



X



Trailblazer
COMMUNITY

Salesforce Salary Report

Bérpiaci és toborzási kitekintés a magyar Salesforce piacon.

2026. március

Hogyan olvasd ezt a riportot

Piaci benchmark, nem hivatalos bértábla:

a mintát és az alacsony elemszámú alcsoportokat mindig kontextusban érdemes értelmezni.

Mit jelent ez HR szempontból?

Ez a riport abban segít, hogy lásd, hol van a piac, és ehhez tudd igazítani az ajánlatokat, valamint jobban felkészülni a bér- és megtartási beszélgetésekre.

A különböző Salesforce szerepkörök között jóval nagyobb a különbség, mint amit a „Salesforce specialist” megnevezés elsőre sugall.

A fizetési sávok midpointokra lettek átszámolva, ezért a riport inkább a trendeket és arányokat mutatja jól, nem a forintra pontos értékeket.

Módszertani megjegyzések

- 66 releváns, egyedi kitöltésre épülő minta
- A bérek bruttó havi alpbér kategóriákból midpoint becsléssel készültek; a 2.5M+ sávhoz 2.65M Ft becsült midpointot használtunk
- Az alacsony elemszámú alcsoportokat (pl. contractor, startup, 0–2 év) iránymutatásként érdemes kezelni

66

releváns
válaszadó

2026. 01.

adatfelvétel
időszaka

2.65 M

midpoint a
2.5M+ sávhoz

Executive summary

A riport négy headline insight-ja, amit hiring és kompenzációs döntésekhez érdemes fejben tartani.

Mit jelent mindez?

- Az architect és senior fejlesztői szerepek már külön bérpiacot képviselnek az admin és BA pozíciókhoz képest.
- A munkavégzés ma már alapvetően remote és rugalmas: az irodai jelenlét inkább kivétel, mint általános.
- A szabad szavas válaszok alapján egyszerre van hiány tapasztalt szakemberekből, és nehéz a belépés a juniorok számára.

Bottom line

A magyar Salesforce piac továbbra is erősen specialistákra épül, és a tapasztalat nagy bérkülönbséget jelent. A versenyképességet ma már a fizetés, a fejlődési lehetőség és a rugalmas munkavégzés együtt határozza meg.

1.35 M Ft

becsült piaci
medián

2 M Ft

felső kvartilis
(P75)

95%

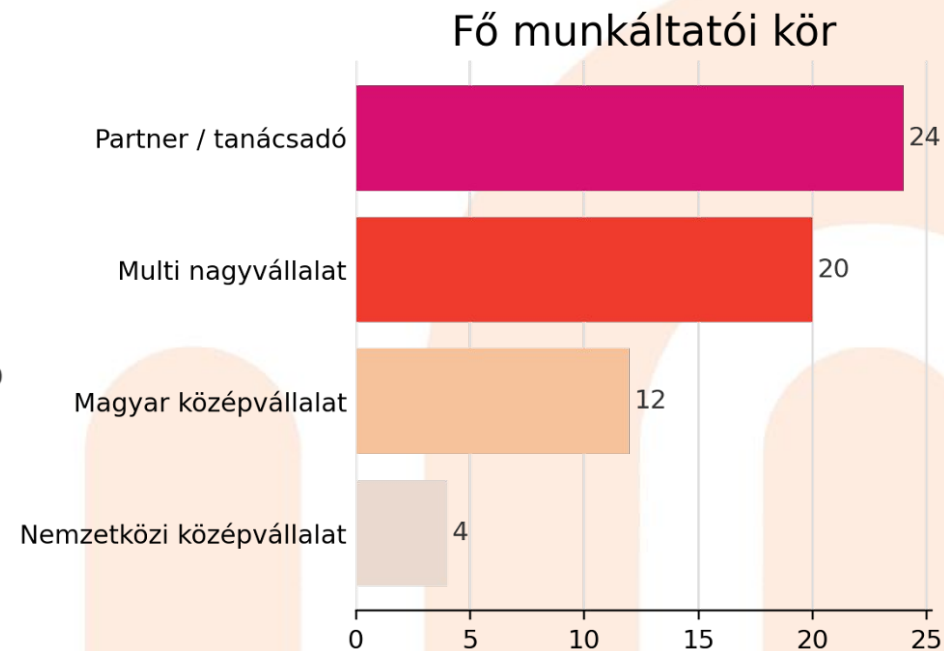
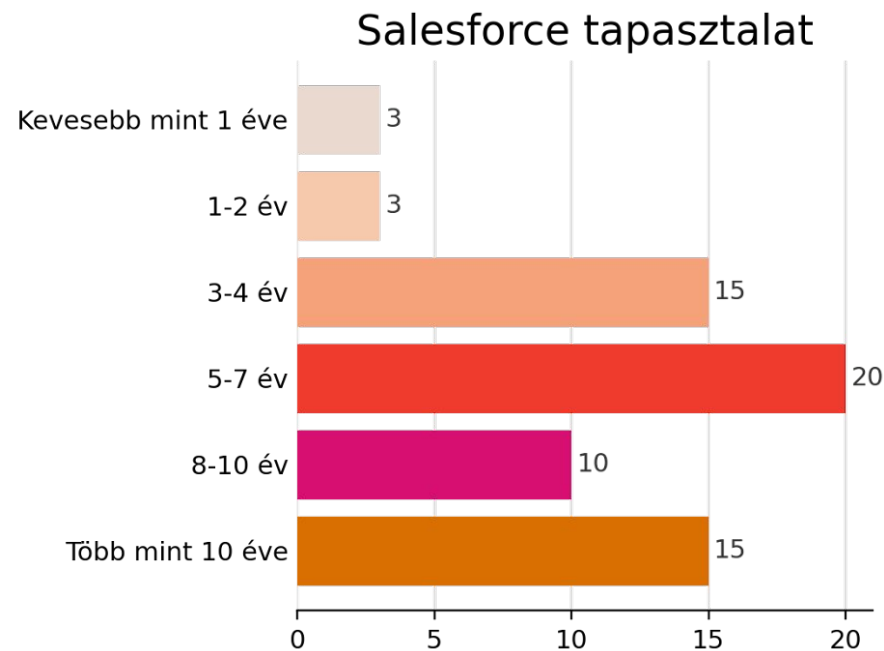
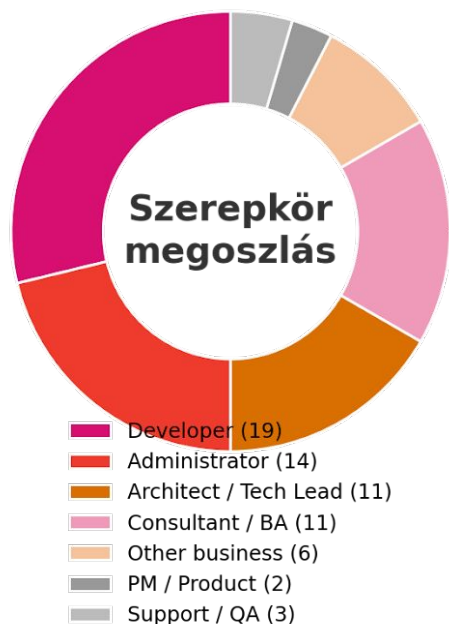
remote vagy
hibrid

26%

váltana vagy
vállalkozna

Kik töltötték ki a kérdőívet?

