

CONTENTS

Welcome	1
Salary Guide Survey 2020	2
Market Update	4
Hays Temporary Services	6
Accountancy & Finance	10
Banking	12
Business Services	14
Construction & Property	18
Engineering & Manufacturing	22
Human Resources	26
Information Technology	28
IT Contracting	32
Life Sciences	36
Logistics & Supply Chain	40
Marketing	42
Office Support	44
Retail	46
Sales	48
Technical Sales	50

WELCOME



Tammy Nagy-Stellini
Managing Director
Hays Hungary

Welcome to the 2020 Hays Hungary Salary Guide report. This is our tenth consecutive year of launching this annual report that presents salary levels and key trends in the Hungarian labour market.

In this publication, you will find a comprehensive salary benchmarking split across fourteen main specialist sectors, focusing on all the hiring trends over the past year. We also look at all the major economic, legislative and technological changes that we feel will shape the labour market in 2020. Our report presents the minimum, maximum and typical gross monthly salaries in Hungarian Forint (HUF) for full-time positions without bonuses and other benefits. The data was drawn from hundreds of recruitment projects run by Hays Hungary nationwide for its multinational and SME private sector clients in 2019.

We hope you will find the information and insight presented in our Salary Guide 2020 report both interesting and useful, whether you are an employer or a job seeker.

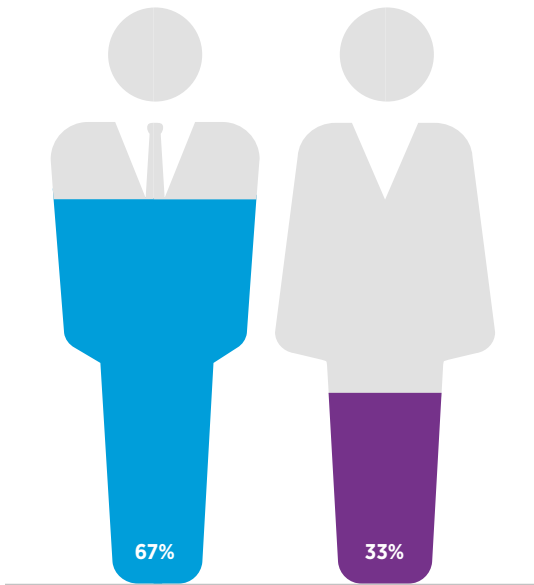
Üdvözljük a Hays Hungary 2020-as Salary Guide kiadványában! Örömmel szolgálunk, hogy immár tizedik alkalommal jelenik meg bérfelemelésünk, amelyben bemutatjuk az aktuális magyarországi piaci trendeket és bérszinteket.

Kiadványunkban az elmúlt egy évre fókuszálva, átfogó képet nyújtunk a bérsávokról tizennégy szakterületre lebontva, valamint bemutatjuk a legfontosabb gazdasági, jogi és technológiai változásokat, amik hatással lehetnek a 2020-as év munkaerőpiacára. A riport a minimum, maximum és jellemző bruttó havi fizetéseket mutatja be magyar forintban (HUF), teljes munkaidős pozíciókra vonatkozóan, bónuszok és egyéb juttatások nélkül. Az adatok a Hays Hungary több száz toborzó projektjéből származnak, amelynek alapját a 2019-ben meglévő multinacionális és KKV partnereink szolgáltatták.

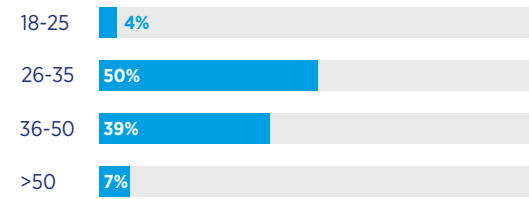
Bízunk benne, hogy a 2020-as Salary Guide felmérésünket hasznosnak és érdekesnek találja, akár mint munkáltató vagy mint álláskereső.

HAYS HUNGARY SALARY GUIDE SURVEY 2020

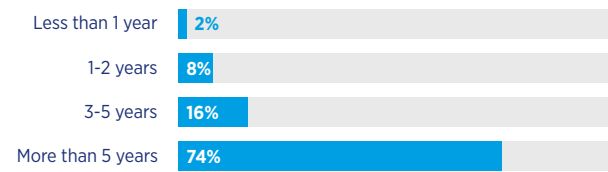
Gender



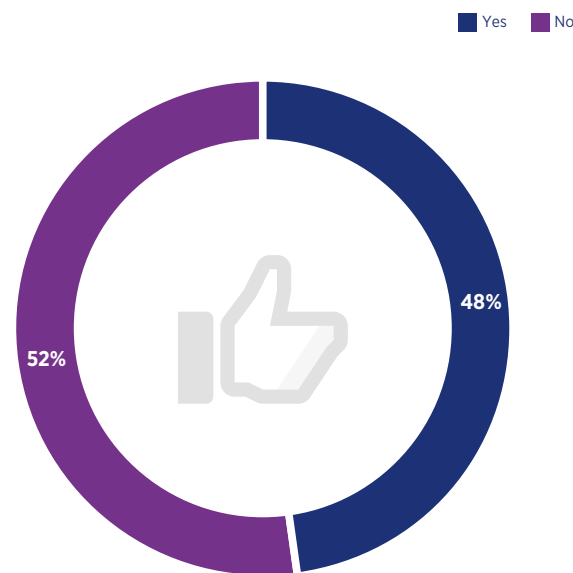
What is your age?



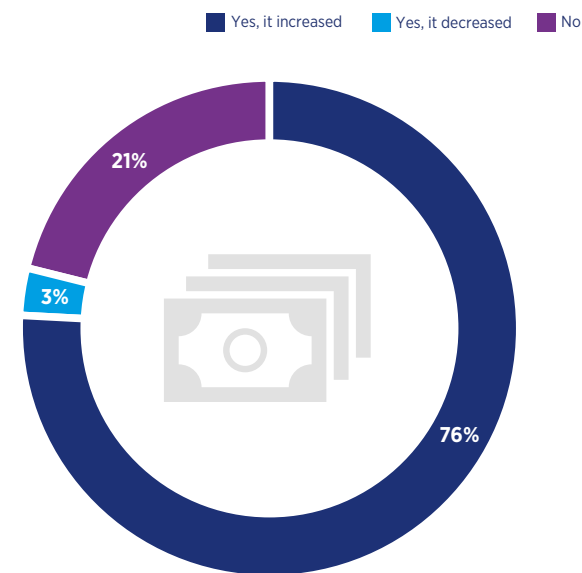
How many years of work experience do you have?



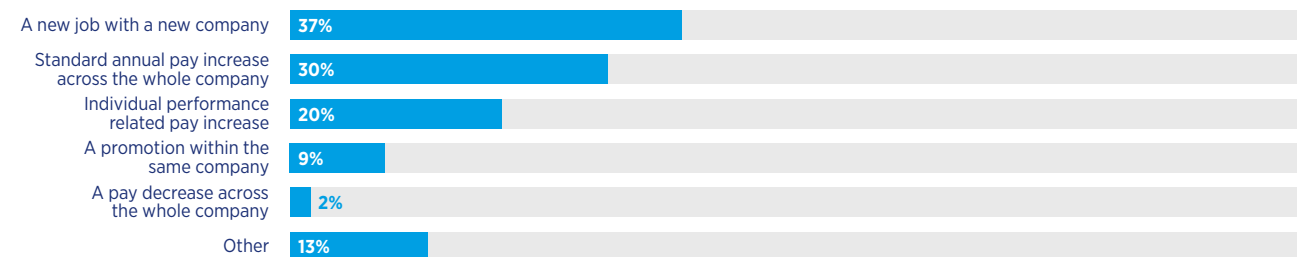
Are you satisfied with your current salary?



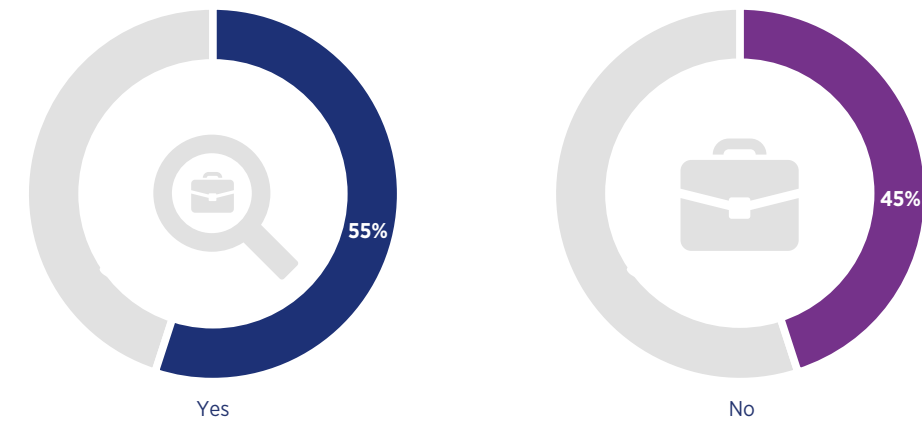
Did your salary change last year (2019)?



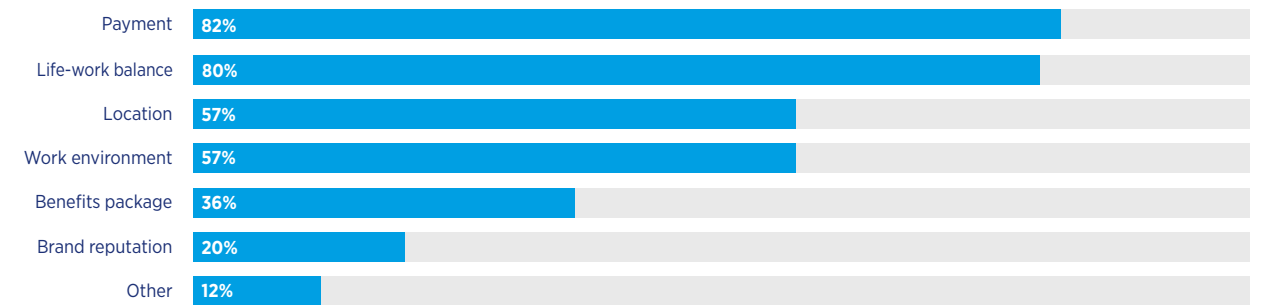
What was your salary change a result of?



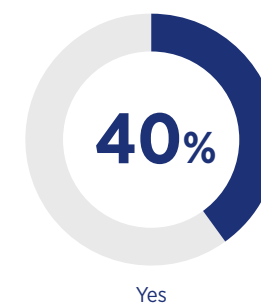
Are you planning to change your job in the near future?



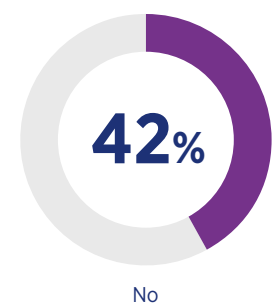
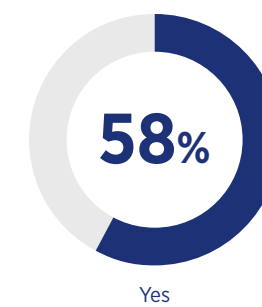
What are your main priorities when looking for a new job?



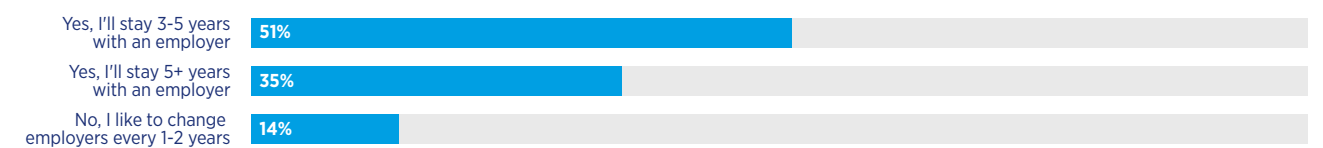
Would you move to another city in Hungary for a better career opportunity?



Would you move to another country for a better career opportunity?



Do you believe in job loyalty?



MARKET UPDATE PIACI ÁTTEKINTÉS

In comparison to previous years, 2019 was particularly interesting for the Hungarian labour market.

Changes can be sensed in all sectors, which is the result of the uncertainty and stagnation that can be experienced primarily in the automotive industry. A noticeable drop in recruitment pressure can also be noticed within white collar talent search, particularly in the manufacturing industry where, due to continuous expansion strategies. But, as companies aren't having to recruit for positions immediately, they have a chance to focus on more long term strategies. This means that current job roles will be reorganised and optimised, while the arrival of Industry 4.0 also signifies an increasing merge between automation and IT, resulting in fundamental changes to manufacturing methods previously considered as best practice. With the appearance of new technologies, investors are increasingly leaning towards the expensive, predictable, manufacturing machinery, as opposed to a cheaper, more erratic, human workforce. This trend is expected to increase across the whole region and not only within our country.

The reputation of "cheap labour" seems to be forgotten in Eastern Europe, with the average annual wage increase in the Czech Republic, Poland and Hungary, at around 10%, which is far higher than many countries in the West. In order to maintain their competitiveness, there is still a huge demand from investors to centralise their services, competencies and manufacturing, with many companies looking to relocate these to Eastern countries. Moreover, according to our experience, instead of lower skilled white and blue collar workers, more and more investors are

offering opportunities for higher skilled professionals now. Instead of the former white and blue-collar unskilled workforce requirements, those investors are now in favour of those who provide higher skilled opportunities in the local market. As a result, the state education services are barely keeping up with the rapid changes to the economy trends, therefore it will be interesting to see how corporations will look to provide educational functions themselves. Thanks to this the pro capita productivity will increase significantly, but it will still take years to catch up with the expectations of the labour market.

In order to decrease their operational risks and increase their productivity, many large multinational companies are increasingly outsourcing their processes to specialised, expert partners. The popularity of finetuned solutions such as, RPO (Recruitment Process Outsourcing), MSP (Managed Service Provision) and Contracting services, is a result of their high success rate seen in the US and Western European markets over many years. Candidates are now no longer surprised to be initially hired as a temporary worker during their first few months of employment, as this has become a good practice in the market to counteract the sometimes high numbers of staff that leave after their onboarding.

It would be too early to say that an economic crisis is on the way, but lying low in the economy is certainly not sustainable for long. Therefore, in 2020 we can expect the current rearrangement of the labour market to be continued.

Habár az elmúlt néhány év igen hasonlóan alakult, 2019 kifejezetten izgalmas évnak bizonyult a magyar munkaerőpiac számára.

Valamennyi szektorban érezhető volt a változás szele, mely elsősorban az autóiparban tapasztalható bizonytalanság és a kiválás következményének tudható be. Jellemzően a gyártó cégek csúcsra járatott szellemi toborzásában érzékelhető a folyamatos bővülési célok miatti nyomás kézzel fogható csökkenése. Ezt a lélegzétvételnél szünetet kihasználva, a hazai munkáltatók a tűzoltás helyett, egyre inkább a hosszabb távú megoldásokra fókuszálnak. Egyrészt ez a jelenlegi munkakörök átszervezését, másrészt az ipar 4.0 megjelenésével, rohamléptekben az IT és az automatizálás összefonódását, és ezáltal a korábbi gyártási módszerek alapvető megváltoztatását jelenti. Az újabb technológiák megjelenésével, a befektetők egyre inkább hajlanak a rövid távon drágábbnak tűnő, de jóval kiszámíthatóbb gépek által végzett munka felé, mintsem az olcsóbb, de rapszodikus humán erőforrás felé. Ez a trend várhatóan 2020-ban nem csak hazánkban, de a régióban is erősödni fog.

Megbomlani látszik az a tény, miszerint Közép-Kelet Európa az „olcsó munkaerő” területe, hiszen többek

közt Csehországban, Lengyelországban és Magyarországon is átlagosan 10% körül volt az átlagbérek éves emelkedése, ami jóval meghaladja a nyugat-európai átlagot. Ennek ellenére, a versenyképességük fenntartása érdekében, továbbra is nagy az érdeklődés a befektetők részéről a szolgáltató központok, kompetencia központok és a gyártás központosítására, valamint ezek áthelyezésére a keleti országokba.

Továbbá, tapasztalatunk szerint a korábbi fizikai vagy szellemi betanított munkát igénylő feladatok helyett, teret nyernek azon befektetők által kínált lehetőségek, melyek magasabb képzettséget igénylő pozíciókat kínálnak a helyi munkaerőpiacon.

Habár az állami oktatás nehezen tud lépést tartani a gazdaság lendületes változásainak betudható új trendekkel, arra számíthatunk, hogy a vállalatok egyre inkább magukra vállalják az oktatás szerepét. Ezeknek köszönhetően, az egy főre jutó termelékenység jelentősen növekedni fog, viszont a felzárkózási folyamat még évekig eltarthat.

