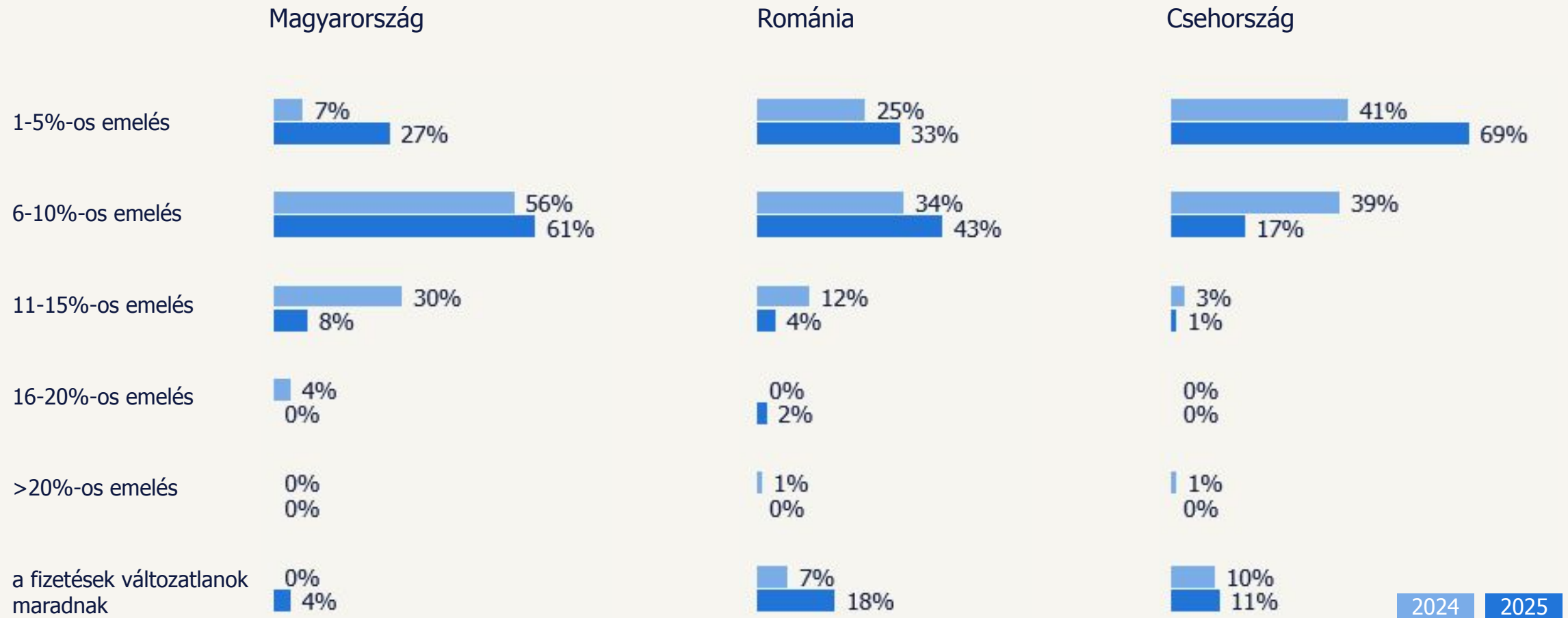


milyen mértékű béremeléssel terveznek a cégek 2025-ben?

2025 vs. 2024



tervezett fizetésemelések mértéke HU, RO, CZ 2025 vs. 2024



a százalékos arányok nem adódnak össze 100%-ra, mivel a "csökken" és a "nem tudom" válaszok nem jelennek meg a dián.

hatalmas a szakadék a dolgozók bérelvárása és a vállalatok emelési tervei között.

A legalacsonyabb béremeléssel az autóiparban számolhatnak a dolgozók hazánkban, míg a 6 és 10 % közötti sáv az élelmiszeriparra és a logisztikára jellemző. Sőt, minden ötödik élelmiszeripari cégnél akár 15 %-ig is el emennek az idén. Talán így akarja a kilencvenes évek elvesztett szexepiljét visszakapni az FMCG.

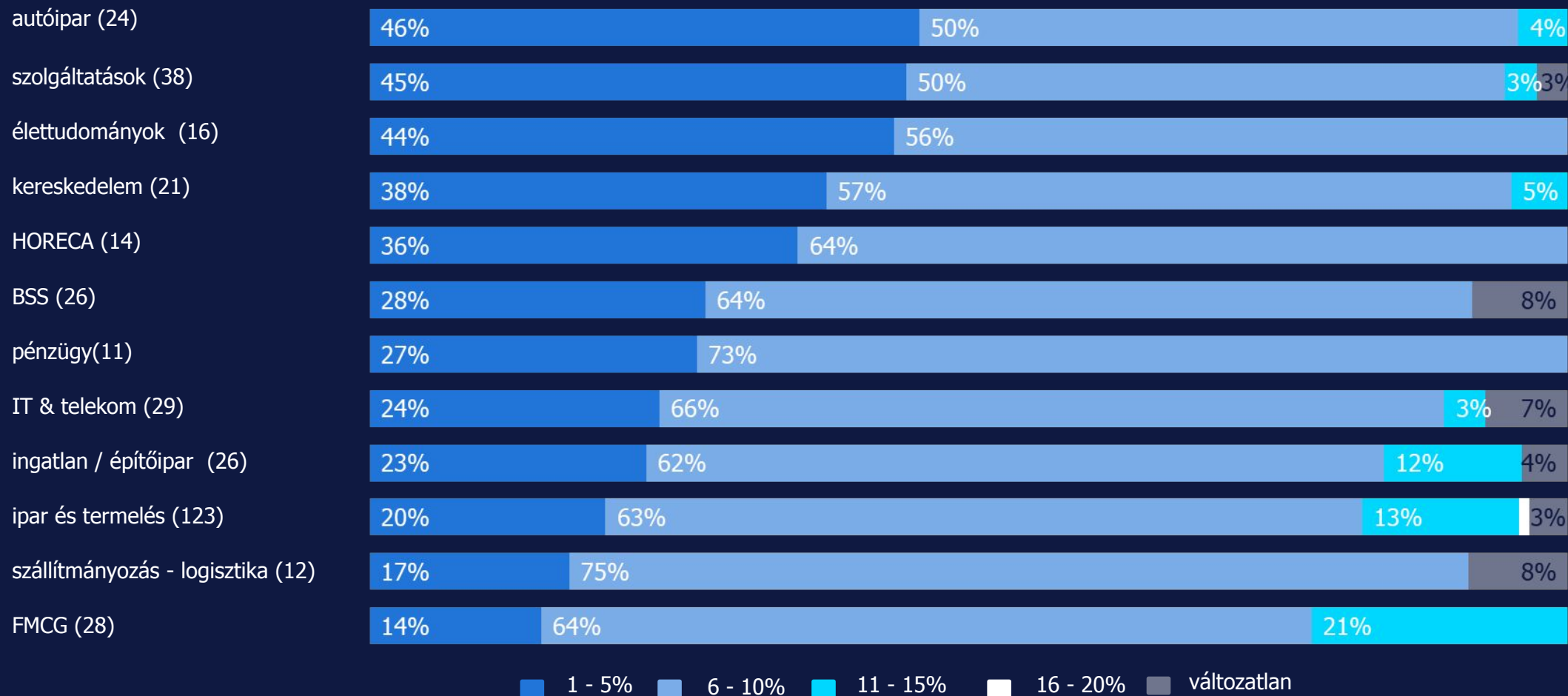
Felhívnam a figyelmet arra, hogy a vállalati realitással köszönő viszonyban sincsenek a dolgozói elvárások. Míg a megkérdezett cégek közül EGYIK SEM tud 15 % fölött emelni, addig a dolgozók 62 százaléka szeretne 15 % feletti béremelést.

Az élelmiszerárak és a megélhetési költségek rideg valósága ütközik a cégek terveivel.



Baja Sándor
ügyvezető igazgató
Randstad HU, RO, CZ

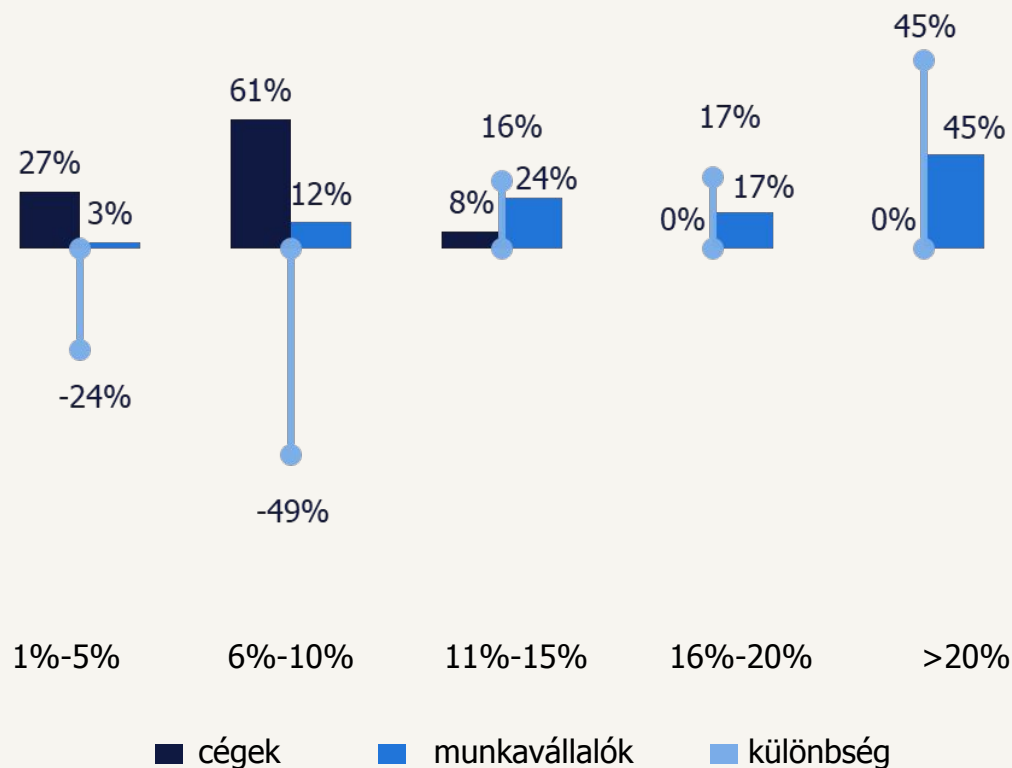
a fizetésemelések mértékének alakulása 2025-ben. szektorok szerint.



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.

a vállalatok által tervezett és a munkavállalók által elvárt fizetésemelés mértéke közötti eltérés



A tehetségek bevonása és megtartása érdekében a munkáltatók 61%-os többsége 6%-10%-kal tervezi emelni a fizetéseket.

A Randstad Hungary közösségi médiában végzett közvélemény-kutatása szerint ez messze nincs összhangban azzal, amit a munkavállalók elvárnának és reálisnak tartanának a jelenlegi gazdasági helyzetben.

A legnagyobb különbség a vállalatok által kínált és a munkavállalók által remélt fizetésemelés között a >20%-os fizetésemelés tartományában van. A munkavállalók 45%-a ezt tartaná méltányosnak, a munkáltatók közül viszont senki nem tervez ilyen mértékű béremeléssel.