A válaszadói kör döntően olyan szakemberekből áll, akik operatív vagy szakértői Salesforce szerepkörben dolgoznak, például fejlesztőként, adminként, architectként vagy tanácsadóként.



- A legnagyobb csoport a Developer (26%), ezt követi az Administrator (21%).
- A válaszadók 68%-a 3-7 év Salesforce tapasztalattal rendelkezik; a minta tehát nem junior piacot tükröz.
- A munkáltatói oldal leginkább partnerekből / tanácsadókból és multinacionális in-house csapatokból áll össze.

Kompenzációs áttekintés

A teljes minta alapján a piaci „közép” már kb. 1,35 millió Ft/hó körül van, miközben a felső bérsávok gyorsan emelkednek.

1.10 M

P25 – alsó kvartilis

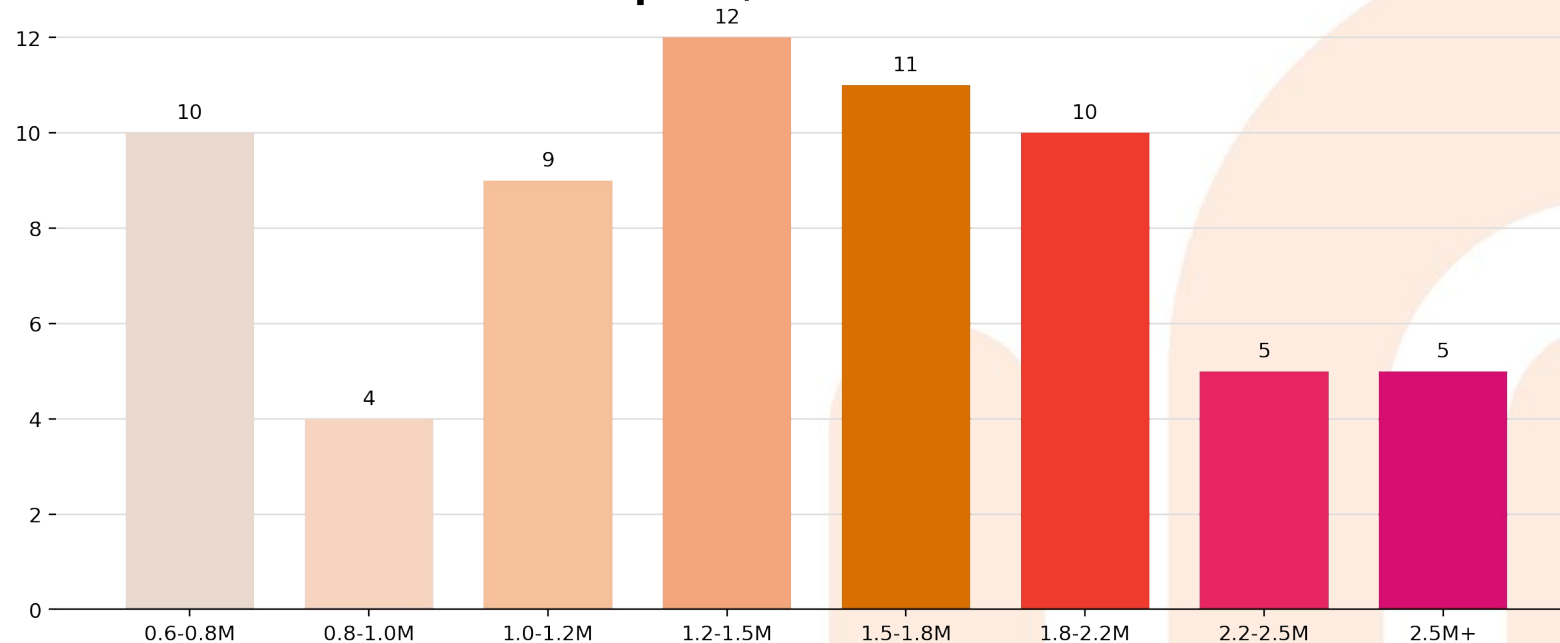
1.35 M

P50 – medián

2.00 M

P75 – felső kvartilis