A nagyobb létszámú multinacionális vállalatok a produktivitásuk növelése és a működésük kockázatainak csökkentése érdekében az elmúlt év során egyre gyakrabban választották megoldásként folyamataik egy részének, vagy egészének a kiszervezését, szakértő partnerek számára. Az RPO (Recruitment Process Outsourcing), MSP (Managed Service Provision) és a Contracting szolgáltatás népszerűsége a már Nyugat-Európában és az USA-ban több év alatt finomra hangolt megoldások sikereinek köszönhető. Ma már nem lepődnek meg a munkavállalók sem, ha munkaerő-kölcsönzés modell keretében alkalmazzák őket az első néhány hónapban, hiszen ez egy bevált gyakorlattá vált a szellemi munkavállalók kezdeti magas fluktuációjának kiszámítható kezelésében.

Korai lenne még azt kijelenteni, hogy egy újabb gazdasági válság van kilátásban, viszont a kiválás hosszú távon nem fenntartható a gazdaságban, ezért 2020-ban már számíthatunk arra, hogy a munkaerőpiacon az elkezdődött átrendeződés folytatódni fog.

HAYS SERVICES SZOLGÁLTATÁSAINK



HAYS TEMPORARY SERVICES

ATYPICAL SOLUTION FOR TYPICAL PROBLEMS



Due to changes and candidate shortage in the labour market, alternate solutions for white-collar staffing have become conspicuous.

In the hiring process, flexibility and the reduction of administrative processes have become significant factors for businesses. Hiring white-collar temporary workers, for short or extended periods, offers a great solution for these cases.

Hays temporary recruitment, as a division of Hays, has been created to fulfil the needs of our clients and enable us to provide a comprehensive HR solution.

We offer the following white-collar temporary staffing solutions for both local and international organizations based across the whole CEE region:

- Recruitment and payroll
- Payroll service

Primarily, our clients use our temporary recruitment services in the situations of:

- Try & Hire (in cases of increased employee turnover)
- Unexpected/prolonged employee absences
- Headcount limitation
- Minimizing fixed costs
- HR overloading
- Managing seasonal demands

Temporary recruitment provides hassle-free, quick solutions:

- No added costs: you only pay for the candidate's actual time working.
- Quick solution: we respond to your requirements immediately.
- Extensive candidate pool: we provide expert knowledge at your fingertips.
- Top talent: we only hire the most relevant temporary professionals for your business.
- Hassle-free: we take care of the payroll and administration processes, so you don't have to.

Moreover, our long and successful cooperation with a 'Big Four' accounting partner ensures that we deliver the most punctual payroll process.

We treat each person and organisation in a unique way, always looking to understand the business of the client and successfully advise them on the best solutions within the remits of their local legal system.

We have proven to numerous clients and candidates that our unique combination of specialist recruitment and temporary staffing solutions are a reliable and beneficial choice for their business/career.



Try & Hire

Temporary recruitment is a great way to trial candidates before offering them a permanent role. With Try & Hire, our most popular service, you can easily reduce fluctuation within your company, as you will be 100% sure that you are hiring the right candidates for your business. During Try & Hire, which is usually 6-12 months long, the temporary worker is under our payroll and we are responsible for all HR administration related to their employment.



Headcount freezes

In unforeseen cases when there is a sudden need for additional labour without a prearranged budget in the headcount plan, temporary staffing is a quick and cost effective solution not only during the transitional period.



Payroll service

During the temporary employment process, the temporary worker is under Hays' payroll, ensuring the perfect solution for our partners' needs.

Our consultants and payroll specialists provide a full-scale service as the temporary employee starts to work, whether the employee was recruited by Hays or by the client.



HR admin

Hiring a temporary worker can save time and money for your business. Factors including your temporary professional's credentials, remuneration, engagement and on/off-boarding is handled by Hays payroll specialists, this way ensuring precise and smooth processes. Hays is also in charge of timesheets, holidays, sick leave and salary payments, which in turn allows your HR team(s) availability to focus on strategy and internal improvements.

MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS ATIPIKUS MEGOLDÁS TIPIKUS PROBLÉMÁKRA



A megváltozott munkaerőpiaci viszonyok miatt előtérbe kerültek a szellemi munkaerő alkalmazásának alternatívái.

A munkaerő felvételében fontos tényezővé vált a rugalmasság, valamint a szervezet tehermentesítése. Erre kitűnő megoldást kínál a munkaerő akár hosszú távú kölcsönzése szellemi munkakörökben is.

A Hays munkaerő-kölcsönzési üzletága azért lett létrehozva, hogy ügyfeleink kihívásaira minél sokoldalúbb és átfogó HR megoldásokat biztosíthassunk.

Hazai és nemzetközi partnereink számára nyújtunk szellemi munkaerő-kölcsönzési szolgáltatásokat:

- Toborzás és bérszámfejtés
- Bérszámfejtés

A munkaerő-kölcsönzés az alábbi szituációkban hasznos eszköz:

- Try & Hire
- Létszámstop
- Fix költségek alacsonyan tartása
- Váratlan vagy elhúzódó munkavállalói hiányzások
- HR túlterheltsége
- Szezonális kezelése

Költséghatékony és gyors megoldást kínálunk:

- Nincsenek rejtett költségek: csak a munkavállaló állományban töltött idejéért kell fizetnie
- Gyors megoldás: felmerülő igényeire azonnal válaszolunk
- A legjobb jelöltek: csak a pozícióra legalkalmasabb, akár időszakos megbízást is vállaló szakembereket mutatjuk be önnek
- Kiterjedt jelöltadatbázis: szükséges tudás és tapasztalat karnyújtásnyira
- Támogatott HR folyamatok: a toborzás mellett átvállaljuk a bérszámfejtést és az adminisztrációs feladatokat is

Több éves, sikeres együttműködésünk Big4 partnerünkkel biztosítja a bérszámfejtési szolgáltatásunk pontosságát.

Minden egyes partnerünket és jelöltünket egyedi módon kezeljük. Arra törekszünk, hogy a lehető legnagyobb mértékben megértsük ügyfeleink működését, és a legjobb megoldást biztosíthassuk számukra az érvényes jogszabályok keretein belül.

Számos együttműködés alkalmával bizonyítottuk már ügyfeleink számára, hogy a specialista toborzás és a munkaerő-kölcsönzés összeolvadása sikeres módszer.



Try & Hire

A munkaerő-kölcsönzés kiváló megoldás, ha a munkáltató szeretne megbizonyosodni a munkavállaló képességeiről, mielőtt saját állományában véglegesítené őt. Try & Hire szolgáltatásunkkal könnyedén csökkentheti vállalata fluktuációs rátáját, hiszen 100%-ig biztos lehet abban, hogy végül a legmegfelelőbb munkavállalókat alkalmazza. Try & Hire megoldásunkat általában 6-12 hónapos időtartamra javasoljuk, mely időszak alatt a kölcsönzött munkavállaló a Hays állományában van, és mi felelünk mindennemű bérszámfejtéssel kapcsolatos adminisztrációért.



Létszámstop

Amennyiben megnövekedett az igény az új emberi erőforrásra, azonban a létszámtervezésnél ezzel nem számoltak, a munkaerő-kölcsönzés tökéletes alternatívát nyújt, nem csak az átmeneti időszakban.



Bérszámfejtési szolgáltatás

Hays szolgáltatásai közé tartozik a munkaerő-kölcsönzés is, melynek során a munkavállaló a Hays állományában szerepel és a kölcsönbeadó felel a HR folyamatokért is. Így partnereink több fókuszot helyezhetnek a stratégiai és belső fejlesztésekre, valamint tehermentesíthetik saját HR csapatukat.

Tanácsadóink és a munkaerő-kölcsönzésre specializálódott adminisztrációs csapatunk teljes körű szolgáltatást nyújt a toborzás utáni teendőknél – az ügyfél által toborzott munkavállalókra vonatkozóan is.



HR adminisztráció

Kölcsönzött munkavállalók alkalmazásával időt és pénzt takaríthat meg cége számára. A Hays munkaerő-kölcsönzési csapata látja el a munkaviszonnyal kapcsolatos adminisztrációs, bérszámfejtési feladatokat, ki- és beléptetést, a jelenléti ívek, szabadságok kezelését és a bérek kifizetését. Ezáltal vállalata HR csapata nagyobb fókuszot helyezhet a stratégiai és belső fejlesztésekre.



2019 shared similarities to 2018, as major multinational companies looked to outsource their finance operations to their Shared Service Centers (SSC). Most roles outside of the SSC sector were vacant, caused primarily by resignation. The base salary growth was 10% in general.

Once again, likewise to 2018, the most in demand roles in the Hungarian market were accountants and chief accountants with English fluency. With an increased need for these specialists, the market saw salary elevations to attract candidates to apply. Despite the minimum and maximum salaries for this area not rising significantly (less than 10% on average), the typical median role increased by more than 10%.

Nowadays, employers don't hire accountants from 'the street'. Instead, an active job seeker will be approached by a headhunter or a company recruiter before they apply to any role. The speed of the recruitment process is also a key factor, as accountant candidates typically accept the very first offer they receive, withdrawing their other applications before competing companies are able to respond.

Furthermore, there was a large demand for controller professionals, meaning job seekers with experience in that field, who were open to travel or relocate within the country, could choose from multiple job opportunities. Sadly, job seekers in the finance sector are still not this flexible, which restricts employers when looking to fill vacant roles within a minimal timeframe, especially in locations further from the capital.

Thanks to the growing fintech sector and an increase in digitalization, a growing number of applicants are needed with basic IT knowledge. This trend will continue in 2020, which could in turn create completely new roles in the industry. This could directly affect banking and insurance, offering new opportunities to those who wish to leave the sector but can't find an alternative career path.

“ A growing number of applicants are needed with basic IT knowledge ”

2018-hoz hasonlóan 2019-ben is folytatódott a vállalatok pénzügyi és számviteli területeinek üzleti szolgáltató központokba (SSC-be) történő kiszervezése. Az üzleti központokon kívül megjelent álláshirdetések többsége viszont a megüresedett pozíciók által vált elérhetővé. A megnövekedett kereslet következtében 10% körüli bérnövekedést tapasztaltunk.

A 2019 hasonló adatokat eredményezett, mint az előző két év felmérései. Az év legkeresettebb pozíciója az angolul beszélő könyvelő illetve főkönyvelő volt. A megnövekedett igények miatt a bérekben is növekedést lehetett tapasztalni. Bár a minimum és maximum bérek átlagosan kevesebb mint 10%-kal növekedtek, az átlagkereset 10%-nál is többet emelkedett.

A tapasztaltabb könyvelőket napjainkban már sokszor direkt módon keresik meg, az adott vállalattól vagy egy fejevadász cég toborzója által. A toborzási folyamat gyorsasága kulcsfontosságú, hiszen a pénzügyi és számviteli szakemberek gyakran már az első ajánlatot elfogadják, mielőtt további lehetőségeket is meghallgatnának.

A konteroller jelöltek hasonlóan keresettek voltak, leginkább azok a szakemberek, akik hajlandók többet utazni vagy akár költözni is. Azonban ez a fajta hajlandóság nagyon ritka a munkakeresők körében, így olykor hosszabb időbe telik Budapesttől távolabbi városban kontrollert találni.

A fintech vállalatok bővülésének illetve a pénzügyi szolgáltatók digitalizációjának eredményeképp egyre több munkavállalónál elvárás az alapszintű IT tudás. Eddigi tapasztalataink és adataink alapján 2020-ban tovább fog növekedni a kereslet irántuk, ami akár új szakmák megjelenését is eredményezheti. Ezáltal befolyásolhatja majd a banki és biztosítói területet, ahova hasonló tudással rendelkező szakembereket kerestek korábban. A későbbiekben ez akár új alternatívaként is szolgálhat azok számára, akik pályaváltáson gondolkodnak.

Accounting	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Junior Accountant (0-3 years)	330 000	550 000	450 000
Accountant (3-5 years)	420 000	600 000	520 000
Senior Accountant (5+ years)	480 000	750 000	600 000
Chief Accountant	700 000	1 200 000	900 000

Audit	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Audit Assistant (0-2 years)	350 000	600 000	470 000
Auditor (3-4 years)	420 000	800 000	610 000
Audit Senior (5+ years)	650 000	1 100 000	800 000
Audit Manager	850 000	1 500 000	1 100 000

Controlling	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Junior Controller (0-2 years)	380 000	500 000	450 000
Controller (3-5 years)	470 000	700 000	590 000
Senior Controller (5+ years)	550 000	900 000	750 000
Head of Controlling	800 000	1 600 000	1 100 000

Tax	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Junior Tax Advisor (0-2 years)	350 000	480 000	420 000
Tax Advisor (3-5 years)	405 000	700 000	530 000
Tax Expert (5+ years)	500 000	1 000 000	650 000
Tax Manager	700 000	1 500 000	1 000 000

Finance Executive	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Finance Manager (with team size of around 2-6 people)	800 000	1 500 000	1 200 000
Finance Director/CFO (with team size over 6 people)	1 200 000	2 500 000	1 700 000
Regional Finance Director/ Group CFO	1 500 000	3 000 000	2 200 000

Payroll	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Payroll Assistant (0-3 years)	320 000	420 000	370 000
Payroll Specialist (3+ years)	450 000	600 000	550 000
Payroll Team Leader	550 000	850 000	750 000

Compliance	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Junior Compliance Specialist (1-3 years)	350 000	520 000	450 000
Compliance Expert (3-5 years)	400 000	650 000	530 000
Chief Compliance Officer (5+ years)	650 000	1 200 000	900 000

BANKING GROWING DEMAND

The reputation of the investment sector in Hungary is still strong, creating several hundred new jobs in the past 2 years. This consistent growth has subsequently led to an extreme rise in the average salary in this sector. However, in contrast, the reputation of the insurance sector only grew marginally, with job seekers often opting for roles within the banking sector, primarily due to the prospects of international career opportunities and work experience.

The general salary increase has been driven by newly established investors continuing their recruitment at the same rate as the previous year. The market is highly candidate driven, therefore the only way to attract and retain skilled employees is through salary elevations of 20-25% areas like investment. This in turn has affected the level of junior and senior people without management responsibilities, therefore management salaries rose only a little or not at all in this sector.

We believe this rising trend will begin to slow and stabilize near the end of 2020, or even into the beginning of 2021. It will be exciting to see whether companies within this sector (or similar industries) continue to follow the trend of increasing average wages or seek innovative solutions to hire and retain the best employees.

In the banking sector, a hybrid of investment and IT knowledge is the most demanded skillset in the market. For example, a young job seeker within finance with

a basic understanding of coding, would be more likely to find opportunities, and on average earn a higher salary, than someone without IT knowledge. Alongside this, English language proficiency is a basic requirement in this sector, with very few companies hiring candidates without it.

The actuarial roles, and positions requiring maths qualifications, make up the highest number of open roles in the insurance sector. In order to attract candidates to apply for these roles this area experienced the highest average salary rises, increasing by around 10-15%. Furthermore, with this sector being less attractive than investment or banking, more and more insurance companies have adopted digitalization processes with the aim to change this trend. In addition, the demand for business analysts, process analysts, and project managers has grown, while roles with international tasks have proven to be very attractive to candidates, however only a few open roles can be found in the market.

A befektetési banki szektor változatlanul népszerű a munkavállalók körében, hiszen az elmúlt évben is több száz új pozícióval bővült ugyanannyi munkavállalóra vetítve. Azonban az álláskeresők száma nem változott jelentősen, így a bérek drasztikusan megnövekedtek. Habár a biztosító terület népszerűsége nőtt, a munkavállalók még mindig a banki szektort részesítik előnyben, a nemzetközi tapasztalatszerzés és a karrierlehetőség reményében.

A bankszektorban levő bérek a tavalyi évhez képes tovább növekedtek. Ez főleg annak köszönhető, hogy az elmúlt 2-3 évben megjelent új piaci szereplők, hasonló tempóban folytatták a toborzást. A piac telítettsége miatt egyre gyakoribb jelenség, hogy egyes területeken akár 20-25%-os bérnövekedés is tapasztalható. Ez főleg a pályakezdő és szakértő szinten gyakori, a vezetői bérek tekintetében kisebb mértékben vagy egyáltalán nem volt tapasztalható emelkedés.

Véleményünk szerint ez a növekedési trend 2020-ban lassulni, az év végére, illetve 2021 elejére pedig stagnálni fog. Érdemes majd megfigyelni, hogy a hasonló pénzügyi intézetek milyen lépéseket fognak tenni munkavállalók megtartásáért, esetleg az alpbérek növelését vagy más motiválási módszert választanak annak érdekében, hogy felvegyék a versenyt.

