



# HAYS SALARY GUIDE 2019

# CONTENTS

Welcome	1
Salary Guide Survey 2019	2
Market Update	4
Hays Services	5
Hays Temporary Services	6
IT Contracting	10
Accountancy & Finance	12
Banking	14
Business Services	16
Construction & Property	20
Engineering & Manufacturing	24
Human Resources	28
Information Technology	32
Life Sciences	36
Logistics & Supply Chain	40
Marketing	42
Office Support	44
Retail	46
Sales	48

# WELCOME



**Tammy Nagy-Stellini**  
Managing Director  
Hays Hungary

Welcome to the 2019 Hays Hungary Salary Guide report. This is our ninth 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 thirteen 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 2019. 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 2018.

We hope you will find the information and insight presented in our Salary Guide 2019 report both interesting and useful either if you are an employer or a job seeker.

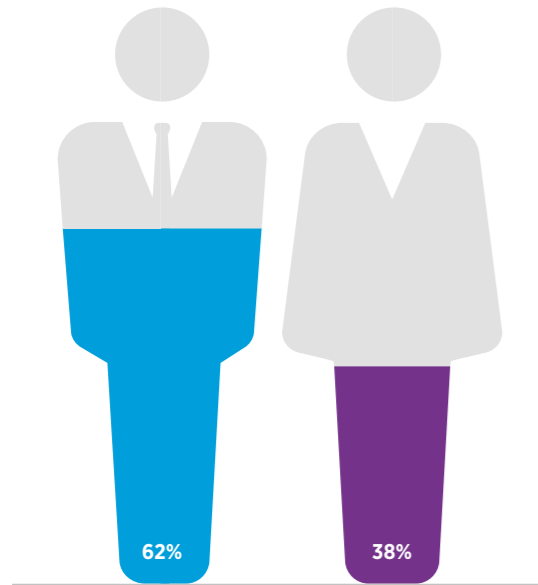
Üdvözljük a Hays Hungary 2019-es Salary Guide kiadványában! Örömkre szolgál, hogy immár kilencedik alkalommal jelenik meg bérfelmérésünk, amelyben bemutatjuk az aktuális magyarországi piaci trendeket és bérszinteket.

Kiadványunkban az elmúlt egy évre fókuszálva, átfogó képet nyújtunk a bérsávokról tizenhárom szakterületre lebontva, valamint bemutatjuk a legfontosabb gazdasági, jogi és technológiai változásokat, melyek hatással lehetnek a 2019-es 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 projektjeiből származnak, amelynek alapját a 2018-ban meglévő multinacionális és KKV partnereink szolgáltatták.

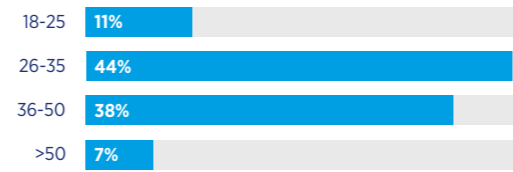
Bízunk benne, hogy a 2019-es Salary Guide felmérésünket hasznosnak és érdekesnek találja, akár mint munkáltató vagy mint álláskereső.

# HAYS HUNGARY SALARY GUIDE SURVEY 2019

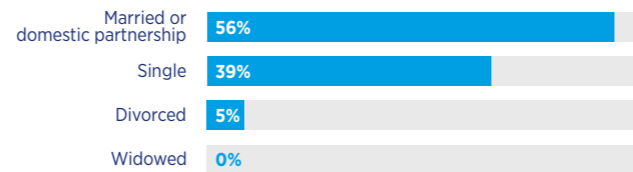
## Gender



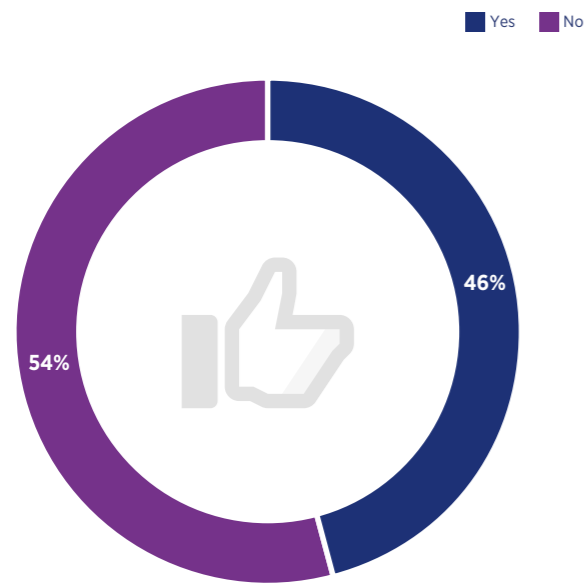
## What is your age?