Bérsáv eloszlás - bruttó alapbér / hó

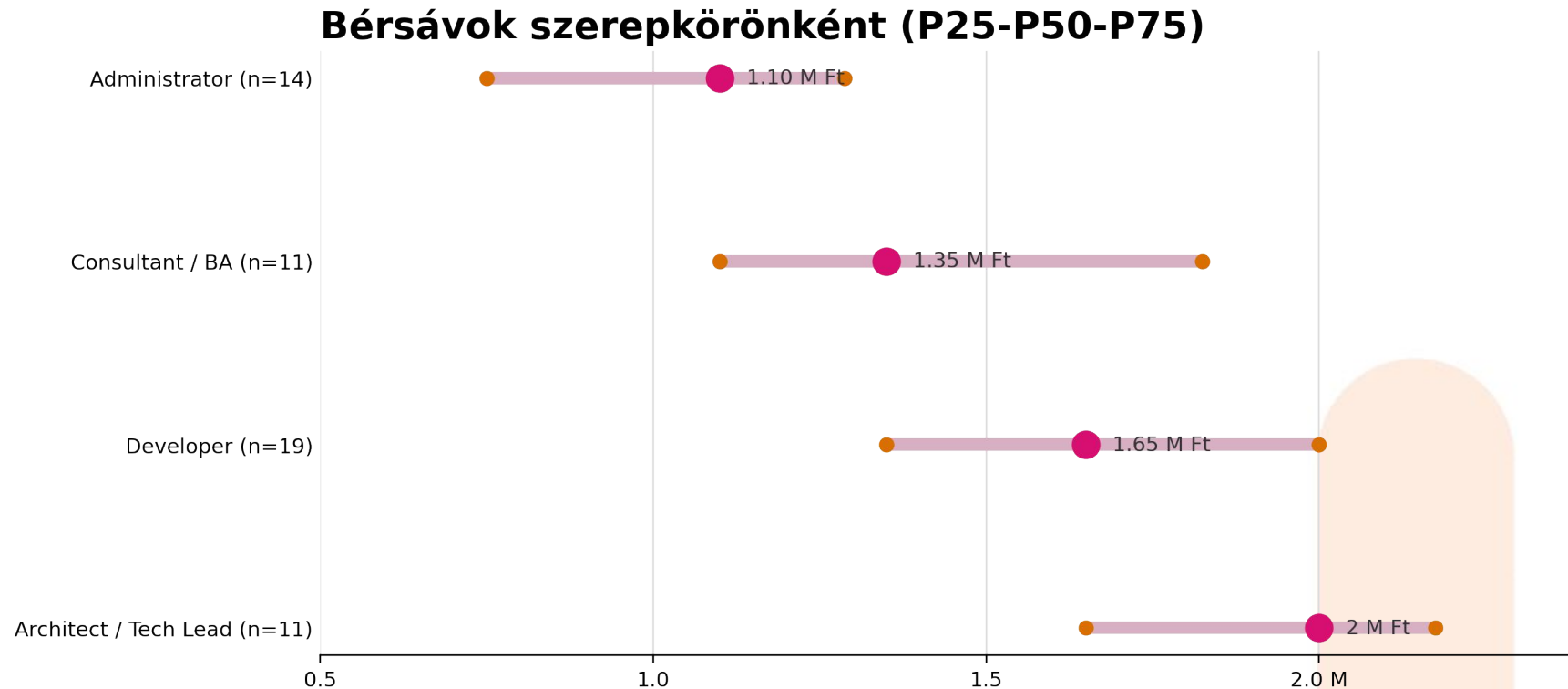


További fontos arányok

- 30% már 1.8M+ sávban van.
- 15% a 2.2M+ sávban jelenik meg.
- 21% még 1M Ft alatti kategóriában van – jellemzően admin / support vagy alacsony cert- és tapasztalati szint mellett.

Bérsávok szerepkörönként

A „Salesforce specialist” megnevezés mögött valójában több, egymástól jól elkülönülő bérszint és pozíció húzódik meg.

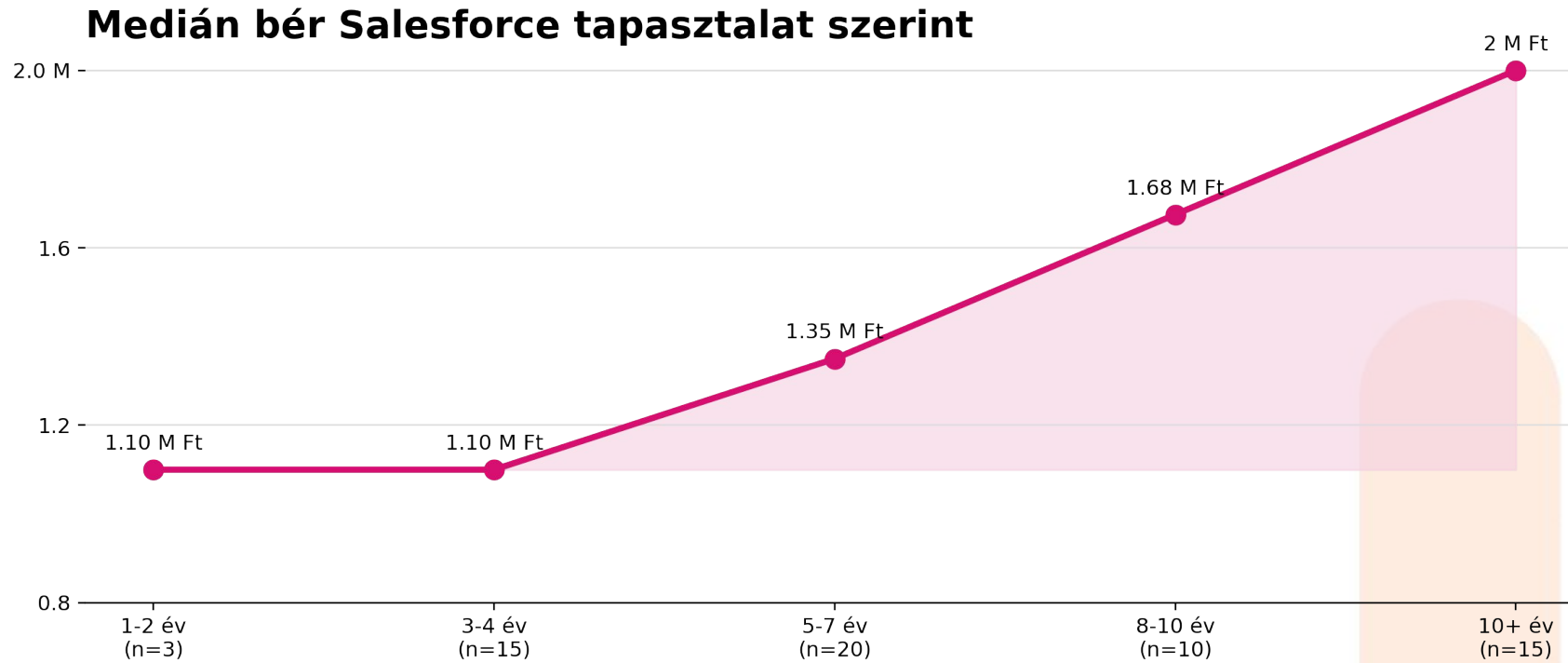


Kulcsolvasat

- Architect / Tech Lead: kb. 2.0M Ft medián,
- Developer: 1.65M Ft medián, jóval szélesebb felső sávval, mint az admin pozícióban.
- Administrator: 1.10M Ft medián – jól látszik a külön salary lane.
- Consultant / BA: a széles sáv arra utal, hogy a szerepkör megnevezés sokféle senioritást fed le.