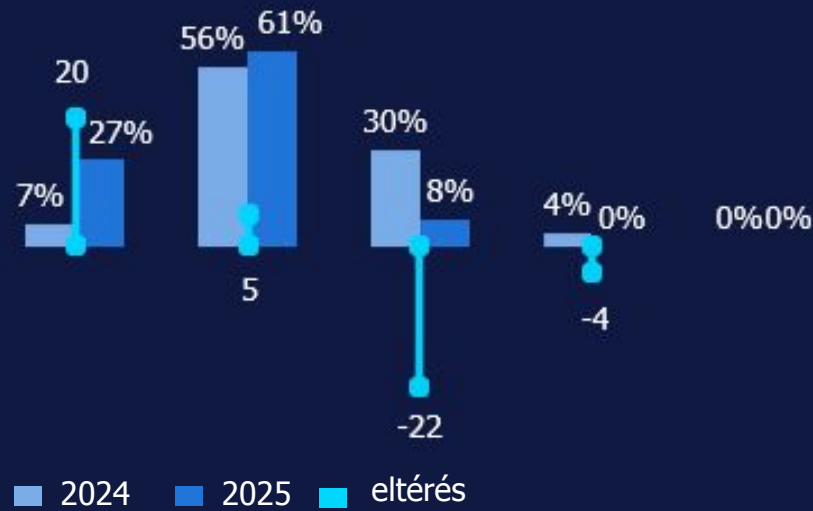
*N=425, Facebook & LinkedIn

2025 csökkenést hoz a munkaadók által tervezett fizetésemelések terén.

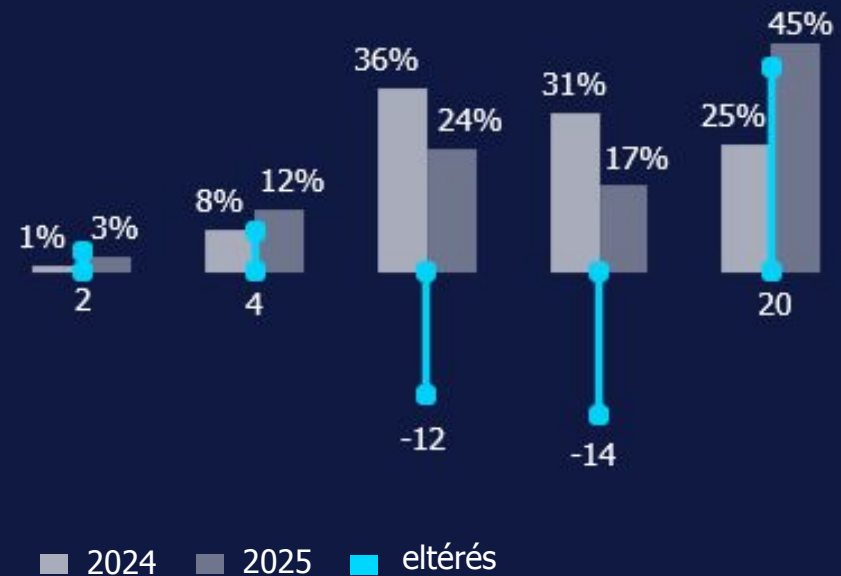
A csökkenő infláció mellett a munkáltatók által tervezett béremelések dinamikája jelentősen lelassul. A tavalyi évhez képest számottevően nőtt az 1-5%-os emelést tervező munkáltatók aránya.

Ugyanakkor a munkavállalók elvárásai messze nem csökkennek, éppen ellenkezőleg. A munkavállalók többsége 20% feletti fizetésemelést szeretne.

a munkáltatók által tervezett emelés mértéke



a munkavállalók elvárásai



05

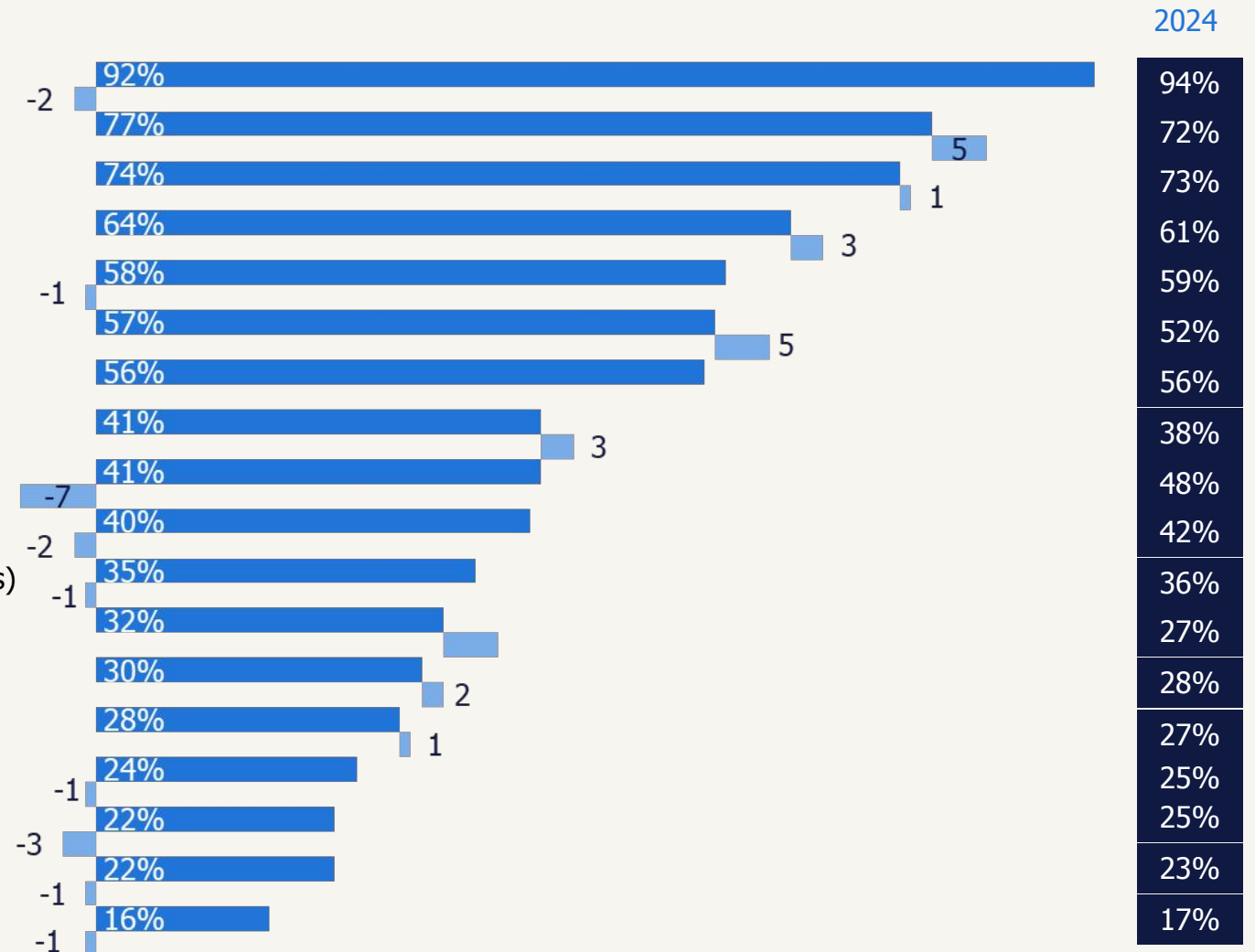
humán tőke stratégia.



mi vonzza a tehetségeket a cégek szerint?

a munka és a magánélet egyensúlyának előmozdítása és a hosszú távú munkahelyi biztonság egyre fontosabb a tehetségek bevonása szempontjából.

- versenyképes bérezést és juttatásokat kínál
- megfelelő munka-magánélet egyensúlyt biztosít
- rugalmas munkarendet kínál
- kellemes munkahelyi légkört biztosít
- stabil pénzügyi háttér
- hosszútávon garantálja a foglalkoztatás biztonságát
- szakmai előmenetelt biztosít
- megfelelő képzéseket nyújt
- érdekes munkatartalmat kínál
- erős munkáltatói márkával rendelkezik
- sokszínű és befogadó a munkakörnyezet (kor, nem, hovatartozás)
- könnyen megközelíthető
- minőségi termékeket/szolgáltatásokat kínál
- kiemelkedően jó hírnévvel rendelkezik
- a legkorszerűbb/innovatívabb technológiákat alkalmazza
- erős menedzsmenttel rendelkezik
- környezet- és társadalomtudatos szemléletmódú
- nemzetközi karrier lehetőséget biztosít



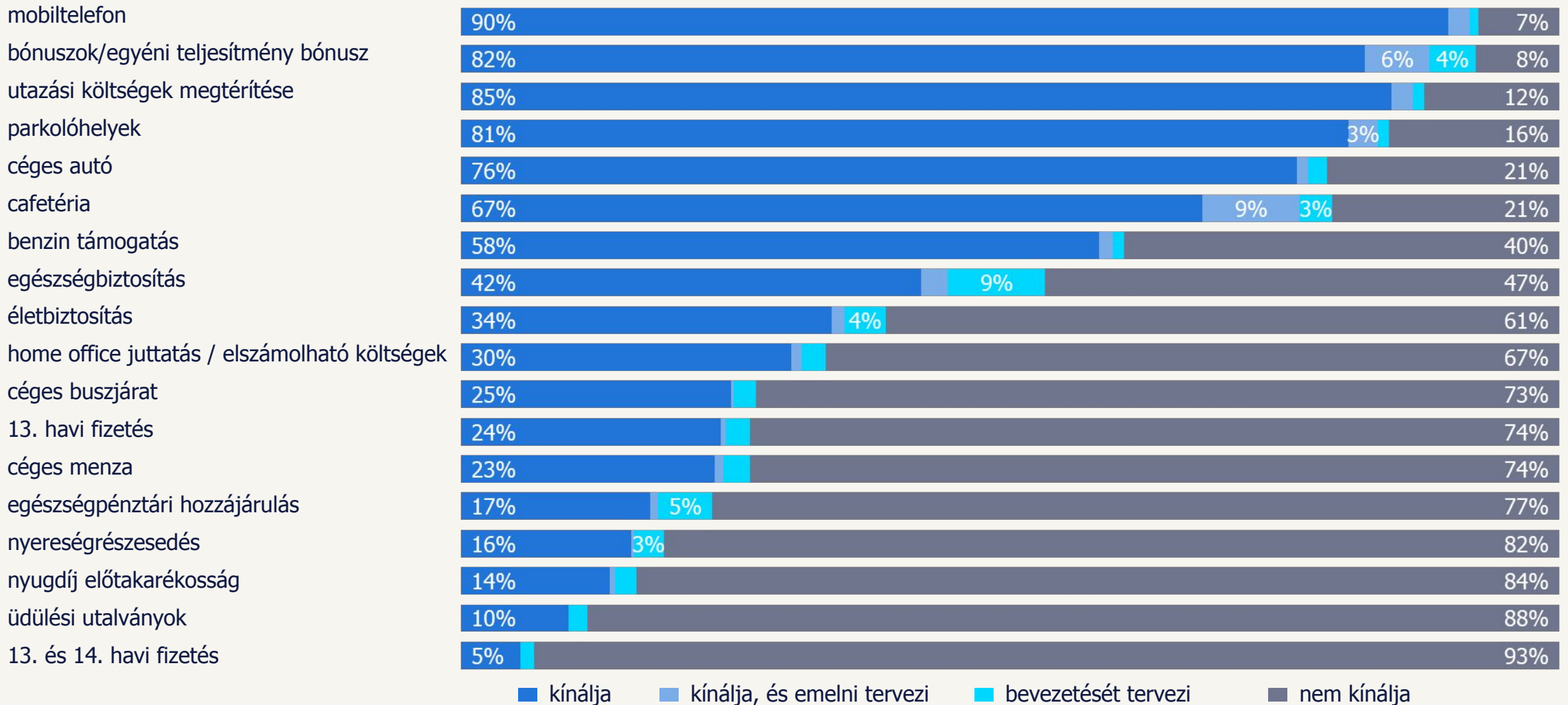
2025

változás 2024-hez képest.