A banki szektoron belül a befektetési termékismeret és az IT tudás kombinációja a legjobban keresett készségek.

BANK ÉS BIZTOSÍTÁS MEGNÖVEKEDETT KERESLET

Risk	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Risk Modeler/Validator (0-2 years)	400 000	660 000	570 000
Risk Modeler/Validator (3-5 years)	540 000	900 000	750 000
Risk Modeler/Validator (5+ years)	660 000	1 150 000	870 000
Jr. Risk Analyst/Risk Reporting Specialist (0-2 years)	380 000	550 000	450 000
Risk Analyst/Risk Reporting Specialist (3-5 years)	580 000	900 000	810 000
Sr. Risk Analyst/Risk Reporting Specialist (5+ years)	500 000	950 000	750 000
Risk Team Leader	680 000	1 100 000	890 000
Head of Risk Department	930 000	1 800 000	1 410 000

Front Office	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Jr. Credit Analyst/Underwriter (0-2 years)	330 000	480 000	420 000
Credit Analyst/Underwriter (3-5 years)	410 000	580 000	510 000
Sr. Credit Analyst/Underwriter (5+ years)	500 000	700 000	580 000
Retail Banking Advisor/ Banking Sales	300 000	500 000	400 000
Premium Banking Advisor	420 000	650 000	550 000
Branch Manager	700 000	1 200 000	900 000
Client Relationship Manager	350 000	650 000	550 000
Sr. Client Relationship Manager (5+ years)	500 000	750 000	650 000

Collection, restructuring, workout	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Jr. Collection Analyst, Specialist (0-2 years)	250 000	380 000	320 000
Collection Analyst, Specialist (3-5 years)	320 000	500 000	420 000
Sr. Collection Analyst, Specialist (5+ years)	400 000	600 000	520 000

Treasury	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Jr. Treasury Analyst (0-2 years)	380 000	520 000	450 000
Treasury Analyst (3-5 years)	450 000	750 000	570 000
Sr. Treasury Analyst (5+ years)	500 000	900 000	700 000

Investment Analyst (Back office)	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Investment Analyst (0-2 years)	400 000	700 000	580 000
Investment Analyst (3-5 years)	610 000	900 000	700 000
Investment Analyst (5+ years)	750 000	1 100 000	850 000
Investment Analyst Team Leader	900 000	1 800 000	1 100 000

Quantitative modeller (Investment)	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Modeller (0-2 years)	440 000	690 000	580 000
Modeller (3-5 years)	600 000	900 000	740 000
Sr. Modeller (5+ years)	730 000	1 100 000	780 000
Modeller Manager	900 000	2 500 000	1 800 000

Actuary	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Jr. Actuary (0-2 years)	380 000	600 000	530 000
Actuary (3-5 years)	600 000	850 000	760 000
Sr. Actuary (5+ years)	700 000	1 500 000	900 000

BUSINESS SERVICES INNOVATIVE RECRUITMENT SOLUTIONS IN A TRANSFORMING MARKET



We can generally conclude that 2019 was a stable period for shared service centres (SSC) in Hungary.

The dynamic growth that defined the previous years slowed down and centres have instead focused their attention on expanding their existing portfolio. While the interest from new investors slightly decreased towards new operations, we can also say that the more regional-oriented approach, which characterized recent years, has shifted to the provision of global operations. Investors have begun to focus on delivering measurable business values, efficiency, and innovation, rather than solely concentrating on cost saving, when considering the Hungarian market.

While the prices of accommodation and office renting skyrocketed, the salaries offered by the companies stagnated and showed significant discrepancy compared to the expectations of candidates. This, and the fact that a considerable percentage of SSCs are still working with outdated operational and business models, pushed companies to start increasingly competing in terms of their employer branding strategies. Many businesses are now offering attractive, non-financial benefits, which can contribute to a more stable work-life balance. The most common example is the opportunity to work from home, which is no longer merely an added bonus, but rather a mandatory element for almost all positions.

Furthermore, creating high-value added functions is now one of the most important goals for SSCs in Hungary. These changes not only strengthen the reputation of the sector, but also secure the loyalty of the current workforce. Moreover, the companies that cannot keep up with these

trends then put themselves in a disadvantaged position when looking to hire in the labour market.

While we can expect automation to have the most prominent effect in the upcoming years, we can already see the start of this trend. Positions which are not attractive enough, or that add little value, are transferred to Asia or automated within the company. Nevertheless, we can state that automation is generally well received by employees, and those who are affected usually manage to find new positions within the centres. Those whose roles are simplified or redundant through automation technologies, usually can diversify into complex, decision-demanding or project-based jobs, helping companies retain talented workforces.

The changes mentioned above also have a significant effect on recruitment agencies. Companies consider agencies as consultants; therefore, the need has increased for market-wide researches and salary benchmarks. In order to provide the best possible service and find the most talented candidates, agencies are starting to put more effort towards campus recruitment and alternative channels. Furthermore, SSCs are more likely to use the Recruitment Process Outsourcing (RPO) model and employ external recruiters at their own premises to manage the end-to-end recruitment process. In order to satisfy this need, Hays offers to set up special, onsite recruitment teams who are dedicated to help the client maximize their effectiveness and talent attraction during major projects. An RPO has clear advantages, offering a flexible, quick and cost-saving solution, which is tailored to a company's unique needs.

*SSC definition also includes Business Process Outsourcing (BPO), Center of Excellence (COE) and Global Business Service (GBS).

ÜZLETI SZOLGÁLTATÁSOK INNOVATÍV TOBORZÁSI MEGOLDÁSOK EGY ÁTALAKULÓ PIACON

Általánosságban megállapíthatjuk, hogy a 2019-es év stabil időszak volt a magyarországi üzleti szolgáltató központok számára.

A korábbi évekre jellemző dinamikus növekedés lelassult, az új befektetők érdeklődése csökkent. A központok inkább a meglévő portfóliójuk bővítésére koncentráltak, és az eddig megszokott regionális támogatás helyett, inkább a globális támogatás irányába orientálódtak. A befektetők, akik Magyarországon kívántak üzleti támogató központot létesíteni, nagyrészt a mérhető üzleti tevékenységre, a hatékonyságra és az innováció biztosítására törekedtek ahelyett, hogy kizárólag a költségmentesítést helyezték volna fő fókuszba.

Miközben az ingatlanárak és az iroda bérleti díjak gyors ütemben emelkedtek, addig a cégek által kínált fizetési sávok stagnáltak, ez pedig jelentős eltérést mutatott a jelöltek juttatásbeli elvárásaihoz képest. Ez, valamint a tény, hogy az SSC-k jelentős hányada még mindig elavult működési és üzleti modellekkel dolgozik, arra készítette a vállalatokat, hogy egyre inkább kihangsúlyozzák az employer branding fontosságát, és ennek megfelelően alakítsanak ki egy versenyképesebb HR stratégiát. Továbbá nélkülözhetetlenné vált, az olyan vonzó, nem anyagi juttatások kínálata is, amelyek a munkavállalók munka és magánélet közti egyensúlyát stabilizálhatják. Az egyik legnyilvánvalóbb példa erre a home office lehetősége, amely egyre inkább a munkavállalók alapelvárásai között szerepel. Ez az elmúlt évben már nem csupán egyéb juttatásként tűnt fel, hanem szinte minden pozíció kötelező elemévé vált, és a jelölteknek továbbra is nagyon fontos tényező a döntés során. Ezen felül, a magas hozzáadott értéket képviselő pozíciók létrehozása az SSC szektor egyik legfontosabb célja ma Magyarországon. Ezek a változások nemcsak megerősítették az ágazat pozitív megítélését, hanem biztosították a jelenlegi munkaerő lojalitását is munkáltatójuk felé. Azok a vállalatok, amelyek nem tudnak lépést tartani ezen tendenciákkal, feltételezhetően hátrányosabb helyzetbe kerülhetnek a munkaerőpiacon.

Az automatizálás várhatóan csak a következő években fogja jelentősebb hatását kifejteni az operatív folyamatokra, azonban előszelét már érezni lehet a kiszolgáltató központokban. Azokat a pozíciókat, amelyek alacsony hozzáadott értékkel bírnak, ezért kevésbé vonzóak a munkavállalók számára, rendszerint keletebbre szervezik ki, vagy automatizálják a vállalaton belül. Azonban általánosságban kijelenthetjük, hogy azok a munkavállalók, akik feladatkörét az automatizáció érinti, könnyen találnak új munkalehetőséget a vállalaton vagy a szektoron belül. Az automatizáció által kiváltott feladatkör helyett az érintett munkavállalóknak emellett lehetőségük adódik komplexebb, nagyobb döntési joggal bíró vagy projekt-alapú feladatkört betölteni, amely elősegítheti a fluktuáció csökkenését és a tehetséges munkaerő megtartását a szektorban.

A fent említett változások jelentős hatással vannak a munkaerő közvetítő ügynökségek munkafolyamataira is. Az SSC szektor változásainak következtében, a vállalatoknál megnőtt a tanácsadó cégek által kínált részletes piackutatás és bérfelmérések iránti igény. A lehető legjobb szolgáltatás nyújtása és a tehetséges jelöltek megtalálása érdekében pedig az ügynökségek egyre nagyobb erőfeszítést tesznek – az általános toborzási módszereken túl – alternatív csatornák kihasználására, valamint az egyetemekkel való kapcsolat kiépítésére, a pályakezdő fiatalok elérése érdekében. Ezenkívül a szektorban egyre népszerűbbé vált a Recruitment Process Outsourcing (RPO) szolgáltatás alkalmazása, mely során külső tanácsadók segítik a helyszíni toborzási folyamatok koordinálását. Ezen igény kielégítése céljából a Hays speciális RPO szolgáltatást kínál ügyfelei számára egy on-site toborzási csapat felállításával, akik elkötelezetten segítik ügyfeleiket a hatékonyabb toborzás és kiválasztási folyamatokban. Az RPO számos előnye között megemlíthetjük, hogy egy gyors, rugalmas, egyedi igényre szabott és költséghatékony megoldást nyújtó szolgáltatás, mely nagyban hozzájárul a rövidebb időtartamú vagy nagyobb volumenű toborzási projektek sikerességéhez.

BUSINESS SERVICES

Finance & Accounting	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
AP Accountant (Fresh graduate)	360 000	400 000	380 000
AP Accountant (1-3 years)	400 000	500 000	430 000
Collection/Credit Analyst/AR Accountant (Fresh graduate)	360 000	400 000	380 000
Collection/Credit Analyst/AR Accountant (1-3 years)	400 000	550 000	450 000
GL Accountant (Fresh graduate)	380 000	450 000	410 000
GL Accountant (1-3 years)	420 000	600 000	500 000
GL Accountant (3+ years)	500 000	700 000	600 000
Controlling/Reporting/Planning Analyst (1-3 years)	500 000	670 000	600 000
Controlling/Reporting/Planning Analyst (3+ years)	600 000	900 000	700 000
AP/AR/Collection Team Leader	600 000	850 000	700 000
GL Team Leader	650 000	900 000	750 000
AP/AR Manager	900 000	1 200 000	1 000 000
GL Manager	900 000	1 400 000	1 100 000
Head/Director/Global Manager	1 000 000	2 000 000	1 500 000

Human Resources	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
HR Operations Support Associate (Fresh graduate)	360 000	400 000	380 000
HR Operations Support Associate (1-3 years)	380 000	500 000	450 000
Payroll Specialist (1-3 years)	400 000	600 000	500 000
Learning & Development Specialist (1-3 years)	400 000	650 000	500 000
Compensation & Benefit Specialist (1-3 years)	380 000	600 000	500 000
Recruitment Specialist (1-3 years)	400 000	650 000	500 000
SME / Expert (3+ years)*	500 000	800 000	600 000
Team Leader*	600 000	800 000	650 000
Team Manager*	800 000	1 100 000	900 000
Head/Director/Global Manager*	1 000 000	1 800 000	1 300 000

* Covers the fields of HR Operations, Learning & Development, Compensation & Benefit, Recruitment and Payroll

Information Technology	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
1st level Service Desk Agent (Fresh graduate)	330 000	400 000	360 000
1st level Service Desk Agent (1-3 years)	380 000	480 000	430 000
2nd level Service Desk Agent	400 000	520 000	470 000
Quality Specialist	450 000	600 000	500 000
Service Desk Team Leader	550 000	800 000	650 000
Service Delivery Manager	700 000	1 100 000	900 000
Service Desk Operations Manager	900 000	1 500 000	1 200 000

Customer Service & Master Data	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Customer Service Representative (Fresh graduate)	330 000	380 000	350 000
Customer Service Representative (1-3 years)	380 000	450 000	400 000
Master Data Analyst (Fresh graduate)	330 000	400 000	360 000
Master Data Analyst (1-3 years)	380 000	550 000	420 000
Team Leader	500 000	750 000	650 000
Team Manager	700 000	1 000 000	800 000

Sales	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Sales Support Specialist (Fresh graduate)	330 000	400 000	360 000
Sales Support Specialist (1-3 years)	380 000	500 000	420 000
Inside Sales/Account Manager (Fresh graduate)*	360 000	450 000	420 000
Inside Sales/Account Manager (1-3 years)*	400 000	650 000	500 000
Team Leader*	550 000	1 000 000	700 000

* The salaries largely depend on the commissions

Logistics & Procurement	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Order Management Specialist (Fresh graduate)	340 000	400 000	370 000
Order Management Specialist (1-3 years)	380 000	450 000	410 000
Logistics/Supply Chain Coordinator (Fresh graduate)	340 000	420 000	380 000
Logistics/Supply Chain Coordinator (1-3 years)	380 000	550 000	450 000
Operational Buyer (Fresh graduate)	350 000	430 000	380 000
Operational Buyer (1-3 years)	400 000	550 000	450 000
Team Leader*	550 000	750 000	650 000
Team Manager*	800 000	1 200 000	900 000
Head/Director/Global Manager*	1 000 000	1 800 000	1 400 000

* Covers the fields of Order Management, Procurement and Supply Chain

Project & Management	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Business Analyst	500 000	750 000	600 000
Project Manager*	600 000	1 500 000	1 000 000
Transition/Process Improvement Manager	800 000	1 600 000	1 200 000
Managing Director	1 500 000	3 000 000	1 800 000

* Highly depends on the number of direct reports

Disclaimer: The salary ranges are calculated for English speaking positions. You can find the rates for language allowance below.

Language allowance	
Italian/Spanish/Portuguese	8-13%
Czech/Slovakian/Romanian/Russian	8-13%
German/French	8-15%
Polish/Dutch/Nordic*	15%+
Other**	10-15%

*Includes: Norwegian, Danish, Swedish, Finnish

**Includes: Greek, Arabic, Turkish, Hebrew, Chinese, Japanese, Estonian, Latvian, Lithuanian, Slovenian, Serbian, Bulgarian, Croatian



CONSTRUCTION & PROPERTY RECORD VALUE INVESTMENTS



It is safe to say that 2019 was once again the year of the construction & property sector, with several of the biggest transactions in recent years taking place, and a record number of investments started and finished.

This exceptional productivity would not have been possible without a favourable market and environment for investment, which helps to provide an excellent breeding ground for foreign investments coming to Hungary. However, the sector is continuously suffering from labour shortage, which has resulted in the arrival of workers from Eastern countries. Despite the lack of capacity and the increase in average wages, there has been no decline in Hungarian commercial real estate, with a significant number of new building projects recently announced and important real estate developments expected in the near future.

What could be the reason behind the continuous success of this industry? Alongside Poland, Hungary is one of the most popular countries among international service centres. Companies who first did this in establishing operations in Hungary, have either experienced a serious increase in their manpower or have decided to opt for a modern work environment, due to the altering demands of Generation Y and Z. These millennial generations subsequently possess a powerful role in the maintenance and processes of a modern and functional work environment.

By the end of 2019, Budapest reached 3.6 million square metres of overall office area in the city, with the corridor of offices on Váci street alone covering around 1 million square metres.

The 5.9% vacancy rate in the office market is considered to be significantly low, with planned office developments in 2020 expected to exceed 200 000 square metres.

In both of the major areas of the job market, real estate development and operation, the labour shortage has become intense and competition is common over the employment of an experienced candidate.

College specific training, language skills, and professional education will all possess crucial functions and benefit job seekers in the coming years.

In 2019, the skill shortage list in the construction & property sector consisted of site managers, quantity surveyors, property development project managers and mechanical and electrical engineer roles.