A tapasztalat mértéke egyértelműen megjelenik a fizetésben

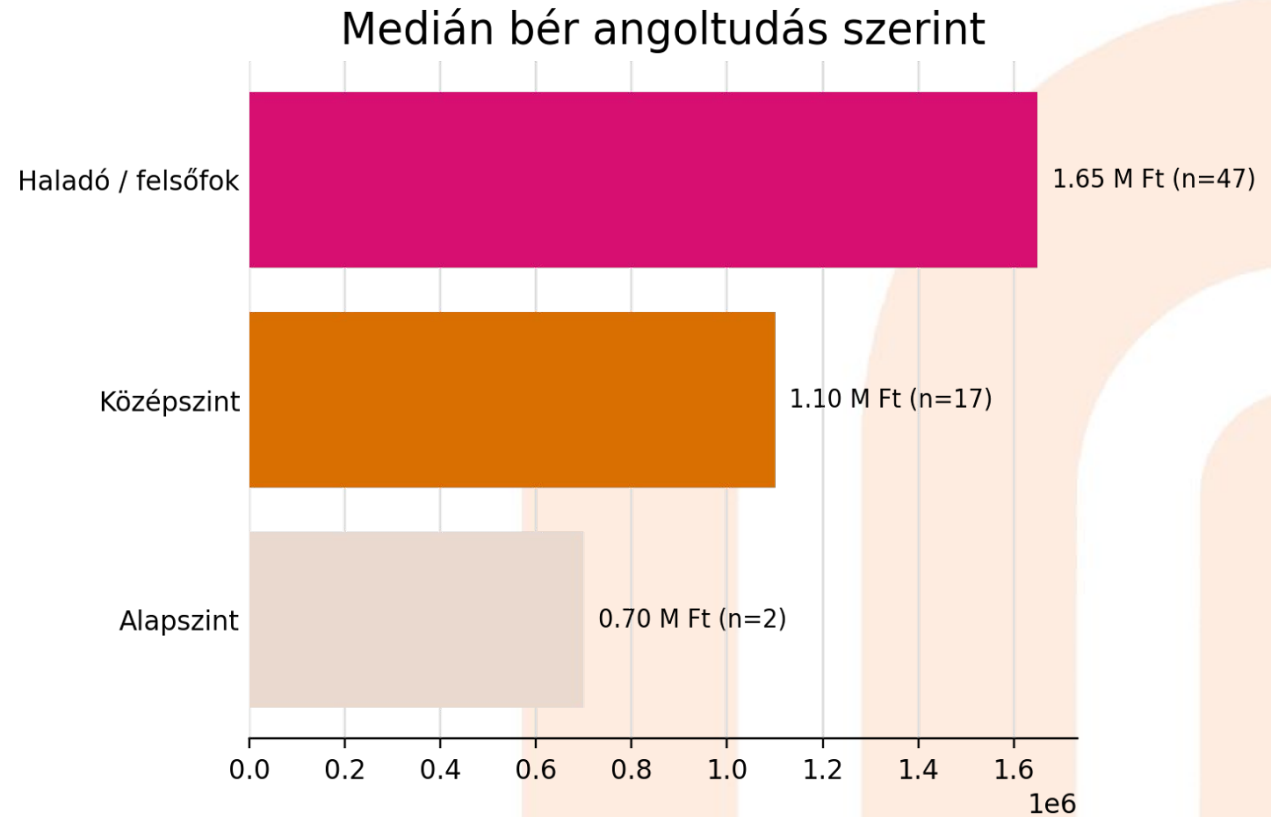
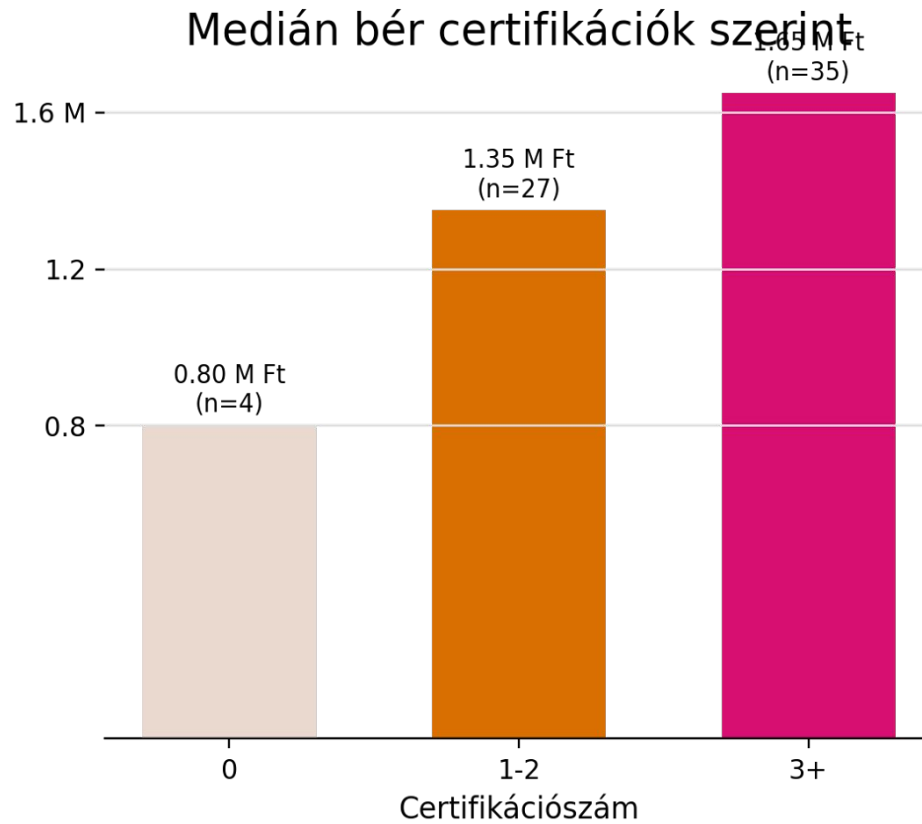
A bérnövekedés nem egyenletes: az igazán jelentős ugrás általában 5–7 év tapasztalat felett kezdődik.



- A 3–4 éves tapasztalati zóna még közelebb marad a piac közepéhez.
- 5–7 évnél már 1.35M Ft körüli medián látszik – ez a “solid medior / early senior” sáv.
- 8–10 évnél 1.65M Ft, 10+ évnél már 2.0M Ft a mintabeli medián.
- A <2 év csoport kicsi, ezért a junior görbét érdemes óvatosan kezelni.

Egyéb befolyásoló tényezők

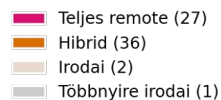
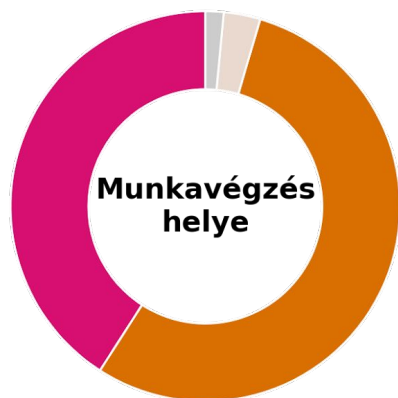
A certifikációk száma és a magabiztos nyelvtudás külön-külön nem eredményez magasabb fizetést, de együtt jellemzően a bérpiac felsőbb szintjein jelennek meg.