|

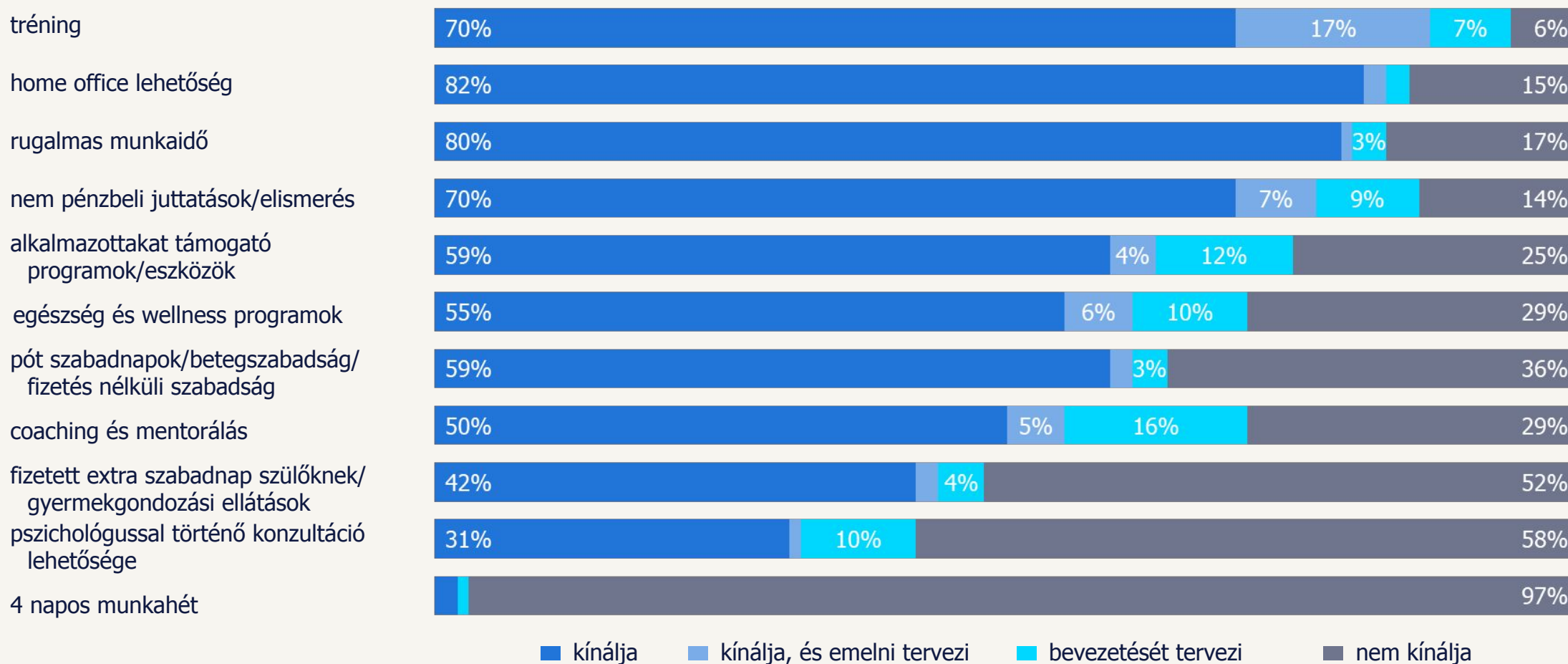
pénzbeli juttatások.

a vállalatok elsősorban a béren kívüli juttatások (bónusz, catetéria) emelését, valamint az egészség- és életbiztosítás bevezetését tervezik.

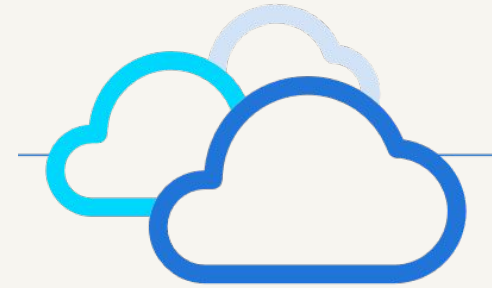
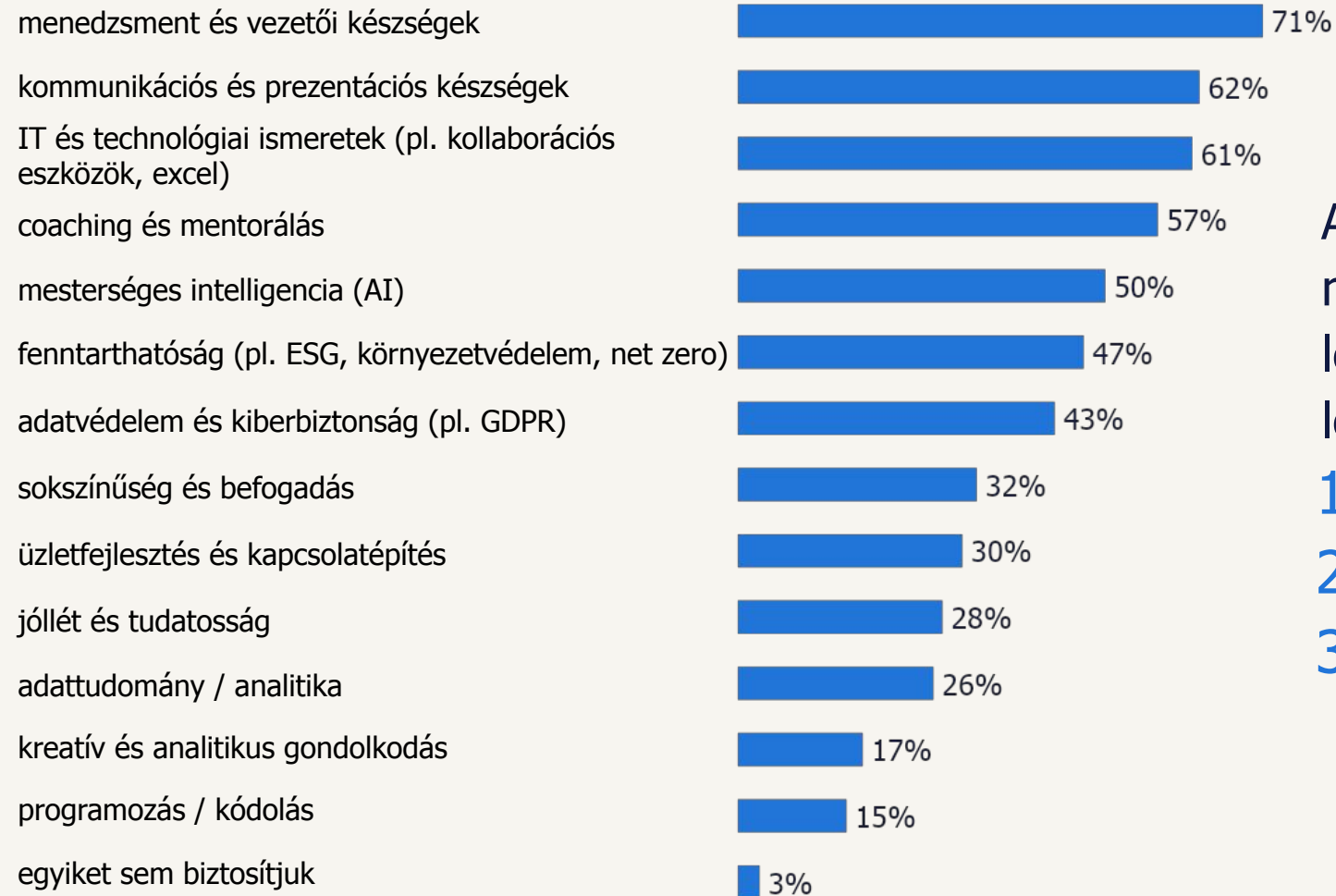


wellbeing és képzési juttatások.

a vállalatok elsősorban a képzések növelését és ezzel párhuzamosan a coaching- és mentor programok elindítását tervezik.



a vállalatok által kínált vagy tervezett tanulási és fejlődési lehetőségek. a munkáltatók tervezei vs. a munkavállalók igényei

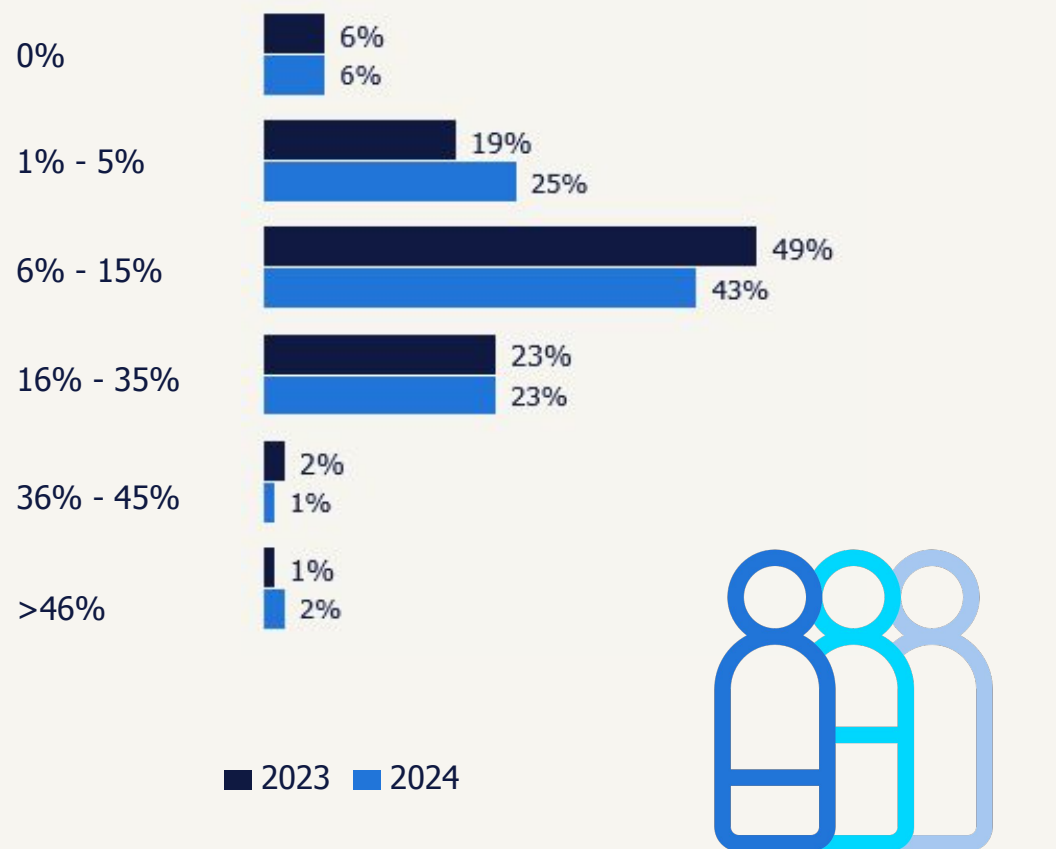


A Workmonitor 2025 adatai azt mutatják, hogy a munkavállalók által leginkább preferált tanulási és fejlődési lehetőségek viszont a következők:

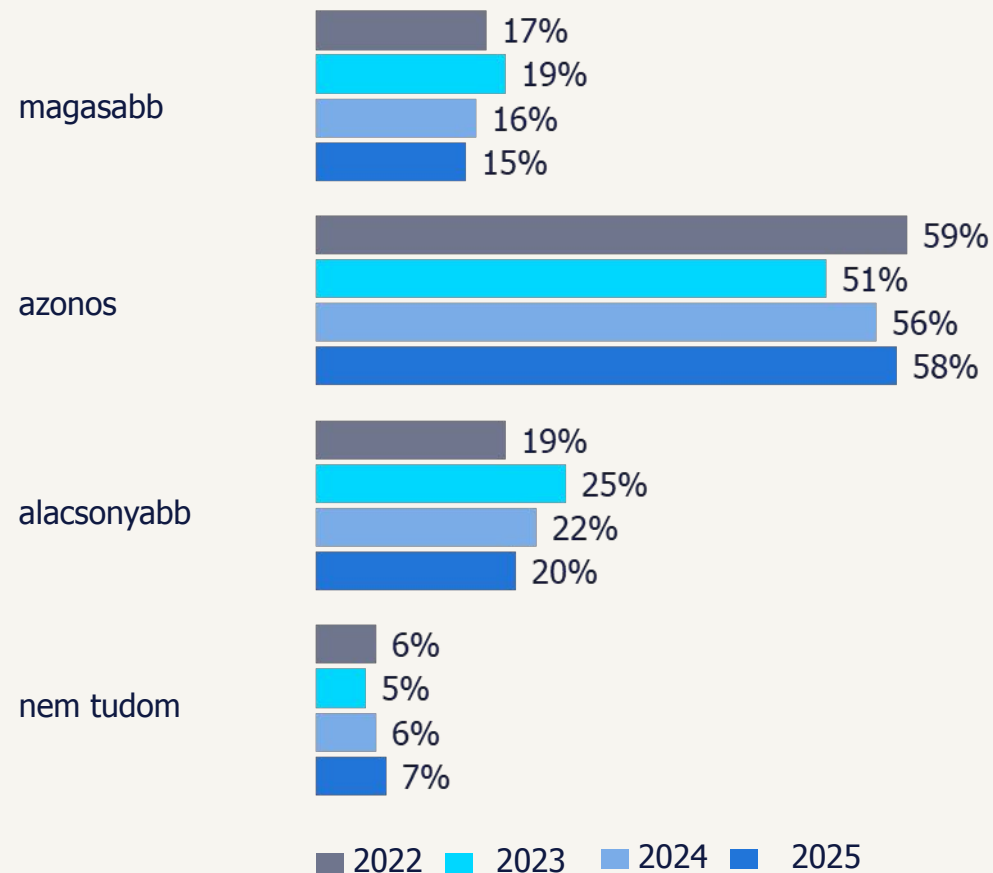
1. mesterséges intelligencia
2. jóllét és tudatosság
3. IT és technológiai ismeretek (pl. kollaborációs eszközök, excel)

fluktuáció mértéke.