ÉPÍTŐIPAR ÉS INGATLANPIAC REKORD ÉRTÉKŰ BERUHÁZÁSOK

A 2019-es esztendő ismét az építőipar és ingatlanpiac éve volt. Rekord számú új beruházást fejeztek be és adtak át, illetve az elmúlt évek legnagyobb tranzakcióit is ebben az évben vitték véghez.

Ez a termelékenység nem jöhetett volna létre a kedvező piaci és befektetési környezet nélkül, mely kiváló táptalajt ad a Magyarországra érkező külföldi tőkének. A szektorra továbbra is jellemző a munkaerőhiány, amely olykor a keleti országokból érkező munkavállalóknak kedvez.

Az építőipari kapacitáshiány és a munkabérek jelentős megemelkedése ellenére sem tapasztalható visszaesés a kereskedelmi ingatlanok tekintetében. Magyarország továbbra is az egyik legnépszerűbb ország Lengyelország mellett a nemzetközi szolgáltató központok számára. Az első években megjelent nemzetközi cégek vagy napjainkra jelentős létszámemelkedéseken mennek keresztül, vagy pedig a megváltozott generációs igényeknek megfelelően döntenek egy modernbb munkakörnyezet mellett. Az Y és a Z generációnál kiemelkedően nagy szerepe van munkahely választáskor a modern és funkcionális munkakörnyezetnek.

A 2019-es év végre a budapesti teljes irodaállomány 3,6 millió négyzetméter magasságában áll, melynek jelentős részét a Váci úti irodafolyosó teszi ki a maga 1 millió négyzetméterével. Az üresedési ráta rekordalacsony, mindössze 5,9% az irodapiacra. A 2020-as évre tervezett átadások pedig továbbra is meghaladják a 200 ezer négyzetmétert.

Mint a munkaerőpiac legtöbb területén, a kereskedelmi ingatlanok fejlesztésénél és üzemeltetésénél is egyre kiélezettebbé vált a munkaerőhiány, így sokszor nehézségeket okoz tapasztalt munkavállalót találni. A következő években ezért kulcsfontosságú szerepe lesz ezen a területen a felsőfokú specifikus szakképzéseknek, illetve a jelenlegi munkavállalók nyelvi és szakmai képzésének. A 2019-es év hiányszakmái az építőipar és ingatlan területén továbbra is az építésvezető, előkészítő mérnök, ingatlanfejlesztési projektmenedzser, illetve a szakági végzettséggel rendelkező gépész- és villamosmérnök voltak.

“Egyre kiélezettebbé vált a munkaerőhiány”

CONSTRUCTION & PROPERTY

Architectural/ Structural design	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Draftsman	450 000	550 000	500 000
Architect (1-3 years)	450 000	650 000	550 000
Architect (3-5 years)	550 000	700 000	650 000
Lead Architect (5-8 years)	750 000	900 000	800 000
Design Project Manager (8+ years)	900 000	1 300 000	1 200 000

Electrical/HVAC design	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Draftsman	350 000	550 000	450 000
Designer – Electrical/ HVAC (1-3 years)	500 000	650 000	550 000
Designer – Electrical/ HVAC (3-5 years)	600 000	700 000	650 000
Lead Designer – Electrical/ HVAC (5-8 years)	750 000	950 000	900 000

Quantity surveyor	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Quantity Surveyor (1-3 years)	500 000	600 000	550 000
Quantity Surveyor (3-5 years)	600 000	750 000	700 000
Quantity Surveyor – Infrastructure	500 000	650 000	550 000
Quantity Surveyor – Electrical/ HVAC (1-3 years)	450 000	550 000	500 000
Senior Quantity Surveyor – Electrical/HVAC (3-5 years)	550 000	650 000	600 000
Chief Engineer – Electrical/ HVAC (5+ years)	650 000	750 000	700 000

Site engineer/Foreman	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Site Engineer	450 000	600 000	550 000
Foreman	500 000	600 000	550 000
Foreman – Electrical/HVAC	500 000	600 000	550 000
Site Engineer – Electrical/HVAC	500 000	700 000	600 000

Site manager	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Site Manager (3-5 years)	600 000	750 000	650 000
Site Manager (5-8 years)	750 000	900 000	800 000
Site Manager – Electrical/ HVAC (3-5 years)	600 000	750 000	650 000
Site Manager – Electrical/ HVAC (5-8 years)	750 000	900 000	800 000
Lead Site Manager	900 000	1 100 000	1 000 000
Lead Site Manager – Electrical/ HVAC (8+ years)	900 000	1 100 000	1 000 000

Project manager	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Project Manager – Electrical/ HVAC (5-8 years)	900 000	1 200 000	1 100 000
Senior Project Manager – Electrical/HVAC (8+ years)	1 000 000	1 500 000	1 200 000
Technical inspector – Electrical/HVAC	900 000	1 500 000	1 300 000
Technical inspector	900 000	1 500 000	1 300 000

Property	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Facility Coordinator	450 000	700 000	600 000
Facility Manager	700 000	1 200 000	900 000
Head of Facility Management	1 200 000	2 300 000	1 500 000
Property Manager	700 000	1 100 000	900 000
Head of Property Management	1 200 000	1 800 000	1 500 000
Asset Manager	800 000	1 800 000	1 500 000
Leasing Consultant	400 000	700 000	500 000
Leasing Manager	700 000	1 000 000	900 000
Real Estate Business Analyst	400 000	800 000	650 000
Investment Analyst Capital Markets	500 000	900 000	650 000
Valuer	450 000	850 000	550 000
Senior Valuer	600 000	900 000	800 000
Business Development Manager	600 000	1 200 000	800 000



ENGINEERING & MANUFACTURING EASTERN HUNGARY IN THE SPOTLIGHT



2019 saw slow change within the labour market, with supply and demand instead growing at a steady pace continued from 2018.

This year, Eastern Hungary unquestionably took centre stage due to the number of new development centres and increased investment in this location. This has subsequently been the driving force behind the noticeable growth of salaries in this region. Automotive industry recruitment has slowed as a result, with uncertainty caused by the immense amount of investments. However, manufacturing businesses in industries producing machines, food, telecommunications, and specialised products, have continued their activity at the same pace as the previous year.

The city of Debrecen has swiftly begun its planned development and is in the process of preparing to take 'the next big step'. On the other hand, in Miskolc, many are waiting for a more active presence from the aviation company, Lufthansa, aside from their development centers. Kecskemét has begun a steadier growth, however the region ranging from Győr to Szombathely has contrastingly stagnated. Interestingly, Veszprém has seen predominantly smaller companies winning the best candidates over larger multinational manufacturers, whereas Budapest has seen a minimal increase in their development area, with manufacturing companies operating in the agglomeration gaining growing interest.

As expected, 2019 has seen the automotive and electronics industries dominate the Hungarian market, although different specializations have certainly gained more attention than previous years. This change of interest has led to the further growth of engineering and manufacturing areas.

When focusing on engineering project management, the demand remains unwavering for professionals in both manufacturing and research & development (R&D) roles, while automotive project management also represents a huge area for job opportunities. With project engineering and project manager positions it is deemed to be a serious advantage for a candidate to have spent 2 to 3 – or at managerial positions, 4 to 5 – years in the automotive industry prior to application. English language proficiency, alongside relevant experience in the chosen area, are also required attributes. In Budapest, manufacturing companies are looking for more electrical engineers but countrywide there is a greater demand for mechanical engineers.

Regarding quality assurance, the demand for highly trained professionals is still outstanding throughout the whole country. Unlike previous years – thanks to greenfield investments – there is an increased need for high quality professionals in Eastern Hungary. Companies now compete for candidates with annual salary raises, beneficial training schemes, and opportunities for more flexible working hours. In many cases they also secure housing benefits for workers, which helps to increase candidate-mobility.

Nowadays, the most common expectation for candidates in the technical sector is at least 3 years of professional experience. However, newly graduated engineers, with at least one year of trainee experience, are also seen as desired candidates with a good chance of a successful application process.

In 2019, there were significant differences between Western and Eastern Hungary regarding their hiring preferences in the manufacturing sector. In the West, the number of junior positions were few, whereas in the East, junior and senior positions were in equal proportion. Regarding the technologies used in the market, there were no spectacular changes, therefore injection molding and SMT roles are still the main priority moving forward. However, there is an increasing demand for positions in the assembly and shaping/machining of technologies. Additionally, a good knowledge of English language is still a necessity for hiring companies, with a knowledge of German also seen as an additional advantage.

In the case of management positions, there has been a growing tendency for companies in this sector to hire internally from one of their own employees, rather than choosing an external applicant. On the production manager's line, often the external sources are determinative. Besides the basic expectations of companies when conducting a 'leader-search', there is also a growing desire for candidates with experience in multi-generation level management and change management skills.

In the maintenance field, companies are not only interested in hiring those with the relevant professional experience, with higher technical qualifications also necessary for managerial and engineer level positions alike. Besides these requirements, English proficiency is also essential, alongside an overall understanding of the different maintenance systems. More and more manufacturing companies are emphasising the importance of the continuous development of their maintenance system, and although the experience and practical knowledge is not a must in every position, the willingness to learn these innovative systems is always a requirement.

To find a candidate with an electrical engineer qualification always requires some extra effort, especially in the rural locations.

The year 2019 saw less R&D investments than previous years, in major areas including Budapest among other Hungarian regions. In the third quarter of the year, in Eastern areas such as Miskolc, more and more automotive companies active in the R&D sector began to expand their

team, therefore the rapid rise in wages was not surprising. Professionals who have years of experience in this sector, are professional users of CATIA, NX or CREO software, are the experts whose wages have risen the most rapidly as a result.

The issue of wages and technologies within electrical engineer R&D is still one of the most contentious in the labour market. In 2019, besides the leading automotive R&D centres, manufacturing companies in medical industries also expanded their teams in this sector, especially in Budapest. The need for senior and entry level candidates is constantly growing, with an increasing number of applicants interested in positions working with hardware, although software development roles are also popular. The biggest question now is, 'how will constant changes in the world market, world politics, and technological development, affect the R&D sector?'

Because of the effect of new investments and industry 4.0, there are now more opportunities for well-educated professionals. The mechanical engineering sector is still growing just like in past years, however it will now be interesting to see how manufacturing companies will handle the effects of the decreasing demand in automotive products. This could, for example, lead to said companies potentially diversifying their business through producing food, pharma or electrical parts. Following the market, a lot of companies have opted to install Smart Factory software to help their management in these decision-making processes. Currently the need for specialists in this area is still a problem, with this expected to continue in a future full of complex international projects.

In 2019, parallel to the previous few years, there has been an upward tendency in engineer salaries, however the dispersion has changed. Junior wages have not grown significantly, while experienced candidates' salaries have increased rapidly. There has also been an average growth in salaries for those in senior positions, especially for experts with specialised knowledge. Despite these salary trends, it is considered that candidates are now more conscious of new company's long-term career opportunities, while also being more critical regarding response-time and communication during the application process.

While salary wages remain a critical point for jobseekers, it is important to highlight that employee engagement is of equal significance. Factors such as: company trainings, corporate culture, chance for proactivity, and ability to plan, are also important aspects.

MÉRNÖKI ÉS GYÁRTÁSI TERÜLETEK KELET-MAGYARORSZÁG A RIVALDAFÉNYBEN

2019 változatos év volt a munkaerőpiac életében. A változások nem mindig mutatkoztak meg egyből, hiszen a keresleti-kínálati verseny a tavalyi évhez hasonló ütemben folytatódott.

Idén egyértelműen Kelet-Magyarorszáé volt a rivaldafény az újonnan megnyíló fejlesztési központok, illetve az új beruházások és bővítések terén. Ebből adódóan a bérek is ebben a régióban mutattak nagyobb változást. Az autópárban a bizonytalanság és a kiválás feszültségével lassult le a toborzás éppúgy, mint a tavalyi év végén, míg a gépgyártók, élelmiszeripari, telekommunikációs és speciális gyártási területtel rendelkező vállalatok tovább tudták folytatni tevékenységüket.

Debrecen gyorsan kezdte betervezett fejlődését, és most felkészül a következő nagy lépésre, míg Miskolcon legtöbbször a Lufthansa aktívabb jelenlétére várnak a fejlesztő központokon kívül. Kecskemét a biztonságosabb fejlődés irányát vette fel, míg a győri-szombathelyi régió stagnált. Veszprémben a nagy óriások helyett a kisebb cégek nyerték el a legjobb pályázókat. Budapesten ez alatt minimális növekedés mutatkozott a fejlesztési területeken, de az agglomerációban lévő gyártócégek is sokak célpontjává váltak.

Mint eddig, 2019-ben is dominált az autópár és elektronika, de ezeken belül más területek kerültek központba. Ez a változás vezette a mérnöki és gyártási területek növekedését.

A mérnöki projektmenedzsment területen a 2018-as évhez képest változatlan a kereslet, mind a gyártás, mind a kutatás-fejlesztés területén. Az autópári projektmenedzsment változatlanul domináns szerepet tölt be az álláslehetőségeket tekintve. A projektmérnöki és projektvezetői pozícióknál komoly szakmai előnyt jelent, ha az illető már 2-3, szenior pozíciók esetében 4-5 évet töltött az autópárban. Ezen kívül elengedhetetlen az angol nyelv ismerete, illetve az adott iparágban szerzett releváns tapasztalat is sokszor elvárás. Budapesten elsősorban villamosmérnököket, vidéken pedig inkább gépészmérnököket keresnek a gyártó és fejlesztő cégek.

A minőségbiztosítási területen tapasztalt szakemberek iránti kereslet továbbra is országos szinten kiemelkedőnek mondható. A korábbi trendekkel ellentétben a 2019-es évben Kelet-Magyarországon – a térség zöldmezős beruházásainak és gyárbővítéseinek köszönhetően – jelentősen több szakemberre volt szükség. A továbbra is éles versenyben a cégek évente esedékes béremeléssel, szakmai képzésekkel és rugalmas munkavégzési formák biztosításával igyekeznek versenyelőnyhöz jutni a szakképzett munkaerő megszerzése érdekében. Sok esetben mobilitási és/vagy lakhatási támogatást is kínálnak, amely a munkaerő-mobilitás növelése szempontjából mindenképpen nagy jelentőséggel bír.

Napjainkban a minimum 3 év tapasztalattal rendelkező szakemberekre van a legnagyobb igény, de jó eséllyel indul a munkaerőpiacon az a pályakezdő mérnök is, aki legalább egy évet eltöltött gyakornokként ezen a területen.

Gyártási területeket tekintve 2019-ben nagy eltérések mutatkoztak a nyugati és keleti országgrészek között. Nyugaton kevés volt a junior pozíciók száma, míg keleten a cégek ugyanolyan arányban kerestek junior jelölteket a szeniorok mellett. A technológiák terén nem mutatkozott nagy változás, továbbra is a fröccsöntés és SMT a fő kihívás a piacon, de erősödött a szerelési és megmunkálási technológiák iránti igény is. Az angol nyelv továbbra is alapvető elvárás, a német előnynek számít.

Vezetői oldalon tovább erősödött a mérnökségvezetői réteg belső kinevelése, így kevés cég vett fel vezetőt a szervezeten kívülről, míg a termelésvezetői vonalon szinte mindig a külső források jöttek számításba. A vezető-keresések esetében az alap elvárásokon kívül tovább nőtt az igény a multi-generációs rétegek menedzsmentjét és a változásmenedzsmentet ismerők iránt.

Karbantartási területen a releváns tapasztalat mellett fontos a megfelelő felsőfokú műszaki végzettség. Nem csak vezetői pozíciók tekintetében, hanem mérnöki lehetőségek kapcsán is. Emellett meghatározó főként az angol nyelv, valamint a különböző karbantartási rendszerek ismerete. Egyre több gyártó cég fektet kiemelkedő hangsúlyt a karbantartási rendszerek fejlesztésére, és elvárják a jelöltektől, hogy ha tapasztalatuk még nincs is, de mindenképpen nyitottak legyenek az innovatív rendszerek megismerése iránt.

Nehézséget jelent a főként vidéki lokációk esetében a villamosmérnök végzettséggel rendelkező jelöltek bemutatása.

A 2019-es év kevesebb R&D beruházást hozott a fővárosba és az országba egyaránt. 2019 harmadik negyedévében a keleti országgrészben (például Miskolcon) több, fejlesztéssel már rendelkező, autópári vállalat bővítette a csapatát. Itt nem meglepő a bérek rohamos emelkedése: elsősorban az angolul jól beszélő, tapasztalt, CATIA/NX/Creo programokat ismerő fejlesztők bére fejlődött.