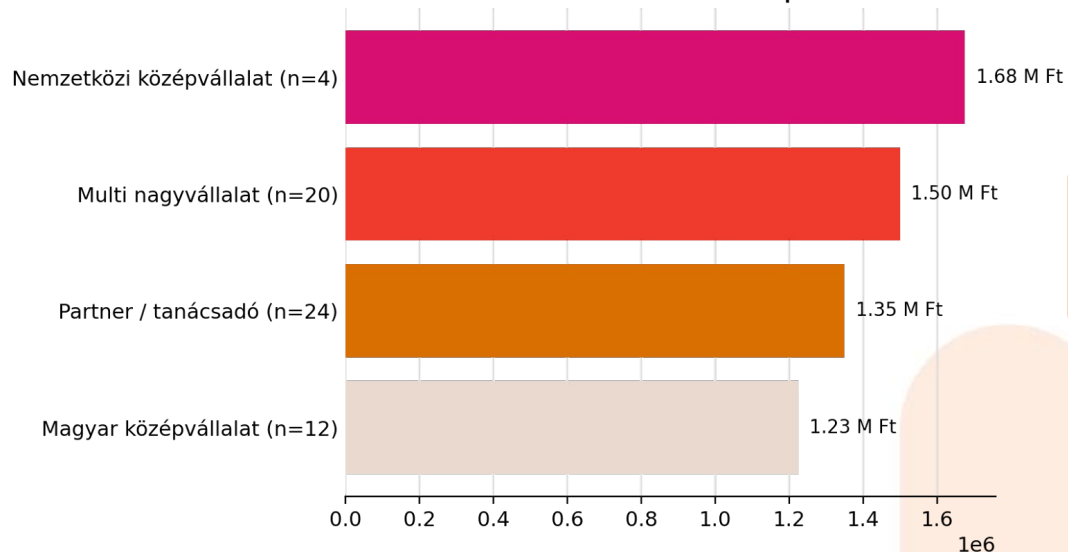
- 0 cert: 0.8M Ft medián. 3+ cert: 1.65M Ft medián.
- A felsőfokú / tárgyalóképes angolhoz a mintában magasabb bér társul, főleg nemzetközi környezetben.
- Ez korreláció, nem tiszta ok-okozati kapcsolat: a szenioritás és a szerepkör egyszerre mozgatja a két tényezőt.

Munkáltatói kontextus

A piac szinte teljesen remote-first működésre állt át, a magasabb bérsávok még mindig a nemzetközi nagyvállalatokra jellemzőbb.



Medián bér munkáltatótípus szerint



41%
teljesen remote

55%
hibrid

Milyen következtetés érdekes ebből levonni?

- Az irodai munkavégzés ma már nem jellemző, a szakma jelentős része hibrid/full remote dolgozik.
- A tanácsadó cégek nem feltétlenül a legjobban fizetők – a minta szerint a legmagasabb bérek a nemzetközi közép és nagyvállalatoknál vannak
- A contractor / freelancer bérek magasabbnak tűnnek, de a kevés adat miatt ezt inkább csak irányadóként érdemes értelmezni.

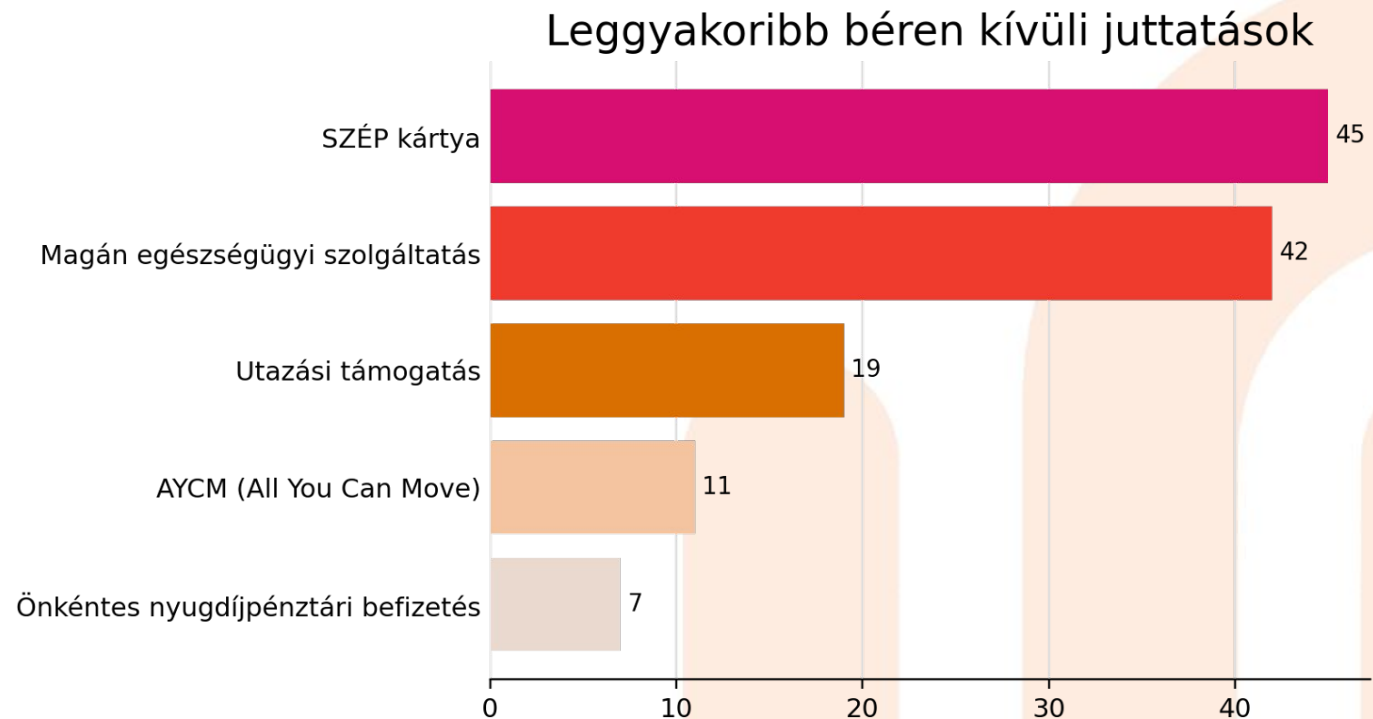
Bónusz és juttatások

Egyre gyakoribb, hogy a dolgozók éves bónuszt is kapnak az alapbéren felül, valamint megjelennek a klasszikus cafeteria elemek is a csomagokban.