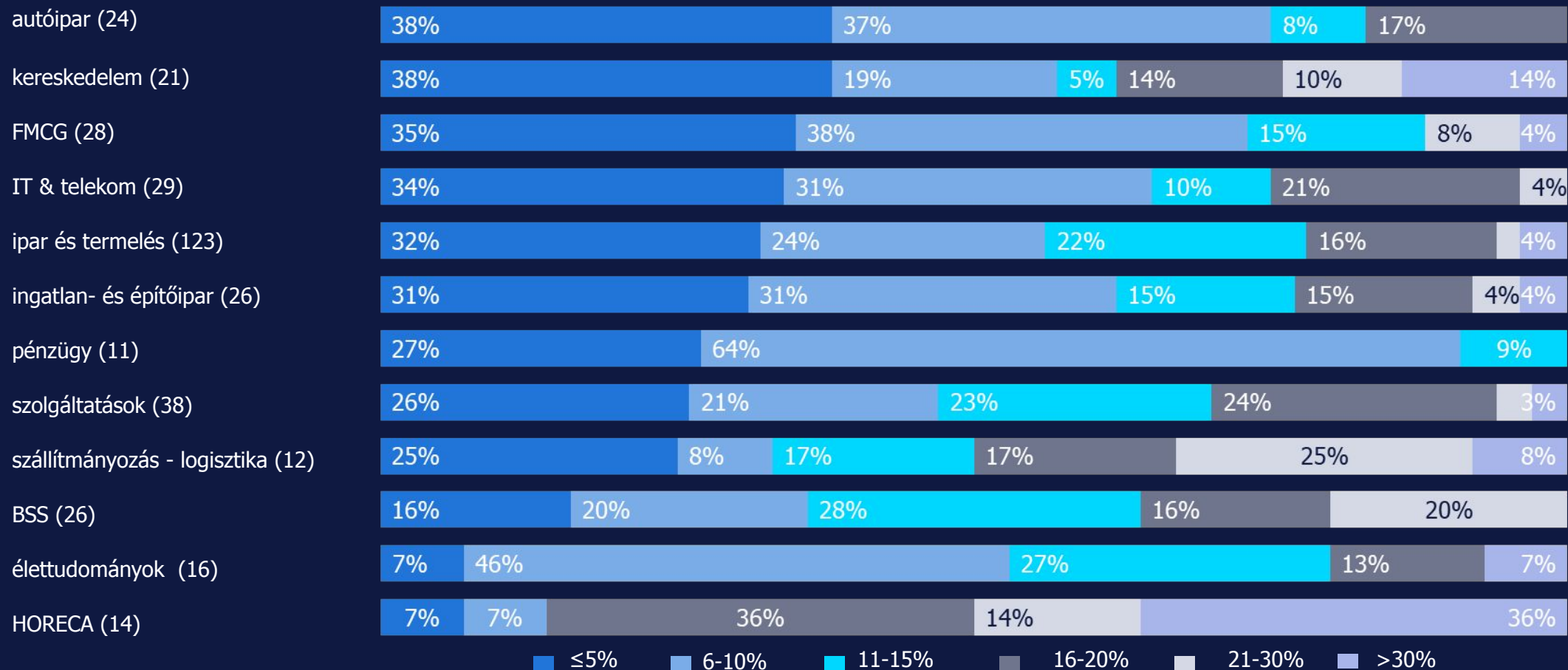
fluktuációs ráta 2024 vs. 2023.



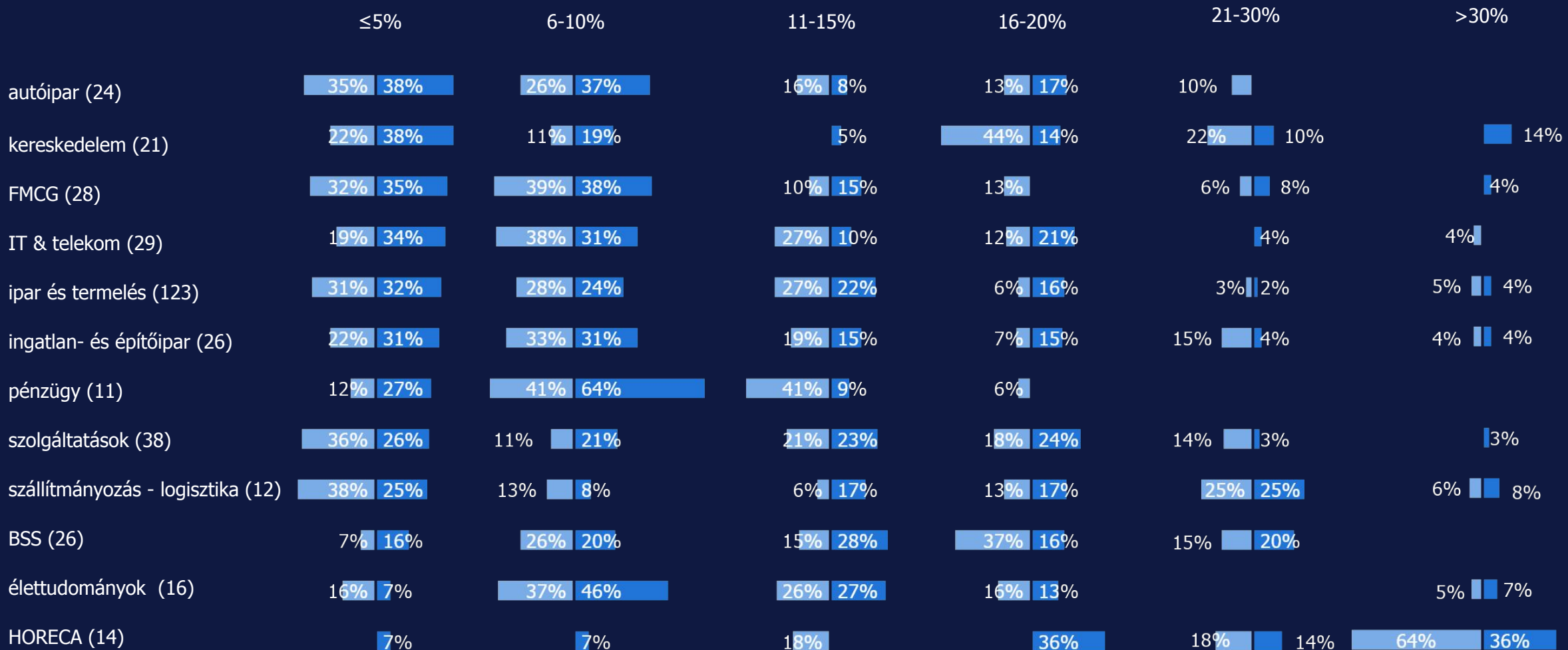
2025-re becsült fluktuáció az előző évhez képest.



a fluktuáció mértéke 2024-ben. szektorok szerint.



a fluktuáció mértékének változása - 2024 vs. 2023. szektorok szerint.



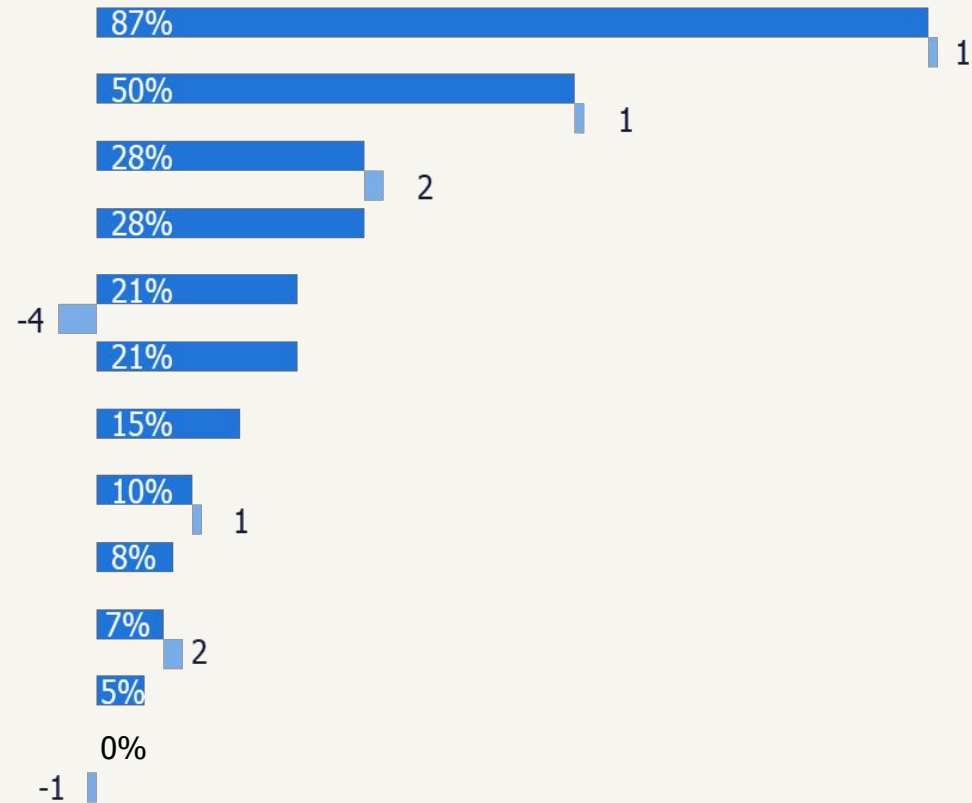
2023

2024

mi készítet arra egy munkavállalót, hogy munkahelyet váltson?

2024

- jobb ajánlatot kapott máshol (jobb fizetés, feltételek stb.)
- jobb karrierépítési/fejlődési lehetőséget kapott máshol
- túl kemény volt a munkatempó
- karriert váltott
- rugalmasabb munkarendet keresett
- a nem megfelelő munka-magánélet egyensúly miatt
- nem volt megfelelő a kapcsolata a közvetlen vezetőjével
- nem érezte a menedzsment kellő támogatását
- nem tudott azonosulni a céges kultúrával
- limitált/nem volt vezetői iránymutatás, nem volt jövőképe a cégnek
- áthelyezés miatt
- nem volt elégedett a cég hírnevével



2025

változás 2024-hez képest.

a home office már nem előny, hanem elvárás - a jelöltek második kérdése a fizetés után.

Az otthoni munkavégzés a covid óta beépült munkakultúránkba, azok a cégek, akik ezt nem kínálják, a legtehetségesebb munkaerőtől elvágják magukat.