A villamosmérnöki R&D terület továbbra is az egyik leginkább hektikus terület mind a bérek, mind a technológiák tekintetében. A 2019-es évben a vezető autópári R&D központok mellett az orvostechnikai területen működő cégek is bővültek, elsősorban Budapesten. A területen folyamatosan növekszik a pályakezdő és a tapasztalattal rendelkező jelöltek iránti igény, de a jelöltek leginkább a budapesti hardware közeli, valamint szoftverfejlesztői pozíciókat preferálják. Az elkövetkezendő év nagy kérdése, hogy az autópári R&D területet, hogyan fogják érinteni a világszerte, politikai és technológiai változások egyes területeken.

Az új beruházásoknak és az Ipar 4.0-nak köszönhetően, a szakképzett mérnökök számára egyre több a lehetőség a gépgyártási, valamint gyártói oldalon. A gépgyártó szektor az előző évekhez hasonlóan növekedett. Azonban érdekes lesz megfigyelni, hogy a jelenleg főképp autópárba gyártott egyedi gépek igényének esetleges csökkenésével, hogyan fognak boldogulni a cégek, képesek lesznek-e az elektronikai, élelmiszer, valamint gyógyszeripar felé nyitni, illetve lesz-e igény a további növekedésre. Felhasználói oldalon a gyártócégek esetében megfigyelhető, hogy a gyártástechnológiával lépést tartva egyre többen integrálnak menedzsment szintű döntéshozatali elősegítő Smart Factory szoftvereket gyáraikba. A szakemberhiány ezen a téren is megfigyelhető, és a jövőben ez egy nemzetközi projektekkel teli, trendi terület lesz.

A felsorolt területeken folytatódott a bérek növekedése, de a tavalyi évvel szemben változott a növekedés eloszlása. A junior bérek minimálisan növekedtek a tapasztalattal nem rendelkező jelöltek esetében, viszont erősen növekedtek a tanulmányaik mellett dolgozók körében. A szeniorok bére tovább nőtt, főleg a speciális tudással rendelkező vagy szakmai támogatásra képes jelölteknél. Még fontosabb kérdéssé vált a bér mellett a tervezhető karrierút, és a vállalat reakcióideje a változásokra.

Az álláskereső körében továbbra is kiemelkedően fontos az elérhető juttatások összege, de a megtartás szempontjából fontos számukra a fejlődés, az önállóság és a tervezhetőség.

Junior engineer 1+ year experience	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Production Engineering	420 000	550 000	475 000
Quality Engineering	400 000	600 000	550 000
Test Engineering	450 000	625 000	525 000
Maintenance Engineering	360 000	550 000	450 000
Mechanical R&D	425 000	600 000	475 000
Electrical R&D	450 000	700 000	575 000
Automation Engineering	475 000	650 000	550 000
Project Engineering	450 000	600 000	550 000
Service Engineering	400 000	550 000	475 000
Expert in specific technology (e.g. Welding, Molding, Soldering)	450 000	600 000	550 000

Team leader 5+ years of experience	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Production Engineering	600 000	950 000	750 000
Quality Engineering	700 000	900 000	800 000
Test Engineering	750 000	950 000	850 000
Maintenance Engineering	650 000	900 000	750 000
Mechanical R&D	750 000	950 000	850 000
Electrical R&D	775 000	1 050 000	850 000
Automation Engineering	750 000	1 100 000	900 000
Project Engineering	900 000	1 300 000	1 100 000
Service Engineering	650 000	900 000	750 000
Expert in specific technology (e.g. Welding, Molding, Soldering)	750 000	1 300 000	850 000

Senior engineer 3+ years of experience	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Production Engineering	500 000	750 000	650 000
Quality Engineering	550 000	750 000	650 000
Test Engineering	550 000	750 000	600 000
Maintenance Engineering	500 000	650 000	550 000
Mechanical R&D	550 000	750 000	600 000
Electrical R&D	600 000	850 000	675 000
Automation Engineering	600 000	900 000	750 000
Project Engineering	600 000	850 000	700 000
Service Engineering	550 000	650 000	575 000
Expert in specific technology (e.g. Welding, Molding, Soldering)	650 000	800 000	700 000

Top technical management 10+ years of experience	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Production Engineering	950 000	1 850 000	1 150 000
Quality Engineering	1 000 000	1 400 000	1 300 000
Test Engineering	900 000	1 300 000	1 100 000
Maintenance Engineering	900 000	1 500 000	1 100 000
Mechanical R&D	900 000	1 350 000	1 150 000
Electrical R&D	1 000 000	1 500 000	1 200 000
Automation Engineering	900 000	1 400 000	1 100 000
Project Engineering	1 100 000	2 000 000	1 450 000
Service Engineering	850 000	1 500 000	1 000 000
Expert in specific technology (e.g. Welding, Molding, Soldering)	950 000	1 500 000	1 200 000

HUMAN RESOURCES STRATEGIC OR OPERATIVE FOCUS



In the last few years the HR field has undergone dynamic changes in its role, function and effect on organisational transformations. The transformation of an operative HR to a strategic HR role, is not just an option for companies, but instead a key driver to maintain continuous growth. These processes were noticeable in many Hungarian companies until the second half of last year.

The demand for HR colleagues with relevant experience in employer branding, employee engagement and employee experience enhancement, has continued to grow. The development of these processes will continue to be a key point for every company.

In 2019, the number of companies that outsourced their recruitment processes with the help of RPO/MSP services, continued to grow. Filling vacancies with the right candidates and measuring the efficiency of the processes, requires a lot of time and money from a company, therefore the demand for RPO/MSP services is primarily associated to staying cost efficient.

The growth of salaries in the HR field has slowed down in comparison to previous years. The most significant increases were seen in managerial and rural positions, ranging from 5-10%. The demand for candidates with

experience of recruitment is continuously the strongest, but there are still many open positions in the market for candidates with experience in roles such as, HR Generalist or HR Business Partner. In the case of managerial roles, more and more companies have started to look for candidates, who, besides strategic tasks, are also experienced in handling operative tasks.

The specialisation and segregation of different HR tasks began to slow down. The expansion of HR teams also started to decrease, with many companies even reducing the number of HR teams, choosing instead to merge different teams' responsibilities.

In the coming years we will see whether HR professionals can maintain their strategic role within the organisations in the changing economy, or whether their positions will change to an operative, supportive function.

EMBERI ERŐFORRÁSOK STRATÉGIAI VAGY OPERATÍV FÓKUSZ

Az elmúlt években a HR dinamikus változásokon ment keresztül szerepkörében, funkciójában és általános hatásában a szervezetek alakításában. Az operatív HR stratégiai fontosságúvá alakítása már nem csak egy opció a cégek számára, hanem létfontosságú a növekedés fenntartásához. Ez a folyamat a magyar cégeknél is egyre inkább megfigyelhető volt egészen a tavalyi év második feléig.

Tovább nőtt a kereslet olyan HR-es kollégák iránt, akiknek releváns tapasztalatuk van munkáltatói márkaépítés, munkavállalói elkötelezettség, illetve munkavállalói élmény növelésének területén. Ezeknek a területnek a folyamatos fejlesztése minden cég számára kulcsfontosságú lesz a jövőben.

2019-ben tovább nőtt a cégek száma, akik RPO/MSP szolgáltatások igénybevételével kiszervezték a teljes toborzási folyamataikat. A megüresedett pozíciók alkalmas jelölttel való betöltése és a folyamat hatékonyságának mérése nagymértékű idő- és pénzbefektetést kíván meg a cégektől, ebből fakadóan nőtt az igény ezen szolgáltatások irányába, ezzel is pénzt és időt takarítva meg a vállalatok számára.

A bérek növekedése is lassult a területen az előző évekhez képest. A legjelentősebb növekedések inkább a vezetői, illetve vidéki pozícióknál voltak megfigyelhetők, melyekre

5-10%-os emelkedés volt a jellemző. A legnagyobb kereslet továbbra is a toborzás területén figyelhető meg, ennek ellenére azonban sok nyitott pozíció volt a piacon HR generalista és business partner tapasztalattal. Vezetői keresések esetén, egyre több cég keres olyan jelölteket, akik a stratégiai feladatok mellett az operatív feladatokban is jártasak.

Az elmúlt években megfigyelhető specializálódás és a különböző feladatkörök szétbontása lassulni kezdett. A HR csapatokat kevésbé bővítették a vállalatokon belül, vagy akár még a csapatok létszámát is csökkenteni kezdték, valamint feladatköröket vontak össze.

A következő években kiderül, hogy a változó gazdaságban mennyire lesz képes a HR szakma fenntartani stratégiai szerepét a vállalaton belül, vagy megint eltolódik operatív, támogatói irányba.

HR	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Regional HR Director	2 000 000	3 000 000	2 500 000
HR Director	1 500 000	2 000 000	1 800 000
Global Business Partner	1 000 000	1 500 000	1 200 000
HR Manager	1 000 000	1 800 000	1 300 000
HR Business Partner	700 000	1 000 000	900 000
Recruitment Manager	700 000	1 100 000	850 000
Recruiter	500 000	800 000	600 000
Learning & Development Specialist	500 000	750 000	600 000

HR	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Mobility Specialist	500 000	700 000	600 000
HR Generalist	550 000	850 000	700 000
HR Specialist	450 000	550 000	500 000
HR Coordinator	450 000	600 000	550 000
Payroll Specialist	450 000	600 000	550 000
Payroll Team Leader	550 000	850 000	750 000
Recruitment Coordinator	450 000	600 000	550 000
HR Assistant	280 000	370 000	320 000
HR Administrator	250 000	350 000	280 000



As the world's leading international recruitment company, we use our global market knowledge to help organisations recruit the experts they need, offering permanent, temporary and contracting services to our clients.

Whether you're looking to recruit infrastructure, IT consulting, development, business analysis, Big Data, Cloud or project management experts, we can find the highly skilled candidates to suit your needs.

In the fast-moving, ever-expanding world of IT, objectives become more important than jobs. It seems that thanks to advances in technology, distance is no longer an obstacle, making it possible for a geographically dispersed workforce to still work efficiently together, even from the comfort of their own homes. The competitive race for experienced IT professional between companies, has shown that flexible timetables are just as alluring to candidates as a high salary. This has opened a newfound trend toward home offices,

working from a distance, with flexible time management for each employee. For a candidate, it makes a company more inviting if they offer personalised working conditions. From trends over previous years, we can state that more and more people in Hungary, both employers and employees, prefer contracting as a method of employment. This is because contracting involves lower risks, administration, working hours and costs for both parties.

Our mission in the IT Contracting division is that YOU can keep up with this everchanging market, and that WE can find best possible solution for you to achieve this. Working together as a team.

A magyar IT piac továbbra sem rendelkezik elegendő tapasztalt, jól képzett szakemberrel, ezért a legjobb jelöltekért folyamatos verseny zajlik, ami a bérek további növekedését eredményezi az adott területeken.

Azok a jelöltek, akik alap- vagy mester diplomával, jó angol tudással és pár év releváns munkatapasztalattal rendelkeznek, rengeteg lehetőséggel találják szembe magukat a munkaerőpiacon. A legkeresettebb szakemberek még mindig a szoftverfejlesztők (Java, Python, C++, C#, Angular/React), de jelentősen megnőtt a kereslet a Data Scientist, Machine Learning és Devops mérnökök iránt is.

A vezetői pozíciók betöltése sem egyszerű feladat, hiszen rengeteg esetben – bár a pozíció megnevezése ugyanaz – mégis mind a követelmények és feladatok terén eltérőek az egyes feladatkörök. Például egy mérnök menedzser feladatköre lehet egy teljesen soft skill-re építő coach szerep, azonban jelentheti azt is, hogy a menedzser még mindig szorosan be van vonva a technológiai kérdésekbe, és akár az ideje 40%-át a szoftverfejlesztés teszi ki.

Nemcsak az aktív, de a passzív álláskeresőket is motiválják az érdekes zöldmezős projektek vagy egy kiemelkedő fizetési csomag. Azonban a versenyképes fizetési csomag is viszonylag relatív fogalomná válik. Míg az elmúlt években csupán a piac legjobb cégei tudtak akár 20-25%-kal magasabb fizetést adni, mint a piaci átlag, manapság ez a rés szűkülni látszik és egyre több cég kínál kimagasló kompenzációs csomagot. Akár 200-300 ezer forintos eltérés is lehet két hasonló munkatapasztalattal rendelkező szoftverfejlesztő bérében, attól függően, hogy mely cégeknél dolgoznak.

A folyamatos technológiai innovációknak köszönhetően, a pozíciók és a velük járó felelősségi körök is egyre összetettebbek lesznek. A technikai tudáson kívül, a személyiség és a gondolkodásmód is az interjúk fókuszába került. Sok pozíció esetében vannak olyan soft- és hard skill-ek, amik szükségesek a kódoláson túl, ilyen például az algoritmikus gondolkodás, a jó matematikai tudás vagy a kiváló problémamegoldó készség.

Az automatizáció és a mesterséges intelligencia folyamatosan újra formálja a gondolkodásunkat és a világról alkotott képünket, és ez a jövőben is újabb és újabb munkakörök megjelenését fogja eredményezni. Azt látjuk, hogy egyre több cég investál a K+F területbe, hogy megtalálják azokat a mesterséges intelligenciával kapcsolatos megoldásokat, amik piacvezetőkké teszik majd őket. Ennek eredményeként, olyan érdekes betöltendő munkakörök jelennek meg a magyar piacon is, mint például a Data Scientist, a Machine Learning vagy a Computer Vision mérnök pozíciók. Ezeket figyelembe véve, a cégeknek érdemes felkészülni arra, hogy a tehetséges fejlesztőkért folytatott harc a következő pár évben is fokozódni fog.

INFORMATION TECHNOLOGY

Development	Junior SW engineer			Experienced SW engineer		
	Ft Min	Ft Max	Ft Typical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
C/C++ Developer	450 000	650 000	550 000	650 000	900 000	800 000
Java Developer	500 000	750 000	650 000	750 000	1 000 000	900 000
.NET Developer	450 000	650 000	550 000	650 000	900 000	850 000
Frontend Developer	500 000	750 000	600 000	750 000	1 000 000	900 000
Mobile Developer	500 000	750 000	600 000	750 000	950 000	850 000
Automation Tester	450 000	600 000	550 000	600 000	850 000	800 000
Python Developer	500 000	700 000	600 000	750 000	950 000	800 000

Development	Expert SW engineer			Lead developer/Technical leader		
	Ft Min	Ft Max	Ft Typical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
C/C++ Developer	850 000	1 200 000	1 000 000	1 100 000	1 400 000	1 300 000
Java Developer	950 000	1 300 000	1 200 000	1 300 000	1 600 000	1 400 000
.NET Developer	850 000	1 200 000	1 000 000	1 100 000	1 400 000	1 200 000
Frontend Developer	950 000	1 300 000	1 100 000	1 200 000	1 500 000	1 400 000
Mobile Developer	850 000	1 200 000	1 100 000	1 200 000	1 400 000	1 300 000
Automation Tester	850 000	1 100 000	1 000 000	1 000 000	1 300 000	1 200 000
Python Developer	900 000	1 200 000	1 000 000	1 100 000	1 400 000	1 250 000

Management	1-3 years of experience			3-5 years of experience			5+ years of experience		
	Ft Min	Ft Max	Ft Typical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Product Owner	600 000	800 000	700 000	800 000	1 100 000	1 000 000	1 000 000	1 300 000	1 150 000
Scrum Master	600 000	700 000	650 000	700 000	1 000 000	900 000	1 000 000	1 200 000	1 100 000
Project Manager	600 000	800 000	700 000	800 000	1 100 000	1 000 000	1 100 000	1 500 000	1 200 000
Engineering Manager	850 000	1 100 000	1 000 000	1 100 000	1 500 000	1 300 000	1 300 000	1 700 000	1 500 000

Infrastructure	Junior engineer			Experienced engineer		
	Ft Min	Ft Max	Ft Typical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
System Administrator	450 000	700 000	600 000	700 000	850 000	800 000
System Engineer	550 000	700 000	650 000	750 000	900 000	850 000
DevOps	600 000	800 000	700 000	800 000	1 000 000	950 000
Security	600 000	800 000	750 000	800 000	1 000 000	950 000

Infrastructure	Expert engineer			Lead engineer		
	Ft Min	Ft Max	Ft Typical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
System Administrator	800 000	950 000	900 000	900 000	1 100 000	950 000
System Engineer	850 000	1 000 000	950 000	950 000	1 200 000	1 000 000
DevOps	950 000	1 300 000	1 100 000	1 100 000	1 500 000	1 300 000
Security	900 000	1 200 000	1 000 000	1 100 000	1 300 000	1 200 000

Other	1-3 years of experience			3-5 years of experience			5+ years of experience		
	Ft Min	Ft Max	Ft Typical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
UX Designer	500 000	750 000	600 000	750 000	900 000	800 000	900 000	1 200 000	1 000 000
Data Scientist	600 000	850 000	700 000	850 000	1 200 000	1 000 000	1 200 000	1 600 000	1 400 000
BA/System Analyst	500 000	750 000	600 000	750 000	900 000	800 000	900 000	1 200 000	1 000 000

IT CONTRACTING FREELANCE EXPERTS



As the world's leading international recruitment company, we use our global market knowledge to help organisations recruit the experts they need, now already in the contracting area as well.