Van bónusz
Nincs bónusz

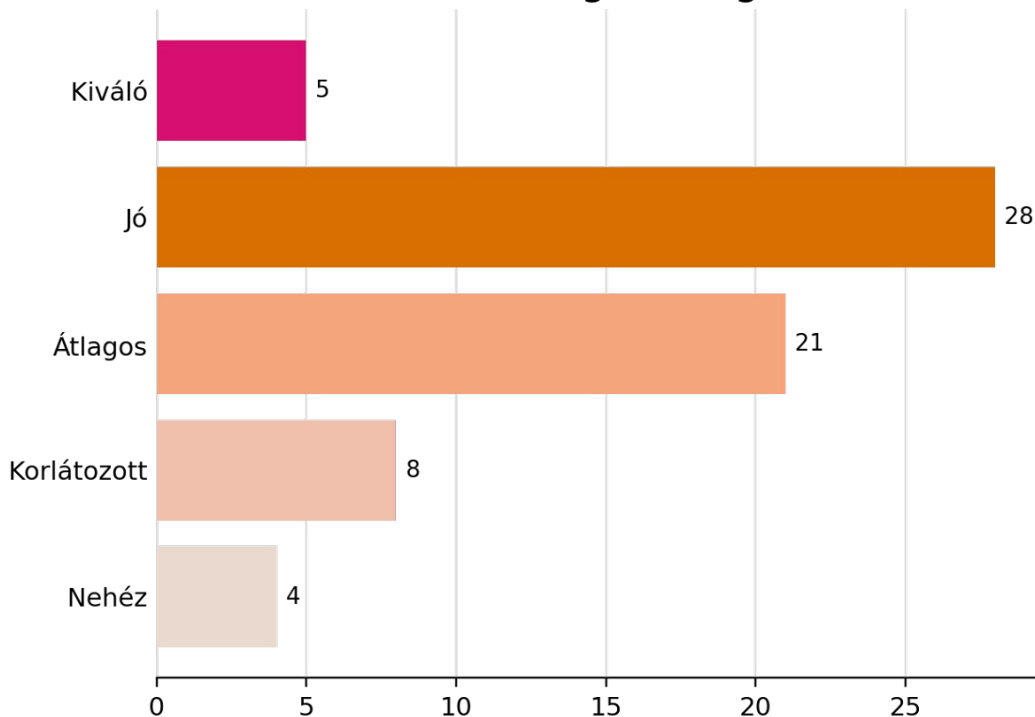
- A válaszadók 56%-a kap rendszeres éves bónuszt.
- A legtipikusabb bónuszméret 1-2 havi fizetés.
- A leggyakoribb béren kívüli juttatások: SZÉP kártya és magán-egészségügy.



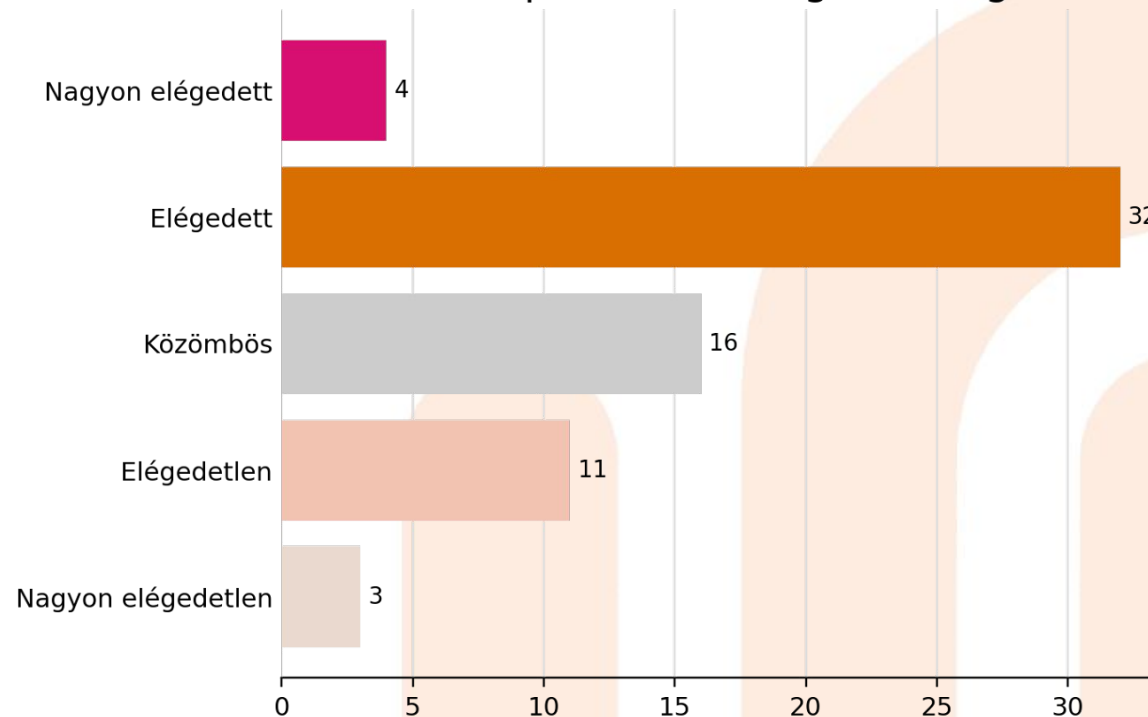
Piaci hangulat és kompenzációs elégedettség

A piaci hangulat összességében pozitív, de már nem annyira kedvező, mint korábban:
a válaszadók fele jónak látja a helyzetet, ugyanakkor az elégedetlenség is érezhetően jelen van.