A control freak vezetők vagy a leépítést a munkahelyre bejárással elérni kívánó cégek száma nőtt egy év alatt: míg tavaly csak minden kilencedik magyar cég nem adott lehetőséget, hogy az alkalmazott otthonról is elvégezze a munkáját, most ez a szám minden hatodikra nőtt.

Tartok tőle, ha a második/harmadik legfontosabb munkahely választási kritériumot a munkaadók nem veszik figyelembe, azaz a rugalmas munkavégzési megoldásokat, a munka és a magánélet egyensúlyát, akkor a legjobbak nem fogják őket választani.

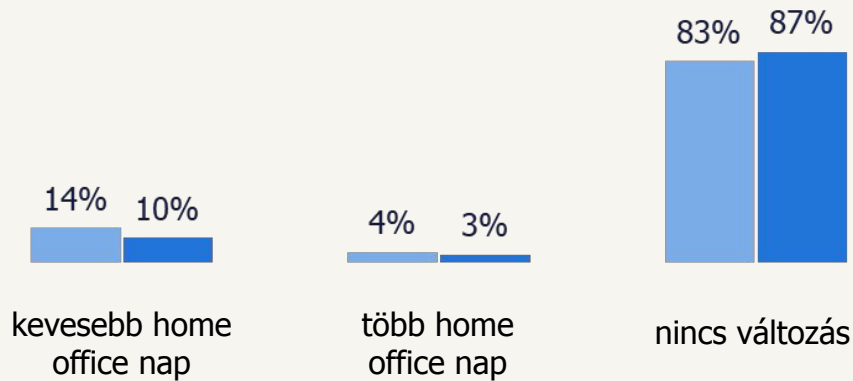


Baja Sándor
ügyvezető igazgató
Randstad HU, RO, CZ

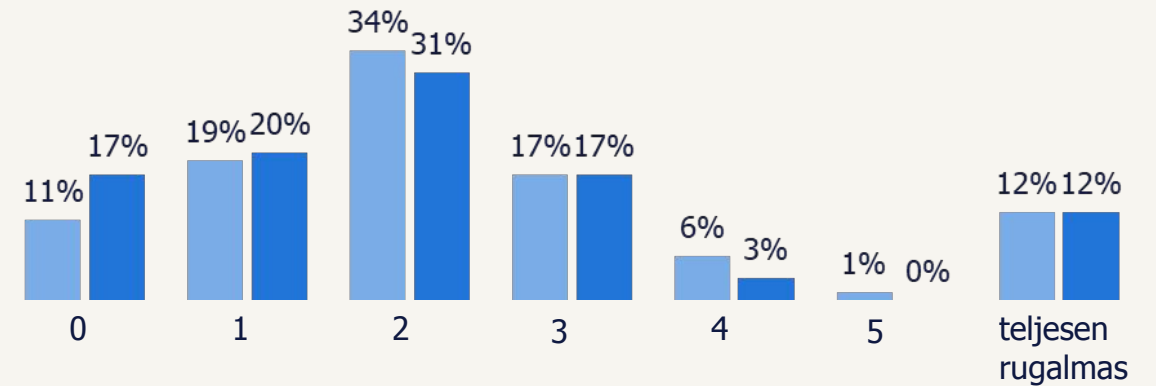
home office.

2025-ben a vállalatok további 10%-a tervezi a home office napok számának csökkentését, annak ellenére is, hogy ezzel jelentősen nehezíti a jelöltek bevonzását. Várhatóan 17%-ra nő azon vállalatok aránya, amelyek egyáltalán nem biztosítják az otthonról történő munkavégzés lehetőségét a jövőben.

home office ajánlat vs tervek.



a cégek által kínált otthoni irodai napok száma.

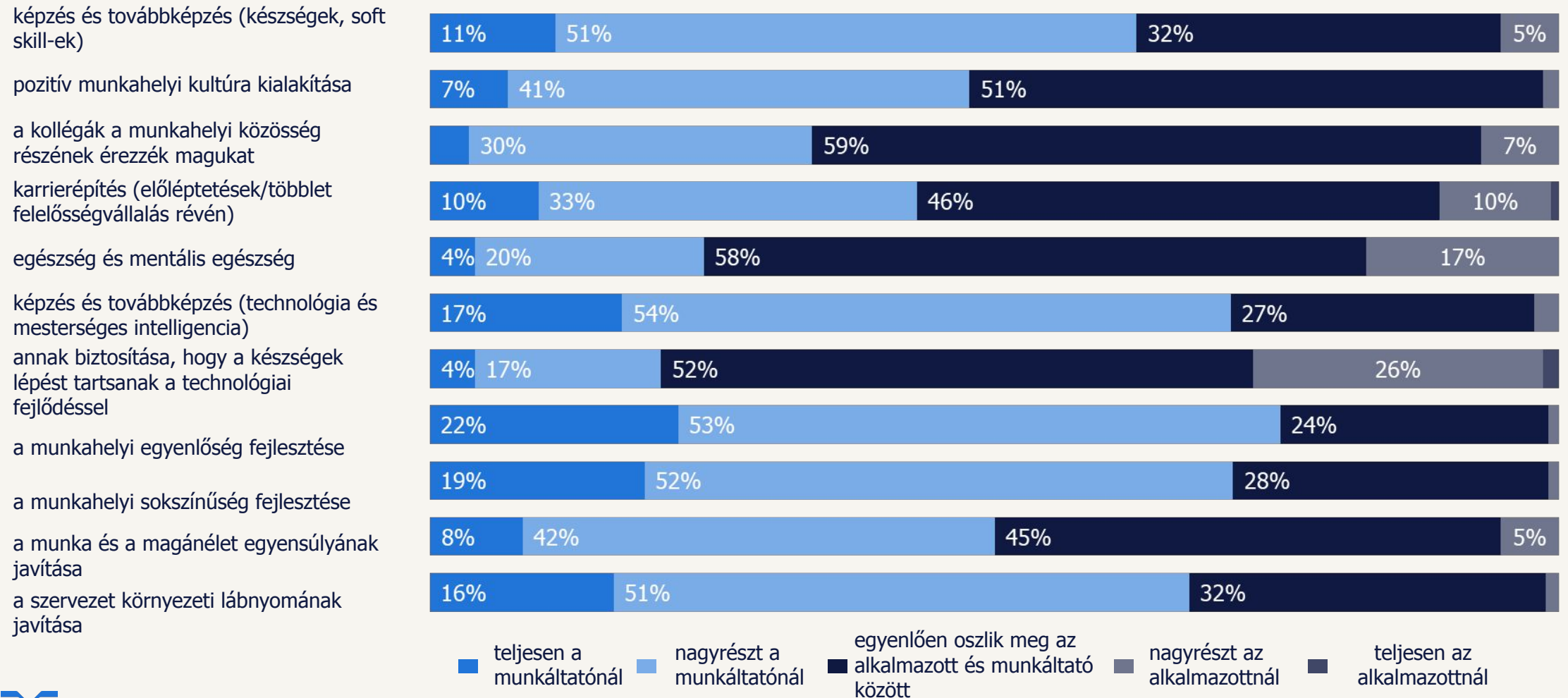


■ 2025-ös tervek
■ 2024-ben megvalósult

■ 2024
■ 2025

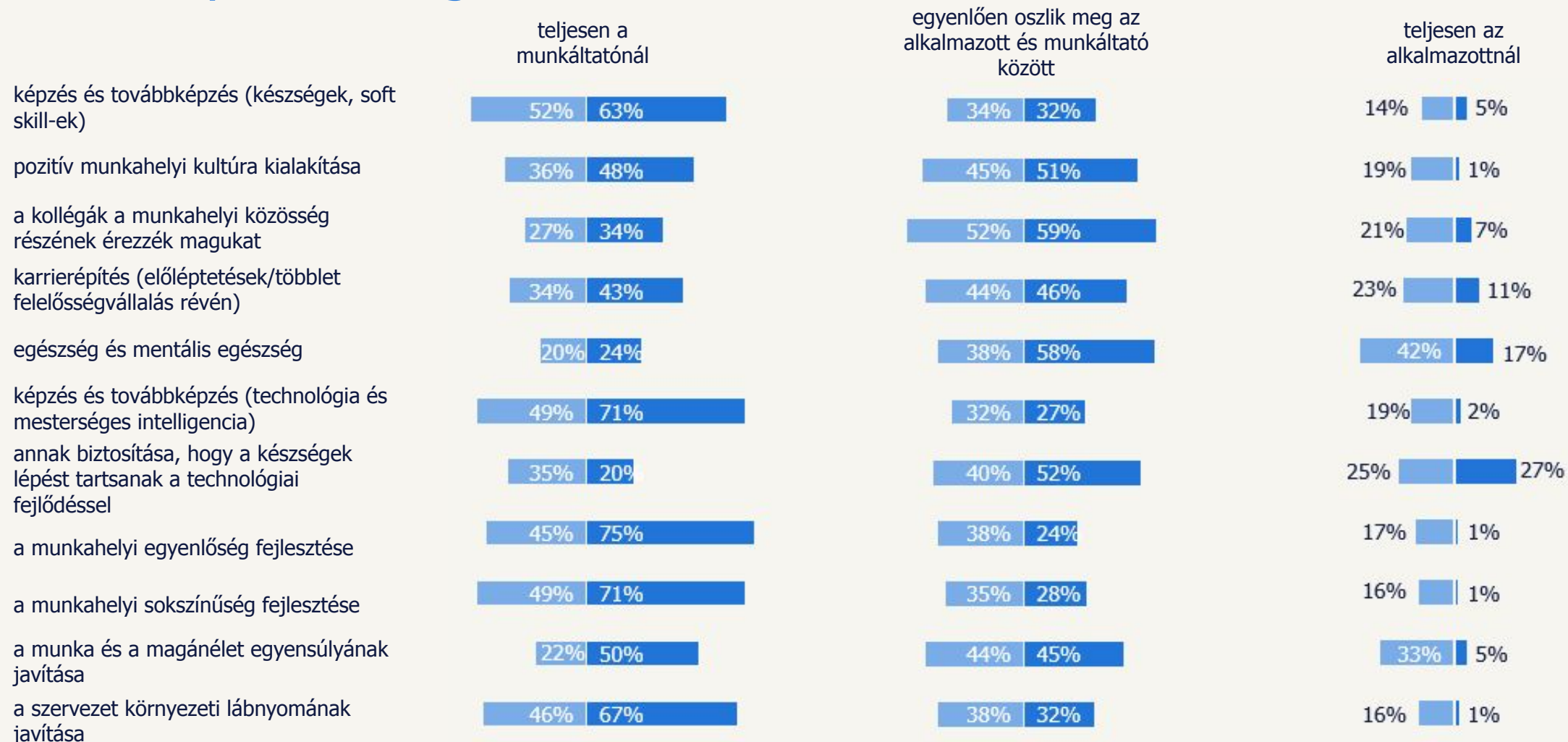


hogyan oszlik meg a felelősség az alábbi területeken a munkaadók szerint.



kinek a felelőssége az alábbiak biztosítása

véleménykülönbség - munkaadó vs. munkavállaló



06

mesterséges
intelligencia (AI).



a mesterséges intelligencia robbanni látszik.

A tavalyi 19 százalékról 28 százalékra nőtt az AI-t használó cégek száma.

Már a cégek több, mint harmada biztosít mesterséges intelligencia képzéseket a dolgozóiknak. Az adminisztrációban, marketingben, HR-ben használják a leginkább a cégek a mesterséges intelligenciát, de a pénzügy, a vevőszolgálat is fókuszban van.

Amikor a Csehországban, a karácsonyi szezonban 5000 kölcsönzöttet alkalmazunk, akkor az ő kiszolgálásuk rettenetesen nehéz lenne már a mesterséges intelligencia, voice botok nélkül.