Whether you're looking to recruit Infrastructure, IT Consulting, Development, Business Analysis, Big Data, Cloud or Project, Management experts, we can find you those all too elusive skills.

In our ever running world that gets faster and faster by the days, objectives become more important than jobs. It seems that thanks to the advances of technology, distance is no longer an obstacle, making it possible for colleagues to work efficiently together even from the comfort of their homes. The warlike race for experienced IT professional between companies, made them realize that flexible timetables are just as alluring as a high salary.

This opened a newfound trend toward home offices, working from a distance and a more freer way of time management for each employee. For a candidate, it makes a company more inviting if they offer personalized working conditions. Looking at the passing years, we can state that in Hungary more and more people, both employers and employees prefer contracting as a mean of employment. This is because contracting involves lower risks, administration, working hours and costs for both sides.

The mission of our division is that YOU can keep up with this ever changing market, and to find the best possible solution for you, with you.

Mint a világ vezető nemzetközi toborzó cége, a globális piaci ismeretünket arra használjuk, hogy segítsünk a vállalatoknak olyan szakembereket toborozni, amelyekre valóban szükségük van, immáron IT Contracting területen is.

Akár infrastruktúra/IT tanácsadókat, fejlesztőket, üzleti elemzőket, big data szakértőket, cloud vagy projekt menedzsment szakértőket szeretne alkalmazni, mi meg tudjuk találni Önnek a megfelelő szakértelemmel rendelkező alvállalkozókat.

Egyre gyorsuló világunkban az állások helyett inkább feladatok lesznek jellemzőek a jövőben. A technológiai fejlődés vívmányainak köszönhetően, megszűnni látszanak a távolság akadályai, lehetővé téve, hogy a munkavállalók hatékonyan végezzék munkájukat, és működjenek együtt akár otthonról is. A tapasztalt informatikusokért zajló kiélezett versenyben a munkáltatók számára kulcsfontosságúvá válik, hogy a kimagasló fizetés mellett, olyan flexibilis munkavégzési lehetőségeket

is biztosítsanak, mint a home office, távmunka és rugalmas munkaidő. A jelöltek számára vonzó, ha egy cég többféle megoldást is kínál, mintegy személyre szabva a munkavállalói élményt. Az elmúlt év tapasztalatai alapján elmondható, hogy egyre többen döntenek a szerződéses konstrukció mellett hazánkban is mind a munkáltatói, mind pedig a munkavállalói oldalon. Ez a foglalkoztatási forma ugyanis kevesebb kockázat mellett, adminisztratív teher nélkül, időt és jelentős költséget megspórolva képes megoldást nyújtani a cégek számára.

Üzletágunk célja, hogy Ön is lépést tudjon tartani a piac változó igényeivel és közösen megtaláljuk az Ön számára legmegfelelőbb megoldást.

IT CONTRACTING SZABADÚSZÓ SZAKEMEREK



IT CONTRACTING

THE FUTURE OF EMPLOYMENT

		Ft Min	Ft Max	Ft Typical	
Software Developer	C/C++	Junior Developer (1-3 years of experience)	4 500/h	7 000/h	6 000/h
		Developer (3-5 years of experience)	6 000/h	9 000/h	7 500/h
		Senior Developer (+5 years of experience)	7 500/h	11 000/h	9 000/h
	Java	Junior Developer (1-3 years of experience)	5 000/h	7 500/h	6 500/h
		Developer (3-5 years of experience)	7 500/h	11 000/h	9 000/h
		Senior Developer (+5 years of experience)	9 000/h	14 000/h	12 500/h
	.NET/C#	Junior Developer (1-3 years of experience)	4 500/h	7 000/h	6 000/h
		Developer (3-5 years of experience)	6 500/h	10 000/h	8 000/h
		Senior Developer (+5 years of experience)	8 000/h	12 500/h	11 500/h
	Front-End (HTML, CSS, JS)	Junior Developer (1-3 years of experience)	4 000/h	6 500/h	5 500/h
		Developer (3-5 years of experience)	6 500/h	10 000/h	8 000/h
		Senior Developer (+5 years of experience)	9 000/h	14 000/h	12 500/h
	PHP	Junior Developer (1-3 years of experience)	3 500/h	6 000/h	5 000/h
		Developer (3-5 years of experience)	4 500/h	8 000/h	6 000/h
		Senior Developer (+5 years of experience)	6 000/h	10 000/h	8 000/h
	Mobile	Junior Developer (1-3 years of experience)	4 500/h	7 500/h	6 000/h
		Developer (3-5 years of experience)	6 000/h	10 000/h	8 500/h
		Senior Developer (+5 years of experience)	8 500/h	13 500/h	11 000/h
		Team Leader (+5 years of experience)	11 500/h	15 000/h	13 000/h
		Scrum Master	9 000/h	13 000/h	11 500/h
Test Automation	Junior tester (1-3 years of experience)	3 500/h	6 000/h	5 000/h	
	Tester (3-5 years of experience)	4 500/h	8 000/h	6 000/h	
	Senior Tester (+5 years of experience)	6 000/h	10 000/h	8 000/h	
	Team Leader (+5 years of experience)	9 000/h	13 000/h	11 500/h	
Architecture	Software Architect	12 000/h	17 000/h	14 000/h	
Business Analysis	Business Analyst (1-5 years of experience)	7 000/h	9 500/h	8 500/h	
	Business Analyst (5+ years of experience)	8 500/h	12 000/h	10 500/h	

IT CONTRACTING

A JÖVŐ FOGLALKOZTATÁSI FORMÁJA

		Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Data Science	Big Data Developer (3+ years of experience)	9 000/h	15 000/h	12 500/h
	BI Developer (3+ years of experience)	8 000/h	14 000/h	11 500/h
Project Management	IT Project Manager (1-5 years of experience)	8 000/h	13 000/h	11 500/h
	IT Project Manager (5+ years of experience)	11 500/h	15 000/h	13 500/h
Administration and Operation	Network Administrator (1-5 years of experience)	4 000/h	7 000/h	5 500/h
	Network Administrator (5+ years of experience)	5 500/h	8 500/h	7 000/h
	Unix / Linux (Redhat, AIX, Solaris) (1-5 years of experience)	4 000/h	7 000/h	5 500/h
	Unix /Linux (Redhat, AIX, Solaris) (5+ years of experience)	5 500/h	8 500/h	7 000/h
	Microsoft Windows Server (1-5 years of experience)	4 000/h	7 000/h	5 500/h
	Microsoft Windows Server (5+ years of experience)	5 500/h	8 500/h	7 000/h
Database	Devops Engineer (3+ years of experience)	7 000/h	11 000/h	9 000/h
	Database Administrator (Oracle, SQL) (1-5 years of experience)	4 000/h	7 000/h	5 500/h
	Database Administrator (Oracle, SQL) (5+ years of experience)	6 000/h	9 000/h	7 500/h
	Database Developer (Oracle, PL/SQL) (1-5 years of experience)	5500/h	9000/h	7000/h
	Database Developer (Oracle, PL/SQL) (5+ years of experience)	7 500/h	12 000/h	10 500/h
Technical assistance	1st Line Support	3 000/h	5 500/h	4 500/h
	2nd Line Support	4 500/h	6 500/h	5 500/h
	Team Leader	6 000/h	8 500/h	7 500/h
	Process Manager	7000/h	9500/h	8500/h
SAP	SAP Consultant	6500/h	10000/h	8500/h
	SAP Senior Consultant	8 500/h	12 500/h	10 000/h
Security	Security Engineer	7 000/h	10 500/h	8 000/h
	Senior Security Engineer	8 000/h	13 000/h	11 000/h



Concerning the gross added value, Hungary's pharmaceutical industry maintains a leading position among other industrial sectors in the country. The last year has been extremely promising for the industry, with many acquisitions and mergers taking place across the country, contributing to growth in the industry.

Several pharmaceutical companies have decided to establish their regional regulatory or pharmacovigilance hubs in Hungary. This in turn has created a growing need for professionals with experience in these areas, which the market cannot satisfy. Therefore, an increasing number of recent graduates are provided opportunities to enter the pharmaceutical industry. Recent graduates with a degree in life sciences and proficiency in another foreign language alongside English, are particularly sought after by businesses in this sector.

An exciting and emerging area of life sciences is the market of biosimilar products, which offers new and attractive challenges for candidates. Therefore, there has been an increase in jobseekers choosing companies where they are offered the chance to work with such products.

Clinical research, a dynamic and growing sector during the last few years, has recently seen a decline in growth rate. Consequently, candidates without any experience in this area may suffer here and are less likely to get hired.

Today, almost every position in the industry requires at least a B2 level of English language proficiency. Medical and pharmaceutical sales representative positions used to be the exception – however this is seemingly changing. Nowadays, candidates with a strong knowledge of the English language are increasingly preferred to those without, even in sales-based roles.

Unlike clinical research, the growth within the medical device sector seems to be unstoppable, with increasing amounts of innovative start-ups appearing in both the manufacturing and sales areas of the market. However, manufacturers are now facing challenges, as new regulations are due to be implemented in May 2020. These will introduce significant changes, which leads to an increased demand in quality professionals, familiar with the regulations – especially quality system engineers.

A hazai gyógyszeripar továbbra is az ágazati rangsor élén áll a bruttó hozzáadott érték alapján, a hazai gyógyszergyártás konstans növekedésének köszönhetően. A gyógyszeripari szereplők számára is mozgalmas volt a tavalyi év, hiszen számos vállalati egyesülés és portfólió-felvásárlás történt a tavalyi év során.

Egyre több gyógyszercég dönt úgy, hogy Magyarországon létesít regionális törzskönyvezési és farmakovigilancia központokat. Emiatt jelenleg jóval több ilyen tapasztalattal rendelkező szakemberre van szükség, mint amit a piac kínálni tud, ennek révén számos pályakezdő számára nyílik meg a lehetőség, hogy bekerüljön a gyógyszeriparba. Külön előnyt élveznek az angol mellett egyéb idegen nyelvet magas szinten beszélő, természettudományi végzettséggel rendelkező friss diplomások.

Izgalmas és feltörekvő terület a bioszimiláris készítmények piaca, amelyek a jelöltek számára is új és vonzó kihívásokat jelentenek, ennél fogva szívesen pályáznak olyan cégekhez, ahol lehetőségük nyílik ilyen termékekkel dolgozni.

Az elmúlt években folyamatosan növekedő klinikai kutatási területen elfogyni látszik a lendület, emiatt egyre nehezebb elhelyezkednie olyan jelölteknek, akik még nem szereztek ezen a téren tapasztalatot.

Ma már szinte minden pozícióban elvárás a legalább középfokú angol nyelvtudás. Kivételt képeztek eddig ez alól az orvos- és patikalátogató pozíciók, de egyre jellemzőbb, hogy ezekben a pozíciókban is hátránnyal indulnak az angolul nem beszélő jelöltek.

Az orvostechonikai eszközök területén mind gyártás, mind értékesítés területén rendületlen a növekedés. Egyre több innovatív start-up jelenik meg a területen. A szektor gyártó vállalatait azonban jelentős kihívások elé állítja a 2020 májusában életbe lépő, új, az eddigőtől jelentősen eltérő szabályozás. Ezért kiemelten keresettek a területen jártas minőségügyi szakemberek, különösen a minőségügyi rendszermérnökök.

In a pharma company	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Clinical Research Associate	750 000	1 000 000	850 000
Senior Clinical Research Associate (4+ years)	950 000	1 200 000	1 050 000
Clinical Operations Manager (Line Manager)	1 000 000	1 300 000	1 150 000
Clinical Project Manager	1 000 000	1 200 000	1 100 000
Head of Clinical Operations	1 500 000	2 000 000	1 750 000
Medical Representative, Primary Care	400 000	850 000	600 000
Medical Representative, Speciality Care	600 000	850 000	650 000
Key Account Manager, Hospital Business	800 000	1 000 000	900 000
Area Sales Manager	900 000	1 300 000	1 100 000
Business Unit Head	1 500 000	2 000 000	1 750 000
Sales Director	1 400 000	1 800 000	1 600 000
Product Manager Rx	950 000	1 350 000	1 100 000
Product Manager OTC	750 000	1 100 000	900 000
Marketing Director	1 400 000	1 800 000	1 600 000
Sales Force Effectiveness Manager	1 100 000	1 500 000	1 300 000
Market Access Specialist	700 000	850 000	750 000
Market Access Manager	1 000 000	1 400 000	1 200 000

In a pharma company	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Medical Science Liaison	800 000	1 200 000	1 000 000
Medical Advisor	850 000	1 300 000	1 000 000
Medical Director	1 400 000	2 200 000	1 800 000
Regulatory Affairs Specialist	500 000	700 000	600 000
Regulatory Affairs Manager	800 000	1 100 000	950 000
Drug Safety Specialist	500 000	800 000	650 000
Patient Safety Specialist	400 000	550 000	450 000
Drug Safety Manager/QPPV	800 000	1 200 000	1 000 000
QA Pharmacist	500 000	750 000	650 000
Responsible Person	700 000	1 000 000	850 000
Head of QA	1 000 000	1 600 000	1 300 000
Quality Assurance Engineer	500 000	650 000	550 000
Qualified Person	700 000	1 000 000	850 000
QA Manager	900 000	1 100 000	1 000 000
Quality Control Analyst	350 000	500 000	425 000
Quality Control Manager	800 000	1 200 000	1 000 000
Process Development Specialist	500 000	700 000	600 000
Validation Engineer	500 000	700 000	600 000
Pharmaceutical Technologist/Formulator	400 000	600 000	500 000

LIFE SCIENCES

Medical devices/laboratory	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Sales Representative	450 000	650 000	500 000
Sales Executive/ Product Specialist	500 000	700 000	650 000
Key Account Manager	650 000	850 000	800 000
Sales Manager	700 000	1 000 000	800 000
Service Technician	450 000	550 000	500 000
Service Engineer	500 000	700 000	550 000
(Field) Application Specialist	600 000	800 000	700 000
International Sales Executive	700 000	900 000	800 000
Sales Support roles	450 000	550 000	500 000

Medical devices/ diagnostics	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Sales Representative	550 000	700 000	600 000
Sales Executive/ Product Specialist	650 000	750 000	700 000
Business/Market Development Manager	600 000	800 000	700 000
Distribution Manager	800 000	1 000 000	900 000
Key Account Manager	700 000	1 000 000	850 000
Sales Manager	1 000 000	1 500 000	1 200 000
Service Technician	450 000	650 000	500 000
Service Engineer	500 000	800 000	650 000
Sales support roles	450 000	600 000	500 000
(Field) Application Specialist	600 000	700 000	650 000
International Sales Executive	800 000	1 000 000	900 000
International Distribution Manager	900 000	1 400 000	1 200 000
Product Manager	700 000	850 000	750 000

In medical device manufacturing	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Quality Engineer (1-3 years of experience)	500 000	650 000	600 000
Quality Engineer (3+ years of experience)	650 000	800 000	750 000
Quality System Engineer	700 000	850 000	800 000
Quality Manager	1 000 000	1 500 000	1 300 000
Clean Room/Microbiology Specialist	500 000	700 000	600 000

In a CRO	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Clinical Research Associate (2-3 years of experience)	800 000	1 100 000	1 000 000
Senior Clinical Research Associate (4+ years of experience)	1 100 000	1 300 000	1 200 000
Clinical Team Leader (Lead CRA)	1 200 000	1 400 000	1 300 000
Clinical Operations Manager (Line Manager)	1 300 000	1 800 000	1 550 000
Clinical Project Manager	1 300 000	1 800 000	1 550 000
Clinical Operations Director	1 800 000	2 200 000	2 000 000
Medical Director	1 400 000	1 700 000	1 550 000





In 2019, the 4.0 industrial solutions were significant in the field of logistics and supply chain, especially in transportation and warehousing. To push efficiency even further, multinational factories, stock managers and warehouses continuously implemented new and different IoT solutions, for example buzzword, collaborative robots, and blockchain technologies. Therefore, candidates with technical affinity have had an advantage when job seeking in this sector.