Piaci lehetőségek megítélése



Kompenzációs elégedettség

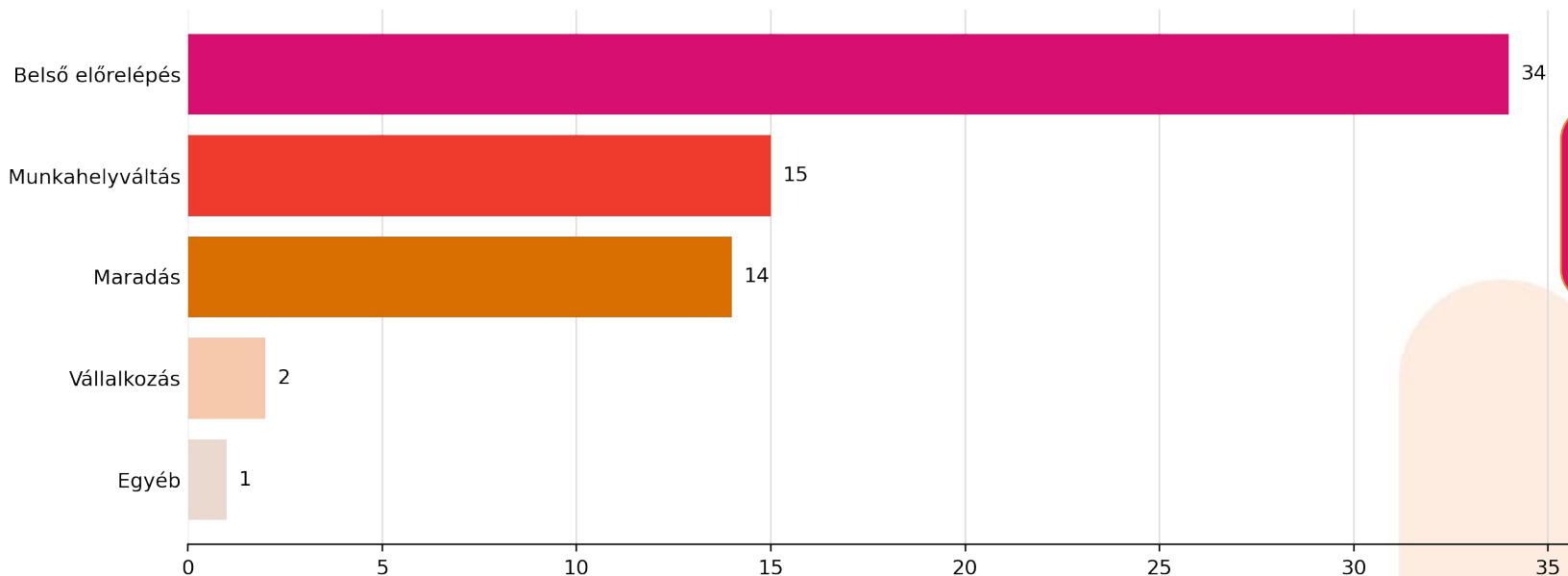


- 33 fő szerint jó vagy kiváló a piac, 12 fő szerint korlátozott vagy nehéz.
- 14 fő elégedetlen vagy nagyon elégedetlen a jelenlegi kompenzációjával.
- A magasabb fizetésű sávokban látványosan nagyobb az elégedettség, ezért a megtartás sokszor nem csak kultúra, hanem egyszerűen bérszint kérdése is.

Retention: sokan maradnának, ha van fejlődési lehetőség

A válaszok alapján a fő kockázat nem az, hogy az emberek azonnal váltani akarnak, hanem az, ha nem látnak előrelépési lehetőséget a jelenlegi helyükön.

Karriertervek a következő 2 évben



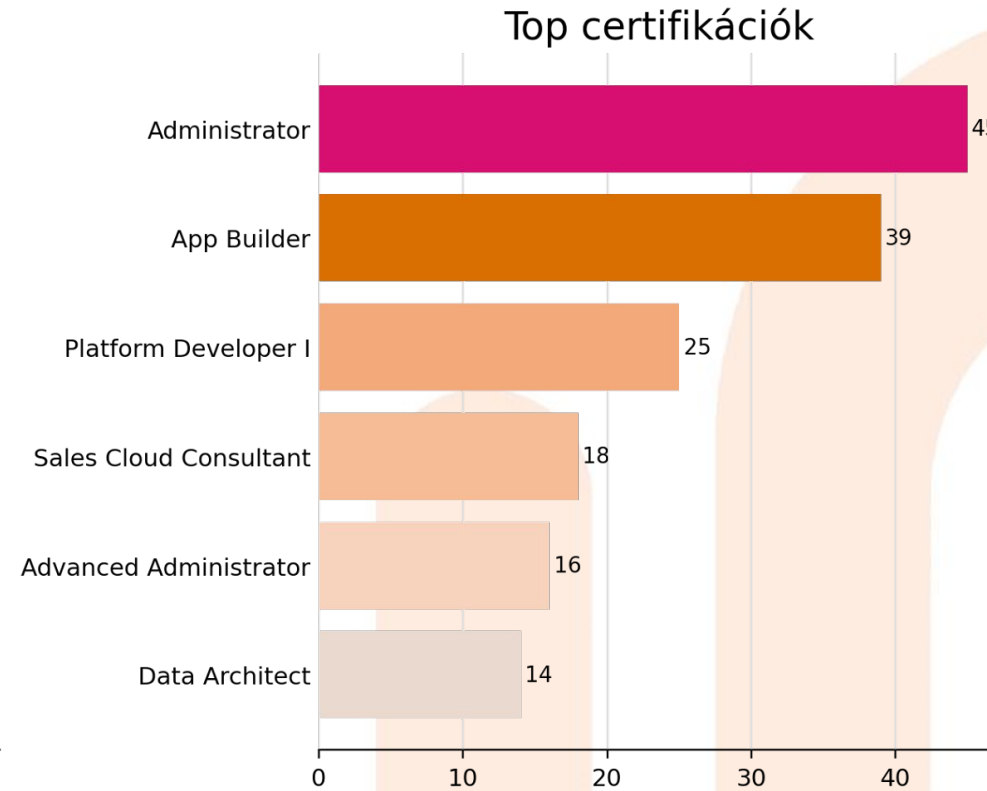
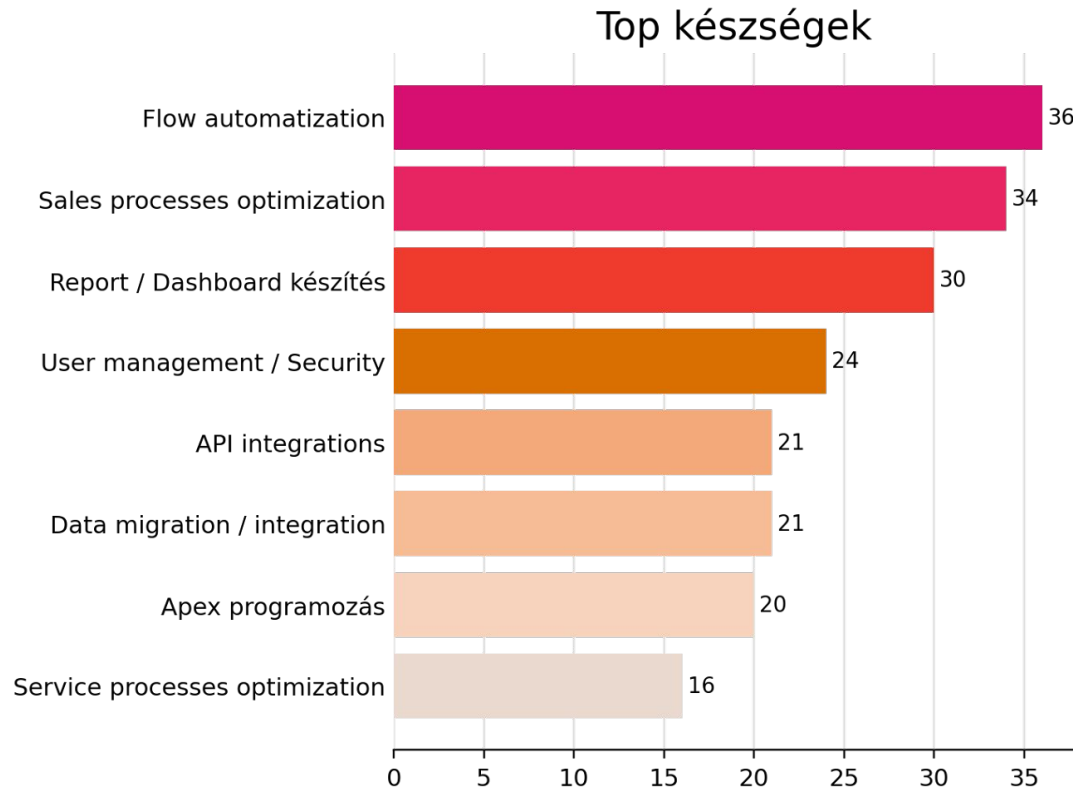
52%
belső előrelépés