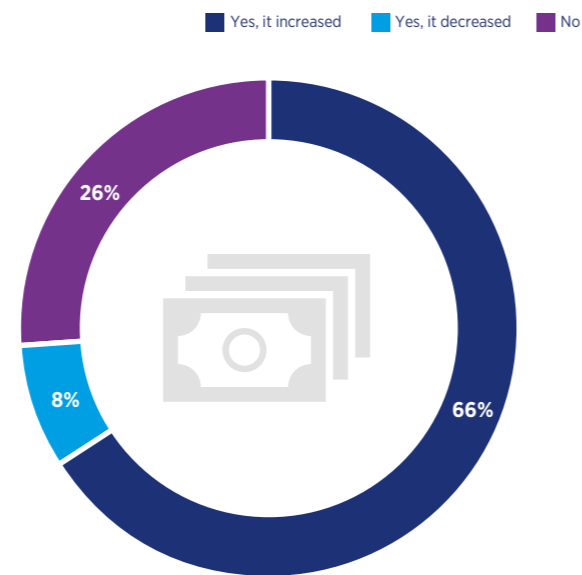
## What is your marital status?



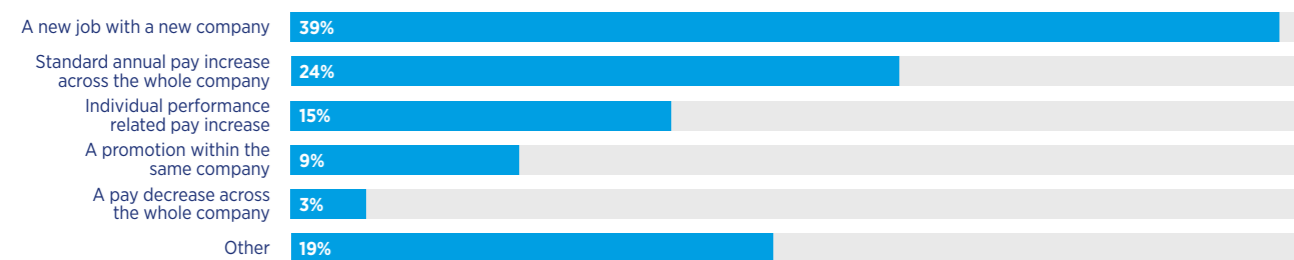
## Are you satisfied with your current salary?



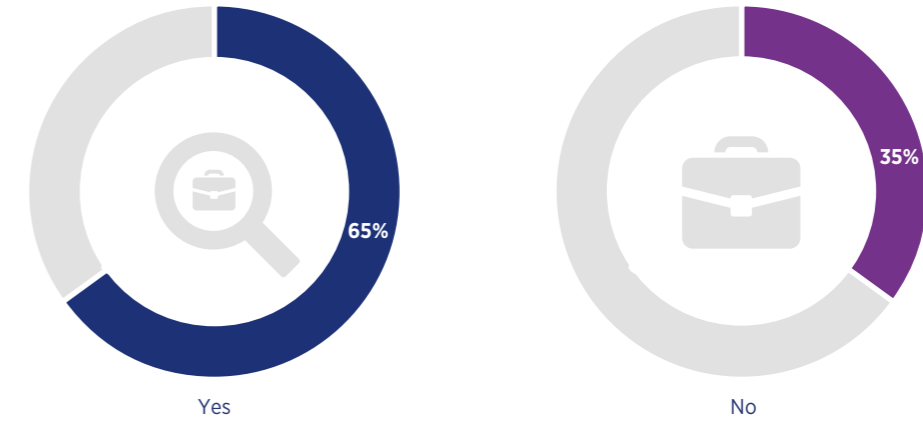
## Did your salary changed last year (2018)?