In transportation, despite growth in intelligent solutions, there was a decrease across air transportation in 2019. On the other hand, the amount of road, rail, and sea transportation increased.

The expansion of the Hungarian manufacturing industry continues to have an influence on the growth of the logistics sector. Consequently, most of the multinational firms and companies operating in the logistics field favour candidates who come from a manufacturing environment. Furthermore, with innovative technology milestones it is becoming increasingly important to maintain continuous development. Therefore, the knowledge of LEAN methods is as necessary as foreign language fluency, however most of the companies still look for fluent English skills as well.

For every firm, financial management is determinative, so purchasing plays an important role. Technical purchasing is still the most dynamically growing sector of logistics, therefore candidates with technical knowledge, or affinity with technology, are at an advantage in the recruitment process. Corporations put more and more emphasis on indirect purchasing and categories are more specific. For our partners, experience in price negotiations and strategic thinking, alongside communication and foreign language skills, are relevant expectations when hiring. In category management and strategic or project purchasing, the growth of salaries is expected.

Besides the relevant professional experience, knowledge of the English language is a requirement in almost every position. German language proficiency is seen as an additional advantage rather than a necessity. Businesses who centralize their operative purchasing functions often expect specific foreign language knowledge such as Dutch, French, Spanish or Italian from their candidates.

Applicants can be motivated by flexible working hours, home office opportunities and chances to work independently on projects. Furthermore, candidates can be particularly enthused by strategy building projects, while the potential for long-term development remains a very important factor for motivation.

In 2020, we are expecting that next to technical purchasing, indirect purchasing will be the most wanted field of procurement. There remains great attention on cost and process optimization to ensure the long-term operation of companies.

A logisztikai és ellátási lánc területen a 2019-es évben kiemelten megfigyelhető volt az ipar 4.0 megoldások begyűrése a raktározási és a szállítmányozási megoldások terén. A készletgazdálkodás és raktározás hatékonyságának növelése érdekében, egyre több multinacionális gyártó cég vezet be folyamatosan a különböző IoT megoldásokat, ilyen például a buzzword, a kollaboratív robotok és a különböző blockchain technológia megoldások. Ennek következtében nem meglepő, hogy a vállalatok leginkább a technikai affinitással rendelkező jelölteket részesítették előnyben.

Szállítmányozási területen az intelligens megoldások térhódítása mellett a légi fuvarozás csökkenése volt megfigyelhető, 2019-ben meghatározóbb modalitásnak bizonyult a szállítmányozás közúti, vasúti és tengeri formája.

A magyarországi gyártó szektor bővülése továbbra is nagyban befolyásolja a logisztikai terület bővülését és fejlődését, így a nagy multinacionális vállalatok többsége előnyben részesíti azokat a jelölteket, akik gyártókörnyezetben szerzett tapasztalattal rendelkeznek. A technológiai újdonságok térnyerésének köszönhetően, a LEAN eszközök szintén elengedhetetlenek a folyamatos fejlesztés és fejlődés fenntartásához. Ezen szakemberek esetében kiemelkedően fontos a stabil idegennyelv-ismeret, valamint a legtöbb vállalat a tárgyalóképes angol nyelvtudást részesíti előnyben.

A vállalatok számára meghatározó a költségek kezelése, így kiemelkedően fontos szerepe van a beszerzésnek. A műszaki beszerzés továbbra is a logisztikai szektor legdinamikusabban fejlődő területe, így a műszaki tudás/affinitás nagy előnyt jelent a pályázóknak. A vállalatok egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek

az indirekt beszerzésre. A kategóriák egyre specifikusabbak és egyre szélesebb skálán mozognak. A partnereink számára releváns elvárások közé tartozik az ártárgyalásokon szerzett tapasztalat, stratégiai gondolkodás, kommunikáció valamint az idegennyelv-tudás. A kategória menedzsment, stratégiai vagy projekt-beszerzésben a bérek növekedése várható.

A releváns szakmai tapasztalat mellett, elengedhetetlen az angol nyelvtudás, illetve előnyt jelent a német nyelv ismerete. Azok a vállalatok, ahol központosítják az operatív beszerzői funkciókat, egyéb speciálisabb tudásra, például holland, francia, spanyol, vagy olasz nyelvismeretre van szükség.

A pályázókat motiválja a rugalmas és önálló munkavégzés, valamint a stratégia kialakításában való aktív részvétel. A hosszútávú fejlődés továbbra is kiemelkedően fontos a jelentkezőknek.

2020-ban arra számítottunk, hogy a műszaki beszerzés mellett az indirekt beszerzés lesz a legkeresettebb terület. Továbbra is nagy figyelem irányul a költségek csökkentésére és a folyamatok optimalizálására a vállalatok hosszútávú működése érdekében.

Logistics	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Transportation Coordinator	320 000	550 000	450 000
Transportation Team Leader	500 000	725 000	625 000
Transportation Designer	600 000	900 000	725 000
Transportation Manager	700 000	1 300 000	900 000
Logistics/Supply Chain Specialist	350 000	600 000	500 000
Logistics Process Developer	600 000	1 000 000	800 000
Logistics Manager	900 000	1 400 000	1 000 000
Supply Chain Manager	1 000 000	1 600 000	1 300 000
Regional Supply Chain Director	1 500 000	2 300 000	1 900 000
Warehouse Administrator	275 000	400 000	325 000
Warehouse Shift Leader	500 000	650 000	575 000
Warehouse Process Expert	600 000	950 000	725 000
Warehouse Manager	650 000	900 000	800 000
Production Planner	425 000	650 000	525 000
Supply Planner	425 000	680 000	550 000
Customer Service/Order Management	375 000	475 000	425 000
Customer Service Team Leader	425 000	680 000	550 000

Logistics	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Supply Planning Manager	850 000	1 250 000	1 050 000
Materials Manager	900 000	1 300 000	1 100 000
Distribution Centre Manager	1 000 000	1 500 000	1 300 000
Customs Administrator	250 000	400 000	300 000
Customs Team Leader	500 000	700 000	600 000
Demand Planner	425 000	700 000	575 000
Demand/Forecasting Manager	900 000	1 200 000	1 000 000
Demand/Forecasting Manager	900 000	1 200 000	1 000 000

Purchasing	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Operational Buyer	400 000	550 000	500 000
Technical/Project Buyer	500 000	800 000	675 000
Strategic Buyer	650 000	950 000	750 000
Commodity/Category Manager	850 000	1 300 000	1 050 000
Purchasing Process Analyst	600 000	775 000	675 000
Purchasing Team Leader	650 000	900 000	750 000
Purchasing Manager	900 000	1 400 000	1 150 000
Regional Purchasing Director	1 350 000	2 000 000	1 600 000

MARKETING GROWING DIGITAL SECTOR



Last year in the marketing field, functions and positions that supported innovative solutions dominated the market, in both online and offline roles.

Product management candidates were in high demand due to constantly evolving and changing market demands. While candidates with international experience were also very desired, as many large companies have located their regional headquarters in Hungary.

As many companies have separated sales and marketing, new divisions and functions have been introduced that have strengthened the digital market, meaning professionals working in marketing related to online sales had many positions in the market to choose from.

Web shop management professionals are becoming increasingly sought after, with most companies placing great emphasis on the development and improvement of the customer website experience.

In offline marketing, trade professionals were also in demand last year, as businesses continue to enhance their store appearances and drive sales through a variety of colourful and creative campaigns.

Furthermore, in the field of communication, candidates with experience in PR and PA were highly desired. While in the area of event organization, there was a particular demand for professionals involved in conference organization and large-scale leisure activities.

Regarding average marketing salaries, there has been no significant change compared to last year. English proficiency in this sector is still essential, but more and more German-speaking positions are entering the market, for which companies are offering a premium package.

This year, we expect the digital sector to continue to grow, creating positions and functions that support innovative solutions and expand regional career opportunities.

MARKETING DIGITÁLIS SZEKTOR ERŐSÖDÉSE

Marketing területen a tavalyi évben is az innovatív megoldásokat támogató funkciók és pozíciók uralták a piacot, mind online, mind offline területen.

A termékmenedzsmenttel foglalkozó jelöltek iránt nagy volt a kereslet a folyamatosan fejlődő, illetve változó piaci igényeknek köszönhetően. A nemzetközi tapasztalattal rendelkező jelöltekre a tavalyi évben is különös figyelmet fordítottak a cégek, hiszen számos nagyvállalat regionális központja hazánkban található.

Az online értékesítéshez kapcsolódó marketing pozíciókban dolgozó szakemberek szintén sok lehetőség közül válogathattak. Továbbá, számos cégnél vált külön az értékesítés és marketing terület, illetve olyan új divíziók, funkciók kerültek bevezetésre, amik a digitális piacot erősítették.

Nagyon keresettek a webshop menedzsmenttel foglalkozó szakemberek is, hiszen a felhasználói élmény javítására, fejlesztésére a legtöbb cég nagy hangsúlyt fektet.

Offline marketingen belül egyre népszerűbb a trade marketing terület, ugyanis a vállalatok számára kulcsfontosságú tényezővé kezd válni az üzletekben található megjelenések erősítése, valamint a vásárlások ösztönzése különböző színes és kreatív kampányok által.

Kommunikációs területen a PR és PA tapasztalattal rendelkező jelöltek számára számos lehetőséget hozott a 2019-es év. Rendezvényszervezés területen pedig a konferencia szervezés és a nagy létszámú szabadidős programok szervezésével foglalkozó szakemberekre volt a legnagyobb igény.

A fizetésekről elmondható, hogy a tavalyi évhez képest jelentős változás nem történt. Továbbra is elengedhetetlen az angol nyelvtudás marketing területen, azonban egyre több német nyelvtudást igénylő pozíció kerül a piacra, melyhez kiemelt juttatási csomagot kínálnak a cégek.

A 2020-as évben a digitális szektor erősödésére, az innovatív megoldásokat támogató csapatok és funkciók létrejöttére, valamint a regionális karrier kínálat bővülésére számíthatunk.

Marketing	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Regional Marketing Director	1 500 000	2 000 000	1 800 000
Marketing Director	1 300 000	1 800 000	1 500 000
Marketing Manager	1 000 000	1 500 000	1 300 000
E-commerce Manager	900 000	1 500 000	1 200 000
Communication Manager	650 000	850 000	750 000
Online Marketing Manager	600 000	850 000	700 000
Trade Marketing Manager	650 000	900 000	750 000
Brand Manager	500 000	900 000	700 000
Product Manager	700 000	1 300 000	900 000
Strategic Insight Manager	550 000	650 000	600 000

Marketing	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Web Content Manager	450 000	700 000	500 000
Social Media Manager	450 000	700 000	500 000
Market Research Analyst	450 000	650 000	550 000
Online Marketing Specialist	550 000	700 000	600 000
Trade Marketing Specialist	500 000	650 000	550 000
Brand Specialist	500 000	650 000	550 000
Product Specialist	550 000	700 000	600 000
Marketing Coordinator	500 000	650 000	550 000
Marketing Assistant	300 000	450 000	350 000

OFFICE SUPPORT FOCUS ON FLEXIBLE WORKING



In the field of office support, the offered salaries do not follow the market trends, and flexible working conditions show an ever-growing significance for candidates. Compared to last year's salary ranges, there have been no significant increases in the offered salaries, which has resulted in difficulties when finding and attracting the right talent.

However, while salaries show hardly any increase, the market is constantly expanding and there is a growing trend in investment into the sector. This means that hiring the right employee can take months in some cases, as companies are now expecting more qualified candidates than in previous years.

To compensate lower wages, offering a wider range of benefits can be highly motivating, e.g. an onsite cafeteria, travel reimbursements and sports facilities, to name just a few. Moreover, job seekers are now more likely to accept an offer if they are provided either flexible working hours or the possibility of a home office, as flexible working conditions are becoming fundamental to employee retention and satisfaction.

Regarding language skills, English knowledge is still considered indispensable, while other European languages are also growing in demand for the Hungarian office support sector.

Office support positions remain attractive for recent graduates, although these candidates are increasingly expecting to have a more complicated and expanded range of work tasks after only six months in a role. If this isn't possible for a company to provide, employee retention of these workers may prove difficult.

IRODAI TÁMOGATÓ FUNKCIÓK FÓKUSZBAN A FLEXIBILIS MUNKAVÉGZÉS

Az irodátámogatás területéről általánosságban elmondható hogy a bérek nem változtak a tavalyi évhez képest, ami továbbra is komoly nehézségeket okoz a megfelelő munkaerő megtalálásában.

Ez a stagnáló trend sajnos nem követi a jelen piaci növekedést a beruházások terén, így akár hónapokig is tarthat a vállalatoknak, mire megfelelő munkavállalót sikerül találniuk ezekre a pozíciókra.

Az alacsony bérezés miatt, kompenzációként motiváló tud lenni, ha bővítik az olyan egyéb juttatások skáláját, mint például cafeteria, utazási támogatás és egyéb sportolási támogatás.

Munkavállalók részéről egyre nagyobb igény van a flexibilis munkavégzés lehetőségére, ami miatt akár alacsonyabb juttatási csomaggal is elfogadják az új lehetőségeket.

Nyelvtudás tekintetében az angol nyelv ismerete szinte már elengedhetetlen, emellett a különböző nyugat-európai nyelvek iránti igény is egyre növekszik.

Pályakezdők számára továbbra is vonzó terület az irodátámogatás, viszont már fél év elteltével komplexebb pozíciók iránt érdeklődnek, ha a jelen feladatkörük nem bővül az idő előrehaladtával.

Office Support	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Receptionist (English speaking)	300 000	380 000	340 000
Office Assistant	330 000	430 000	360 000
Executive Assistant (1-3 years)	380 000	550 000	450 000
Executive Assistant (3+ years)	480 000	700 000	540 000
Office Manager (1-3 years)	370 000	460 000	420 000
Office Manager (3+ years)	450 000	650 000	500 000

RETAIL MARKET OF EXOTIC LANGUAGES



We can generally say that the salaries have increased from the last year, but eminently it can be seen strongly in the sales representative positions.

For this year it can be clearly seen that candidates are much more interested in other benefits next the base salary, which could be transport support or lunch voucher.

Our experience in the retail sector is that candidates are more likely to accept part-time work offers which could be 20-30 hours/week just because they feel more flexible or they have another opportunity where they can work at. From the employer point of view, they would prefer the full time employees much more, and hope that the employee would stay longer at the company and plan to have a long-term career.

With regards to foreign language knowledges, premium brands tend to have bigger interested in those candidates who speaks Russian or middle east- far east languages.

In terms of location, Budapest is still much more competent than the other bigger cities in Hungary. On the other hand it can be experienced that the candidates are likely to be more open to those jobs which are near to their home. This situation makes the employer's circumstance much more difficult because of the labor shortage, they need to rotate their employees between shops.

KISKERESKEDELEM EGZOTIKUS NYELVEK PIACA

A kiskereskedelemről idén is elmondható, hogy a tavalyi évhez képest általánosságban emelkedtek a bérek, ami főként az értékesítői pozícióknál tapasztalható.

Ami fontosabb változás, hogy idén a jelöltek oldaláról sokkal szignifikánsabb érdeklődés van az alapbér mellett elérhető olyan egyéb juttatások iránt, mint például a cafeteria és az utazási támogatás.