Hozzá kell tenni gyorsan, hogy nagyon bonyolult kérdésekre nem tudnak válaszolni a robotok. Pont ezért érdekes trend a fejlett világban az, hogy valamekkora részét visszaveszik a hús-vér dolgozóknak, hogy a bonyolultabb problémákat megoldják.



Baja Sándor
ügyvezető igazgató
Randstad HU, RO, CZ

a mesterséges intelligenciához való hozzáállás.

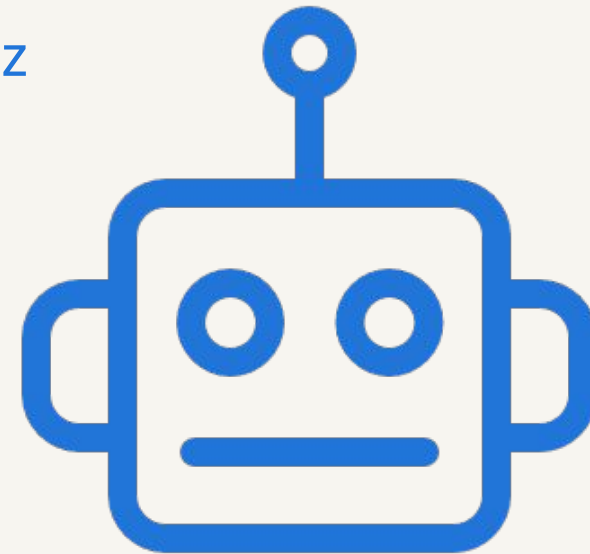
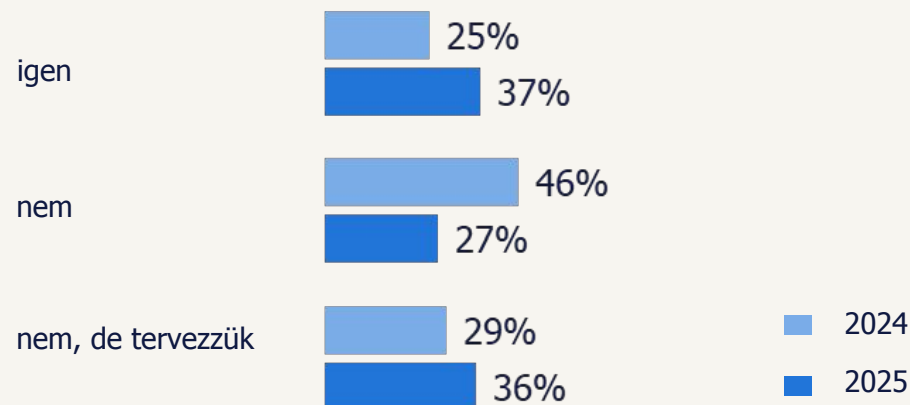
28% vs 19% 2024-ben
azon válaszadó vállalatok aránya, amelyek **támogatják** a mesterséges intelligencia használatát és tervezik annak széleskörű **bevezetését**.

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

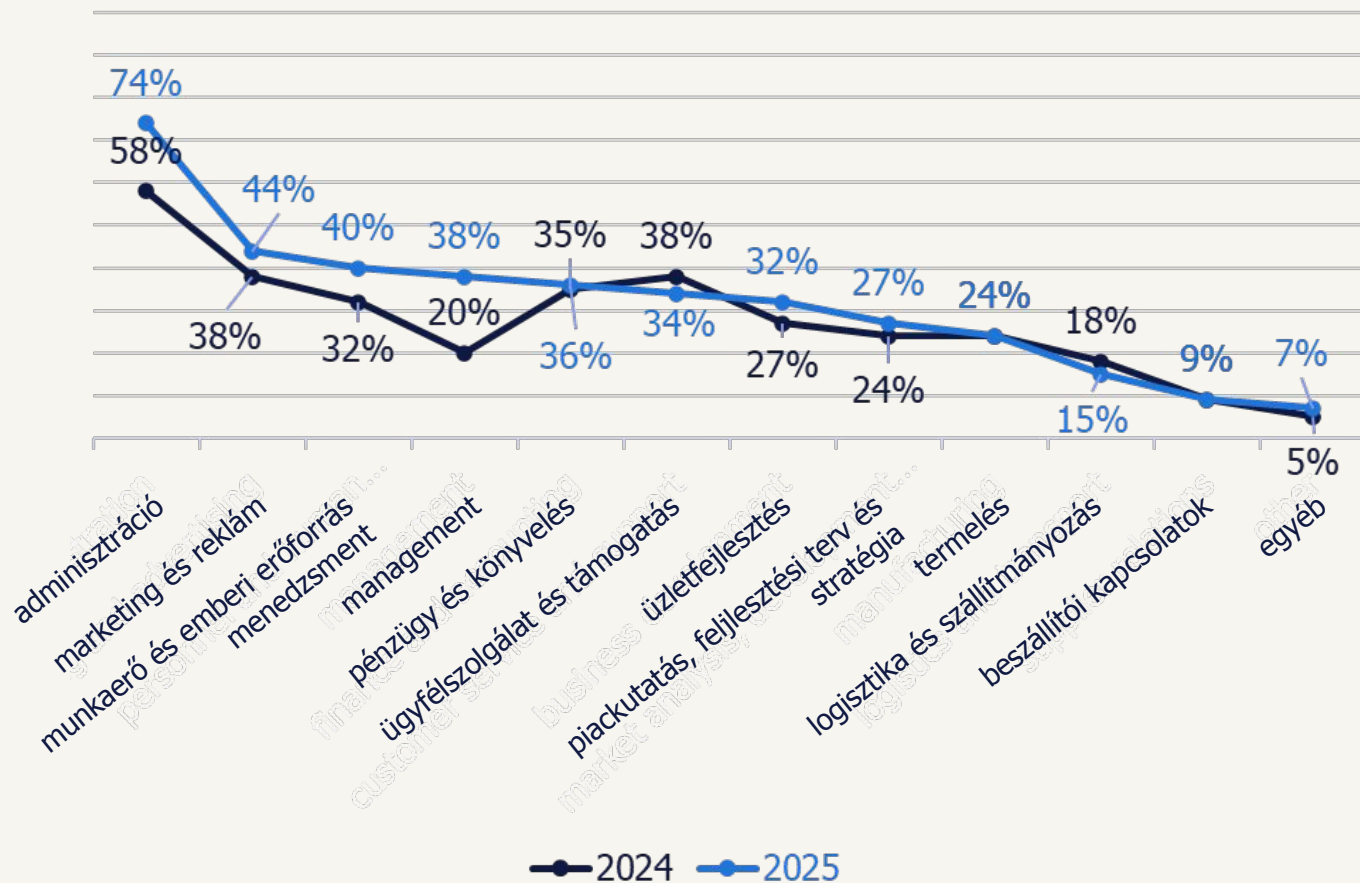
36% vs 46% 2024-ben
azon válaszadó vállalatok aránya, amelyeknek **nincs világos elképzelésük** a mesterséges intelligencia alkalmazásáról.

5% vs 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

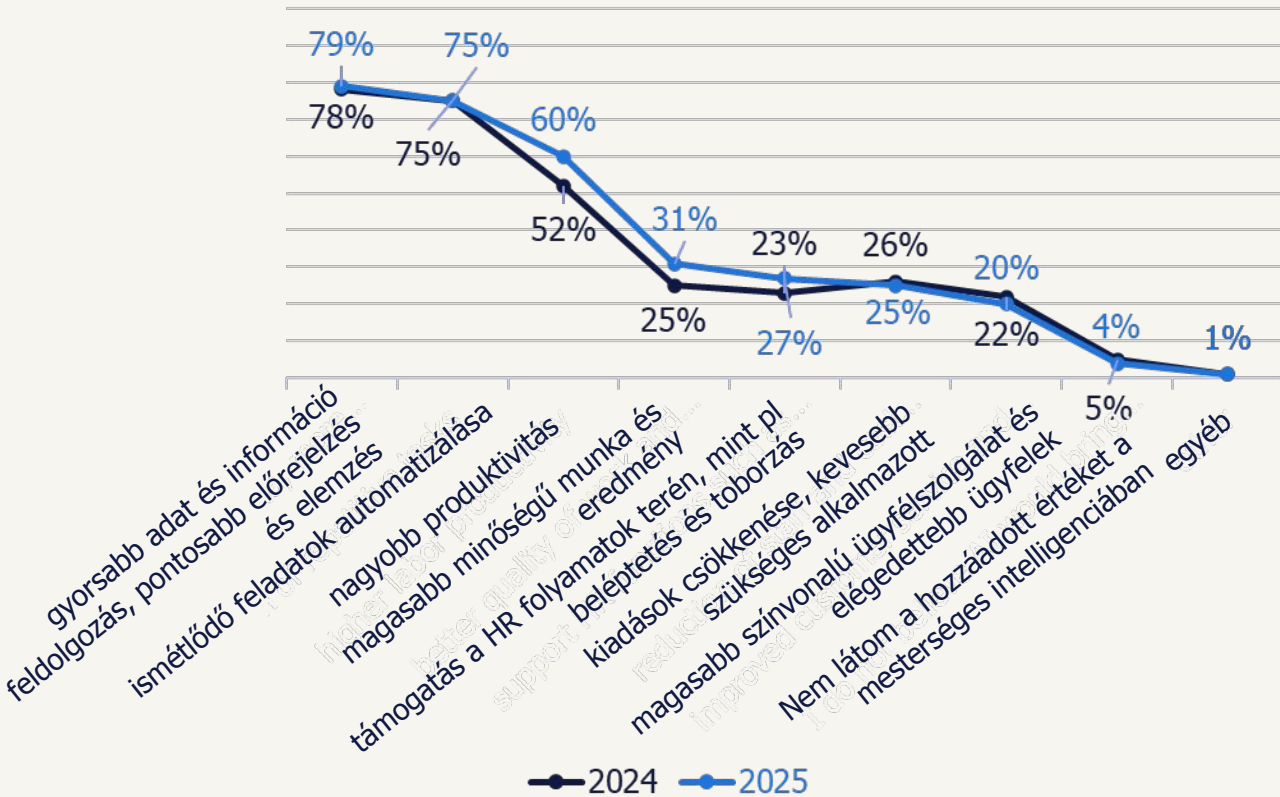


a mesterséges intelligencia bevezetésének hatása a munkaerőpiacra.