26%
váltana vagy
vállalkozna

- A leggyakoribb hozzáállás nem az, hogy „maradok”, hanem az, hogy „maradnék, ha tudok fejlődni”.
- Ha egy cég nem kínál következő szintet, a megtartási kockázat gyorsan átvált valós fluktuációba.
- Ezen a piacon a pozíció, a felelősségi kör és a fizetés együtt számítanak – nem elég csak az egyiket rendben tartani.

Capability landscape

A legerősebb önbevallott készségek erősen platform-operációs és automation fókuszúak.



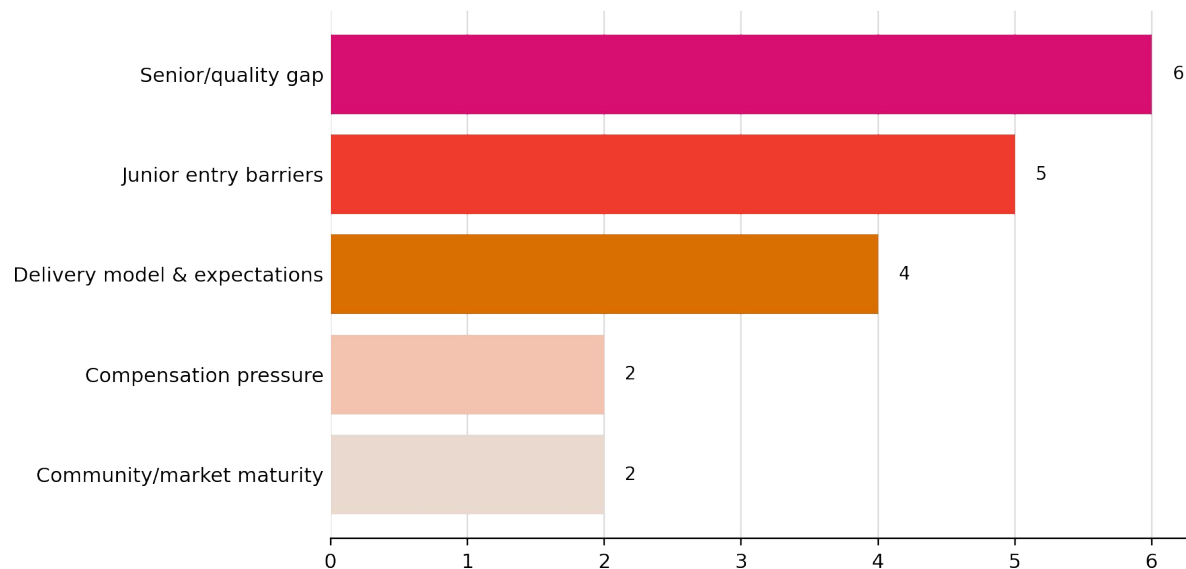
- A Flow automatization, Sales ops és Reporting a magyar minta leggyakoribb erőssége.
- A cert bázis az Administrator, App Builder és Platform Developer I tengelyre épül.
- Ez arra utal, hogy a piac érettsége már jóval túl van a basic admin feladatokon, de az architect jellegű mélyspecializáció továbbra is ritkább és drágább.

Mit mondanak a szabad szavas válaszok?

16 érdemi kommentből négy visszatérő minta rajzolódik ki:

senior minőségi hiány, nehéz junior belépés, delivery-éretlenség és gyengébb közösségi infrastruktúra.

Fő témák a szabad szavas kommentekben



“

Kevés a medior, senior fejlesztő.

“

Tudtommal kezdőként nehéz az elhelyezkedés.

“

To be experienced in everything becoming a requirement. One person cannot know everything.

“

Több meetupra, élénkebb szakmai közösségre van szükség itthon.

Mit érdemes tenni employer oldalon?

Öt rövid, de gyakorlatias következtetés a hiring, pricing és retention döntésekhez.

- 01** Kezeld külön az architect, developer, admin és BA / consultant szerepeket, mert nagyon eltérő bérszinteken mozognak – a „Salesforce specialist” címke félrevezető.
- 02** Az ajánlatok kialakításánál a tapasztalatot és a certifikációkat együtt érdemes nézni, mert együtt adják a valódi piaci értéket.
- 03** Remote vagy hibrid lehetőség nélkül a legtöbb jelölt már nem tartja versenyképesnek az ajánlatot.
- 04** A megtartásnál nem elég csak a fizetés: legalább ennyire fontos, hogy legyen világos következő szint és fejlődési irány.
- 05** Érdemes tudatosan építeni a junior és medior utánpótlást, mert egyszerre van senior hiány és kevés belépési lehetőség a kezdőknek.

A bérpiackutatás közreműködői



Polacsek Zsolt

Leader and founder of the Hungarian
Salesforce Trailblazer Community



Szabó Péter

Salesforce Team Lead United Platforms



Koronczai Bence

TA Business Partner United Platforms

Kapcsolat: hr@ingatlan.com