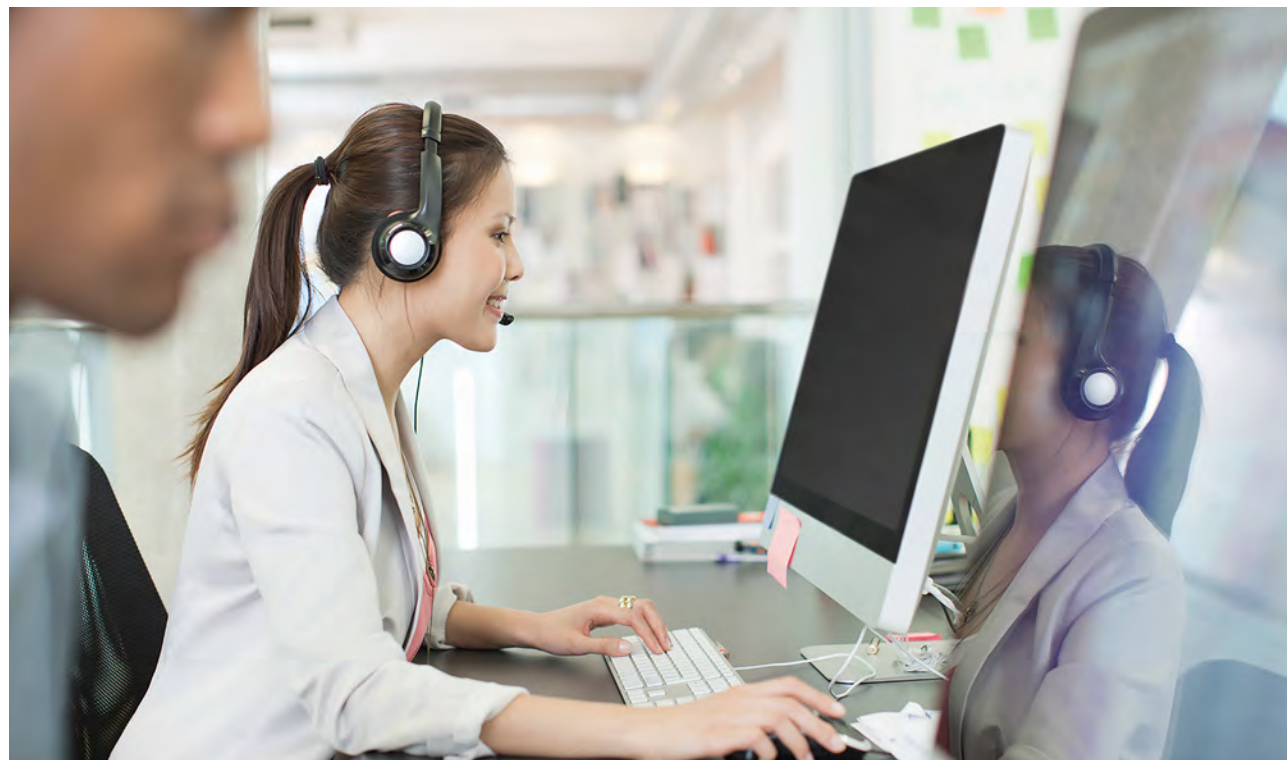
A kiskereskedelmi szektorban egyre népszerűbb a részmunkaidős foglalkoztatási forma a jelöltek részéről, hiszen a nagyobb rugalmasság lehetővé teszi számukra, hogy más állásban is dolgozzanak a már meglévő mellett. Ezzel szemben, a munkáltatók még mindig inkább a teljes munkaidős jelölteket preferálják, abban bízva, hogy ezek a pályázók hosszabb ideig lojálisak maradnak, és hosszú távú karriert remélnék.

Nyelvtudás tekintetében, a prémium és a luxusmárkákánál is elmondható, hogy az angol mellett egyre inkább nagyobb az igény az olyan jelöltek iránt, akik legalább kommunikációs szinten beszélnek oroszul, vagy valamilyen távol- vagy közel-keleti nyelvet.

Lokációt tekintve, továbbra is Budapest a fő központ, viszont egyre jobban tapasztalható, hogy a jelöltek csak a lakóhelyük vonzáskörzetében lévő munkahelyekre nyitottak, ami nehézséget okoz az olyan munkáltatók számára, akik a munkaerőhiány miatt más üzletekből folyamatosan rotálják az alkalmazottakat.

Retail – Non-fashion and Fashion Retail	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Country Manager	850 000	1 800 000	1 300 000
Area Manager	750 000	1 500 000	900 000
District Manager	520 000	1 000 000	750 000
Store Manager	410 000	700 000	470 000
Assistant Store Manager	370 000	500 000	400 000
Department Manager	330 000	450 000	360 000
Sales Assistant	240 000	320 000	270 000

Luxury Fashion Retail	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Area/District Manager	1 500 000	3 000 000	1 900 000
Store Manager	700 000	1 300 000	900 000
Assistant Store Manager	500 000	900 000	600 000
Sales Associate	340 000	450 000	380 000



In non-technical sales fields (e.g. FMCG, consumer electronics, entertainment, sport etc.), the main positions in demand have been key account managers and sales representatives.

Due to the growth in online sales channels, new roles have been created focusing on e-commerce partner management, which has resulted in an increasing demand for either experienced e-commerce professionals or sales specialists willing to learn. The lack of appropriate qualification is a particular obstacle that companies are facing when recruiting for these positions.

Unlike previous years, professionals working in the FMCG industry are now also open to opportunities outside of FMCG. Professionals who are wishing to leave this sector are welcomed primarily at companies operating in the pharmaceutical, telecommunications, or consumer electronics industries.

Companies within the commercial field are also working on long-term employee retention. Therefore, in order to be able to select the most suitable applicant to the open role, companies are now more likely to use Assessment Centre services during the recruitment process.

The majority of the non-technical sales positions are based in and around the capital, Budapest. Based on our expert experience, vacancies in the countryside arise primarily due to the expansion of companies' operations or staff turnover. When considering employee needs, companies are now more likely to offer their workers the opportunity to work from home a few times per week or month.

In the case of most commercial positions, English is a core requirement, due to both internal and external use. Additional language knowledge is also seen as an advantage, especially the knowledge of language(s) used in neighboring countries, although this is not a necessity.

In sales positions, providing workers with a company car, laptop, and phone is seen as essential practice. Furthermore, companies paying above base rate salary often offer performance-based bonuses, alongside other benefits and training to employees. Compared to last year, average wages for sales positions have seen a slight increase, ranging from 5-17%.

Nem-műszaki (pl.: FMCG, szórakoztató elektronika, turizmus, média, sport stb.) értékesítési területen továbbra is a key account manager és területi képviselő szakemberek a legkeresettebbek.

Az online értékesítési csatornán tapasztalható növekedés új, az e-kereskedelmi partnerek kezelésére összpontosító értékesítési pozíciók létrehozását eredményezte, ez pedig növekvő keresletet vonz maga után az e-kereskedelem területén jártas szakemberek iránt. Ezen pozíciók betöltésében kifejezett nehézséget okoz a megfelelő szakképzettség hiánya.

A korábbi évektől eltérően azt tapasztaltuk, hogy az FMCG szektorban dolgozó szakemberek nyitottak FMCG-n kívüli lehetőségek iránt is. Az iparágat elhagyani kívánó szakemberek iránt túlnyomóan a gyógyszeripari, telekommunikációs és szórakoztató elektronikai szektorban tevékenykedő vállalatok nyitottak. Az FMCG szektor továbbra is vonzó más iparágakban dolgozó szakemberek számára, viszont a szektor sajátosságai miatt, a vállalatok többsége ragaszkodik az iparági tapasztalathoz.

A vállalatok kereskedelmi területen is a hosszútávú megtartáson dolgoznak, így annak érdekében, hogy a legmegfelelőbb érdeklődőt tudják kiválasztani a nyitott értékesítési pozícióra, egyre többször vesznek igénybe Assessment Center szolgáltatásokat a kiválasztási folyamat során.

A nem-műszaki értékesítési területen továbbra is Budapesten található a legtöbb pozíció, vidéki pozíciók a cégek tevékenységének kiterjesztése vagy fluktuáció miatt nyílnak. Figyelembe véve a munkavállalók igényeit, a vállalatok egyre nyitottabbak a heti/havi néhány alkalommal otthonról történő munkavégzés biztosítására.

A legtöbb kereskedelmi pozíció esetében az angol nyelvtudás alapelvárásnak számít, a belső vezetőkkel vagy a külső partnerekkel való kommunikáció miatt. A további nyelvismeret előnynek számít, főként a szomszédos országok nyelvei.

Értékesítői pozícióban szinte elengedhetetlen az egyéni vállalati autó, laptop és telefon biztosítása, valamint az alapfizetésen felüli teljesítményalapú bónusz mellett egyéb béren kívüli juttatásokat, tréningeken, külföldi konferenciákon való részvételi lehetőséget kínálnak a cégek munkavállalók számára. A tavalyi évhez képest a bérek némi növekedést mutattak, értékesítői pozícióban átlagosan 5-7% körüli emelkedést tapasztaltunk.

Sales support - Non-technical Sales (FMCG, Consumer Electronics, Entertainment)	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Key Account/Sales Assistant	300 000	420 000	350 000
Sales Coordinator	350 000	450 000	400 000
Sales Analyst	350 000	600 000	480 000
Sales Support Specialist	350 000	480 000	400 000
Sales Support Manager	500 000	800 000	650 000

Hospitality Sales	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Sales Assistant	300 000	380 000	350 000
Sales Coordinator	350 000	430 000	400 000
Sales Executive	450 000	650 000	580 000
Sales Manager	600 000	850 000	750 000
Sales Director	850 000	1 500 000	1 100 000

Direct sales - Non-technical Sales (FMCG, Consumer Electronics, Entertainment)	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Sales Representative	300 000	450 000	380 000
Area Manager	450 000	700 000	580 000
Field Sales Manager	750 000	1 000 000	800 000
Junior Key Account Manager	450 000	580 000	500 000
Key Account Manager	600 000	750 000	680 000
Senior Key Account Manager	750 000	1 100 000	850 000
National Account Manager	950 000	1 300 000	1 000 000
Sales Manager	950 000	1 200 000	1 000 000
Sales Director	1 100 000	2 000 000	1 400 000
Regional Sales Director	1 400 000	2 000 000	1 600 000
Junior Export Sales Manager	450 000	650 000	550 000
Export Sales Manager	700 000	1 100 000	850 000
Export Sales Director	1 100 000	2 000 000	1 500 000

TECHNICAL SALES ATTRACTIVE CAREER OPPORTUNITY



In the field of IT, there has been an increasing number of sales positions available offering attractive career prospects for candidates. Employee retention in this sector is ensured through outstanding wages, constant innovation, and learning and development opportunities within the roles offered.

On the other hand, regression of over 40% in the automotive sector has had a negative impact on technical sales. Many manufacturers and distributors within the Hungarian market gain significant profit from the sales driven by the automotive field, therefore this decline has been detrimental to business.

When looking at the recruitment process for these positions, there are numerous employee expectations from businesses. Desired candidate attributes include: relevant experience, a strong professional network, a high level of professional competency, English language proficiency, a company/position-fit personality, all with an underlying enthusiasm and motivation to perform. Therefore, when headhunting for technical sales positions, personality and attitude are important, alongside professional sector or product specific knowledge, so the candidates selected can bring in new clients and significantly contribute to growth. However, the decrease in companies operating within the automotive sector has directly affected the number of technical sales positions in the market. Priorities have shifted to other tasks, so complicated selection processes for sales positions have taken a backseat, while placing management roles is given precedence.

Regarding salaries, there was no significant change. Generally, candidates are looking for job security, with a higher base salary even at the expense of a lower bonus (which is likely due to market regression and higher living standards). In previous years, companies have operated

with a base salary to bonus ratio as high as 50:50, however nowadays candidates consider bonuses to be an occupational perk rather than a necessity and are usually satisfied with 10-20%.

Those who are not obligated to actively search for a new job, only undertake the risk of changing their workplace for a significantly higher base salary (20-40%). In cases where candidates have a calculable bonus at their current workplace, they add this amount to their expected base salary. Due to the regression of the market, many excellent salespeople found targets sometimes out of reach because of these external circumstances, and so would like to play safe with a better base salary. Adequate training, alongside learning and further opportunities for personal improvement are also important factors for candidates.

Besides higher base salary, technical sales candidates require long term employee engagement from their company. Flexible working circumstances (working hours, home office), quality surroundings/facilities and a clear career path are becoming increasingly important for employee retention. A company car, laptop, and mobile phone are also all considered practically indispensable for employees working in sales.

MŰSZAKI ÉRTÉKESÍTÉS VONZÓ KARRIERLEHETŐSÉG

A műszaki értékesítés továbbra is töretlen népszerűségnek örvend a jelöltek körében. Akik ezen a területen helyezkednek el, nem szívesen mozdulnak más irányba, a kiemelkedő bérezés, folyamatos innováció és fejlődési lehetőségeknek köszönhetően.

A műszaki értékesítés területére az elmúlt évben nagy hatást gyakorolt az autópálya 40% fölötti visszaesése. Magyarországon kulcsfontosságú iparágról beszélünk; közvetlen és közvetett módon is rengeteg piaci szereplő érintett, hiszen sok vállalat főként az autópálya felé történő értékesítésből tartja fenn a működését.

Lassulást tapasztaltunk az autópálya vállalatok növekedésében is, ami az értékesítői nyitott pozíciók számát is érintette. A prioritások átkerültek más területekre, éppen ezért a kiválasztási folyamatok során hosszabb időtávokat és nagyobb elvárásokat tapasztaltunk a vállalatok részéről. Nem csak releváns, specifikus tapasztalat, szak- és angol nyelvtudás valamint személyiség tekintetében támasztottak magasabb elvárásokat, hanem a jelentkezők motivációját illetően is. Általánosságban elmondható, hogy az új ügyfeleket behozni képes, növekedést előmozdító értékesítőket keresik a munkáltatók, és az erre utaló személyiségjegyeket részesítik előnyben a speciális szaktudás mellett.

A jelöltek oldalán ennek a visszaesésnek a lekötése még folyamatban van. A bérek tekintetében szignifikáns változást nem tapasztaltunk.

Általánosan elmondható, hogy a munkavállalók a biztonságot keresik. Megnőtt az igény a magasabb alapfizetésre a bónusszal szemben, ami mögött főként a piaci visszaesés, és a növekvő életszínvonal állhat. A korábbi években akár 50-50%-os megoszlással kalkuláltak a vállalatok, mára a jelöltek a bónuszt egy nem feltétlen szükséges, de hasznos juttatásnak ítélik meg, és a 10-20%-os aránnyal tökéletesen elégedettek. Akik nem kényszerülnek új állás keresésére, a munkahelyváltás kockázatát csak egy jelentősen (20-40%) magasabb alapfizetés kedvéért vállalják. Amennyiben kiszámítható bónusszal számolhatnak a jelenlegi munkahelyükön, ezt hozzákalkulálják az alapfizetését illető elvárásaikhoz. A piaci visszaesés miatt több, kiváló értékesítő is azt tapasztalta, hogy nem rajtuk múlik sok esetben a célok elérése. A megfelelő tréningek, betanulás és további fejlődési lehetőségek biztosítása szintén fontos szempontok a jelöltek számára.

A munkaerő hosszútávú megtartására nagyobb hangsúly került, a magasabb fizetés mellett a rugalmas munkavégzés különböző formái (rugalmas munkaidő, home office lehetősége), és minőségi körülmények, munkaeszközök biztosítása, munkavállalói karrier út kidolgozása nagyobb szerepet kaptak. Az egyéni vállalati autó, laptop, telefon szinte elengedhetetlen munkavégzési eszköznek számítanak mozgó értékesítőknél.

Sales support - IT	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Product Support Specialist	500 000	700 000	550 000
Sales Support Engineer	500 000	700 000	550 000
Pre-Sales Specialist	500 000	600 000	550 000
Pre-Sales Manager	700 000	1 000 000	800 000

Direct sales - IT	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Sales Representative	480 000	800 000	580 000
Sales Engineer	550 000	1 200 000	800 000
Key Account Manager	500 000	1 200 000	750 000
Sales Executive	750 000	1 000 000	850 000
Business Development Manager	800 000	1 200 000	950 000
Channel Sales Manager	750 000	1 000 000	850 000
Sales Manager	900 000	1 500 000	1 100 000
Sales Director	1 200 000	1 800 000	1 500 000
Regional Sales Manager	1 400 000	2 000 000	1 500 000

Sales support - Technical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Sales Assistant	350 000	450 000	400 000
Sales Support Engineer	450 000	600 000	500 000
Pre-Sales Engineer	450 000	650 000	550 000

Direct sales Technical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Sales Representative	480 000	800 000	580 000
Sales Engineer	550 000	1 200 000	800 000
Key Account Manager	500 000	1 200 000	700 000
Business Development Manager	700 000	1 000 000	950 000
Sales Manager	900 000	1 500 000	1 100 000
Sales Director	1 200 000	1 800 000	1 500 000
Regional Sales Manager	1 500 000	2 000 000	1 800 000

YOUR BUSINESS OUR EXPERTISE

About Hays Hungary

Having launched our first office in Budapest in 2007, we are proud to have grown into one of the leading specialist recruitment companies in Hungary. Hays Hungary is part of Hays plc, the world's leading company in qualified, professional and skilled recruitment.

How we can help you

We offer tailor-made permanent, temporary, contracting and executive recruitment services. Our passion lies in helping organisations find the right talent – quite simply, we power the world of work.

20

areas of specialism

33

countries worldwide

11,000

employees worldwide

For more information on salaries and trends in recruitment, please contact your local Hays office.

81,000

candidates placed in 2019

254,000

people placed into temporary assignments in 2019



CONTACT

Budapest

Szabadság tér 7.

Bank Center

1054

T: +36 1 501 2400

E: hungary@hays.hu



Hays



Hays Hungary



[hays_hungary](#)



Hays Hungary

hays.hu