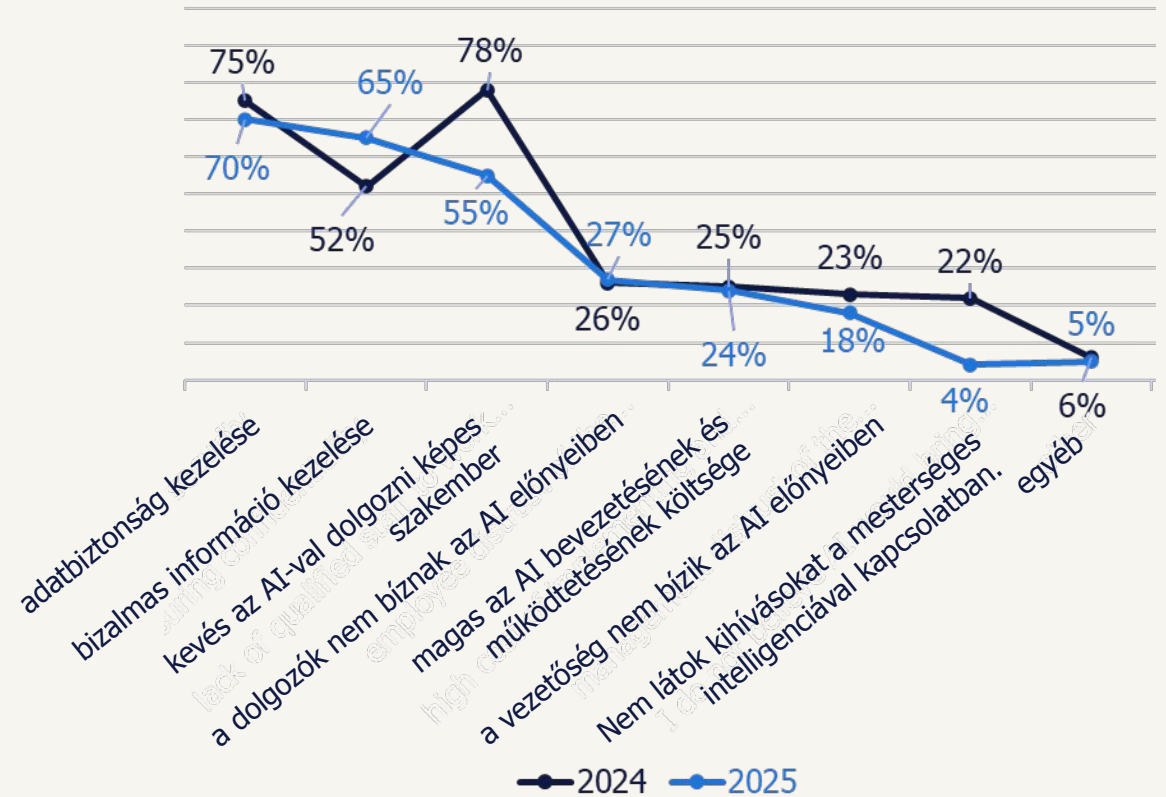


előnyök és kihívások.

az AI legnagyobb előnyei 😊



az AI legnagyobb kihívásai 😞

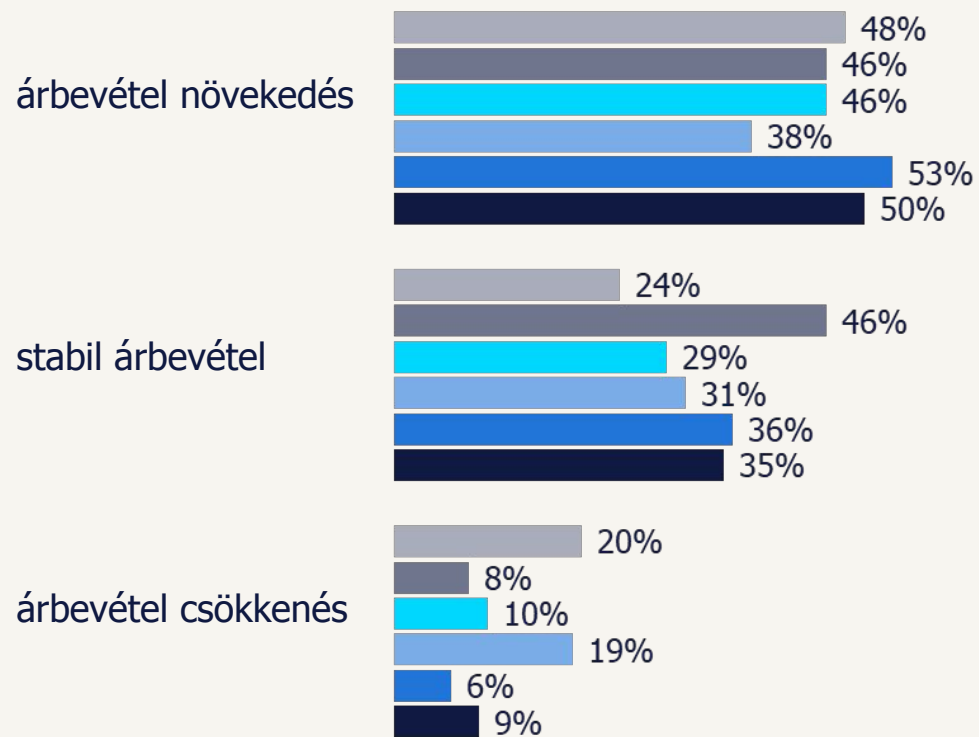


07

régiós elemzések - Magyarország.

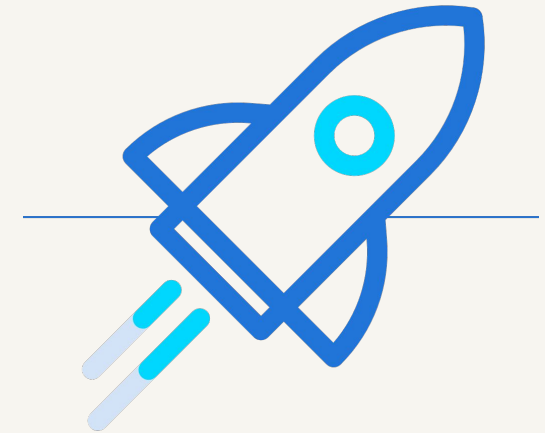


várható üzleti fejlődés régiók szerint.

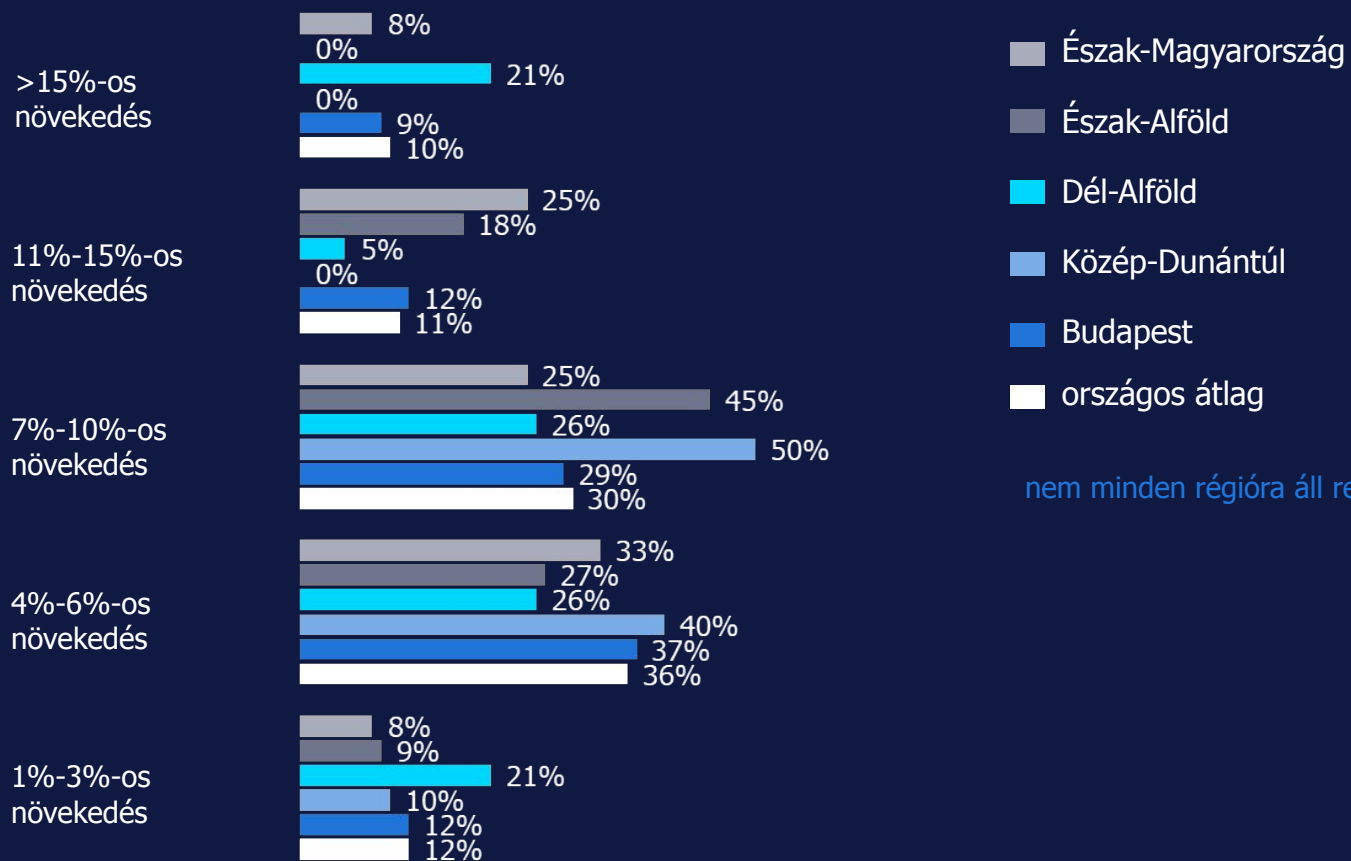


- Észak-Magyarország
- Észak-Alföld
- Dél-Alföld
- Közép-Dunántúl
- Budapest
- országos átlag

nem minden régióra áll rendelkezésünkre adat



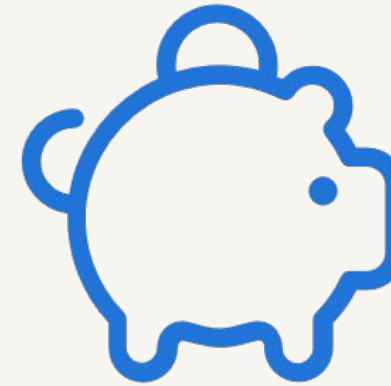
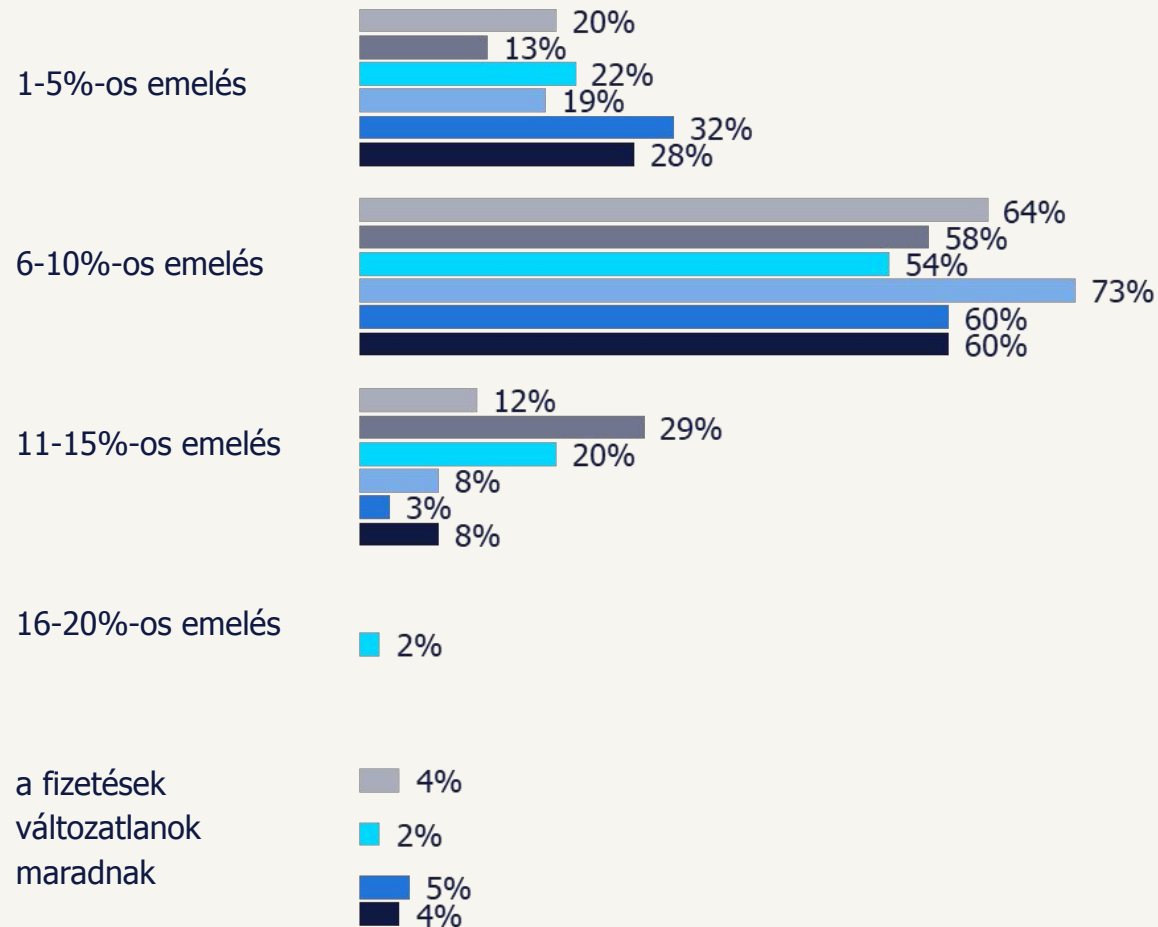
a várható árbevétel növekedés mértéke 2025-ben régiók szerint.



nem minden régióra áll rendelkezésünkre adat



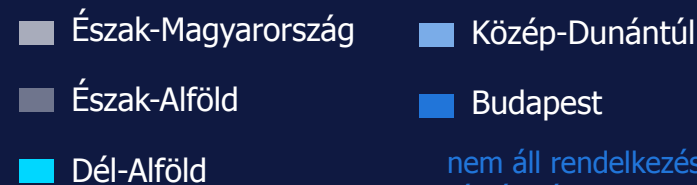
tervezett fizetésemelés 2025-ben. régiók szerint



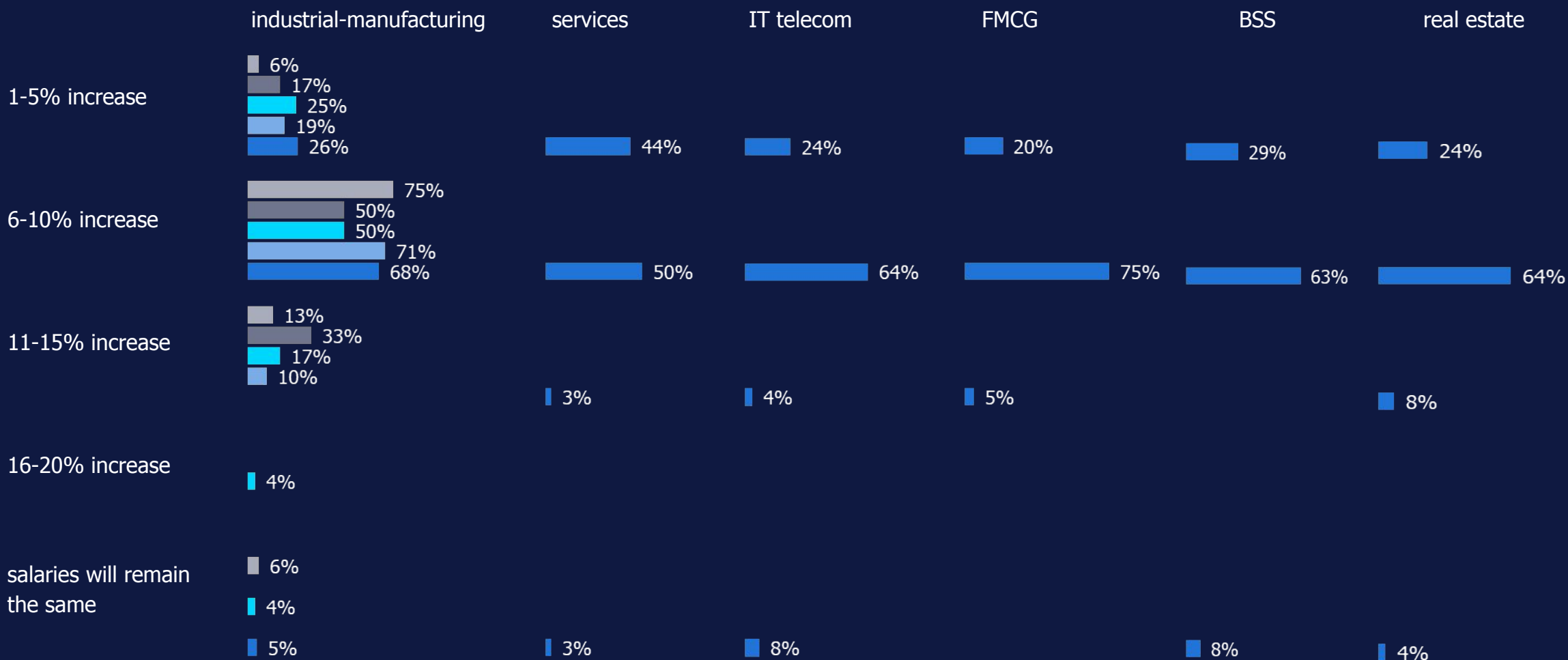
- Észak-Magyarország
- Észak-Alföld
- Dél-Alföld
- Közép-Dunántúl
- Budapest
- országos átlag

nem minden régióra áll rendelkezésünkre adat

tervezett fizetésemelés 2025-ben. szektoronként



nem áll rendelkezésünkre minden régióra és szektorra adat



08

válaszadói profil.



összefoglaló.

A Randstad 2025 HR Trends kutatás különböző iparágakban működő magyar vállalatoktól gyűjtött adatokat mutat be.

A legnagyobb arányban képviselt ágazatok az ipar és termelés valamint a szolgáltatás szektorok, amelyek együttesen a minta 41%-át teszik ki.

Az 500 főnél többet foglalkoztató szervezetek a minta 34%-át képviselik.

A válaszadók több mint fele HR-vezetőként, 29%-a pedig cégvezetőként vagy igazgatóként dolgozik.

A válaszadók 87%-a részt vesz a munkaerő-felvételi folyamatban, döntéshozói vagy javaslattételi szerepet tölt be.

A válaszadók 67%-a közép-magyarországi régióban van.

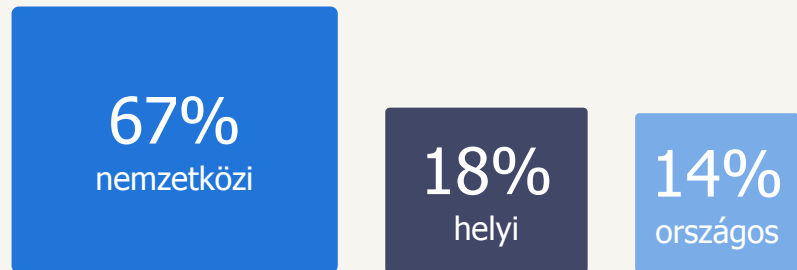
válaszadói profil szektorok szerint.

395 válaszadó különböző iparágakból, az alábbi megoszlásban:

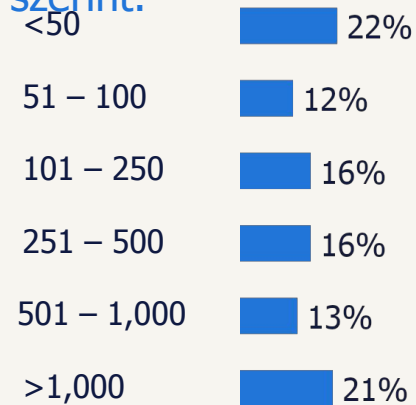
	százalék	válaszadók
ipar és termelés	31%	123
szolgáltatások	10%	38
IT & telekom	7%	29
FMCG	7%	28
BSS	7%	26
ingatlan- és építőipar	7%	26
autóipar	6%	24
kereskedelem	5%	21
élettudományok	4%	16
HORECA	4%	14
szállítmányozás-logisztika	3%	12
pénzügy	3%	11
energetika és közmű szolg.	1%	4
egyéb	6%	23

válaszadói profil

a cég jelenléte szerint.



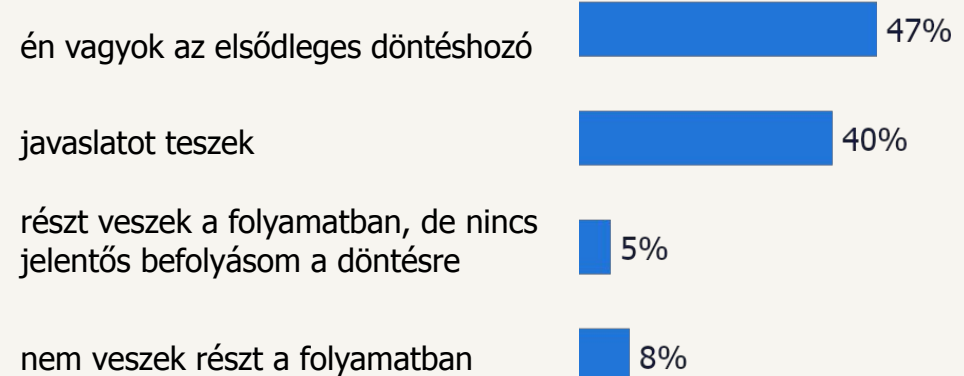
alkalmazottak száma szerint.



részleg szerint.

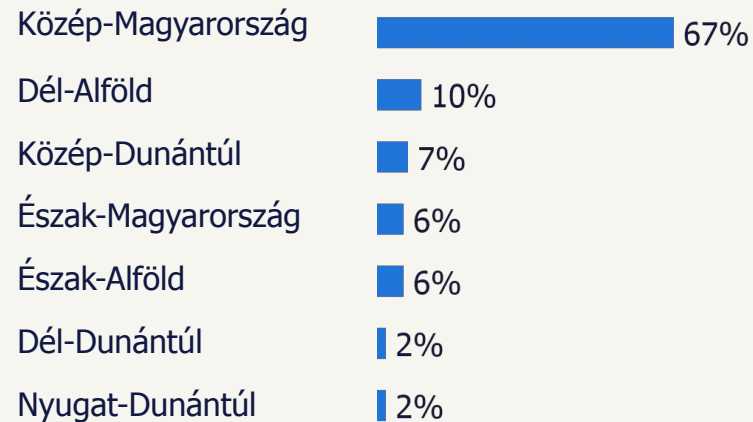
HR vezető/igazgató	56%
elsősorú vezető, ügyvezető igazgató	29%
beosztott a fent említett területek bármelyikén	5%
értékesítési vezető/igazgató	1%
pénzügyi vezető/igazgató	1%
egyéb	8%

pozíció szerint.



válaszadói profil.

régiónként.



a válaszadók száma szektoronként és régiónként.

	Közép-Magyarország	Dél-Alföld	Közép-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl
ipar és termelés	38	24	22	16	18	3	2
szolgáltatások	34	1	1			2	
IT & telekom	25	3			1		
FMCG	20	4		2		1	1
BSS	25	1					
ingatlan- és építőipar	25	1					
autóipar	7	3	2	6	4		2
kereskedelem	18	1	1				1
élettudományok	16						
HORECA	14						
szállítmányozás-logisztika	10	1			1		
pénzügy	11						
energetika és közmű szolg.	3		1				
egyéb	19	2		1		1	

köszönjük.



A Randstad HR Trends 2025 kutatásunk biztató, de helyenként ellentmondásos gazdasági helyzetet tükröz.

- A megkérdezett közel 400 magyar gazdasági csúcsvezető harmada szeretné növelni az alkalmazotti létszámot, de negyede csökkentést tervez.
- A dolgozók fizetésemelési elvárásai és a vállalati tervek között hatalmas szakadék van.
- A hatékonyság növelését képzéssel, a jó munkaerő megfizetésével és - gyakran - kevesebb munkaerővel képzelik el a cégek.
- Gyorsan terjed a mesterséges intelligencia használata.
- A külföldi munkaerő visszaszorítása nemhogy nem védi a magyar munkaerőt, hanem egyes iparágakat ellehetetlenít.
- A home office néhány cégnél visszaszorult.

Our Randstad HR Trends 2025 research reflects an optimistic, but in some respects contradictory economic situation.

- A third of the nearly 400 top Hungarian business leaders surveyed want to increase their headcount, but a quarter plan to reduce it.
- There is a huge gap between workers' expectations of pay rises and companies' plans.
- Companies plan to increase efficiency through training, better pay for good employees and - often - fewer people.
- The use of artificial intelligence is spreading rapidly.
- Cutting back foreign workforces not only will not protect the Hungarian workforce, but will make some industries unviable.
- The home office has been cut back in some companies.