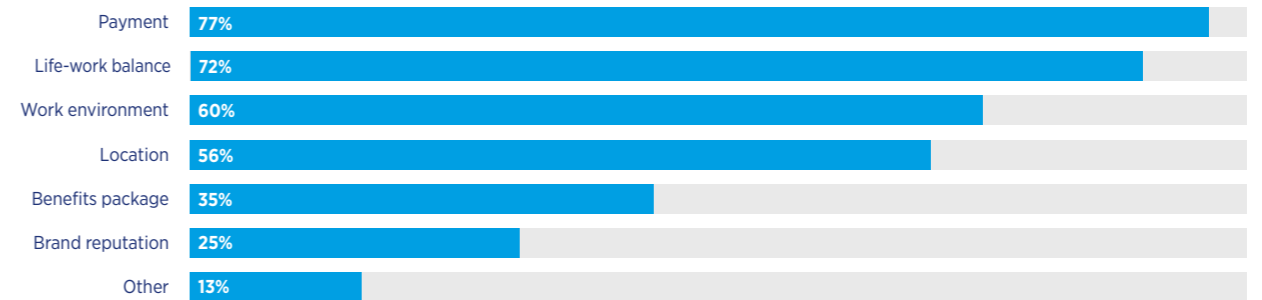
## What was your salary change a result of?



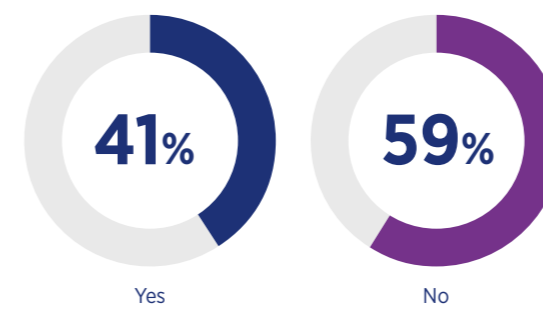
## Are you planning to change your job in the near future?



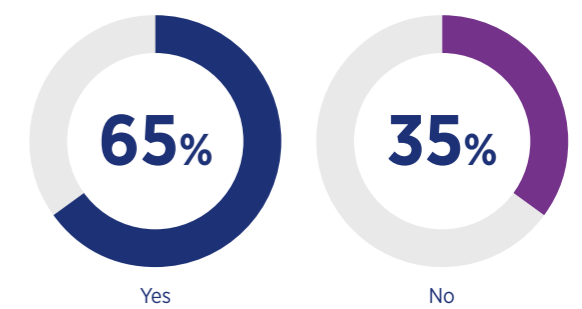
## What are your main priorities when looking for a new job?



## 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

2018 was a busy year for Hays Hungary where we continued to support our existing clients and further expand with new clients. We took on extra space allowing us to hire more consultants to ensure we are able to give the necessary focus to meet the market demands.

The importance of recruitment is being increasingly emphasised by companies, and in terms of strategic planning it is clear that it takes priority. In 2018 – other than earning a salary which meets or exceeds the market average – the loyalty of employees depends on a modern corporate culture and a healthy work-life balance. This is confirmed by the fact that the biggest challenges for employers continues to be the hiring and retaining of employees – particularly white-collar positions within the Engineering and IT fields. Most of this group come from the Generation Y demographic, however the first candidates from Generation Z have now started to enter the labour market. For these employees, an advanced technological work environment and fast communication within the company is extremely important.

According to data collected by Hays Hungary, the biggest shortage of candidates is in the manufacturing industry where the number of open positions has increased by 27%, making up 30% of the total vacant positions in Hungary. The employment rate in the country is showing a 1-1,5% increase compared to last year, which corresponds to trends in previous years. While in 2017 the unemployment rate dropped from 4,5% to 3,8%, based on the available data this proportion stayed the same on a country level in 2018.

Our consultants have reported that those candidates who are open for relocation primarily live in eastern Hungary. They tend to be moving closer to the capital, motivated by the exciting atmosphere of the city, high quality services and good transportation.

A 2018-as év egy sűrű időszak volt a Hays Hungary életében, ahol folytattuk jelenlegi és új ügyfeleink támogatását. Tanácsadóink száma is bővült annak érdekében, hogy partnereink igényeit a piaci trendeknek megfelelően tudjuk kielégíteni.

A HR terület fontossága egyre nagyobb hangsúlyt kap a vállalatok működésében, és stratégiai kérdésekben is prioritást élvez. 2018-ban az átlagon felüli vagy a piacnak megfelelő fizetés mellett, a munkavállalók lojalitása szempontjából egyre nagyobb fontosabb kapott a modern vállalati kultúra, illetve a munka és a magánélet egyensúlya is. Ezt alátámasztja az is, hogy a vállalatok a legnagyobb kihívást a szellemi munkakörökben dolgozók toborzásában és megtartásában látják, főként a mérnöki és az IT szakterületeken. Ezen célcsoport oroszlánrésze az Y generációból tevődik össze, mindamellett, hogy az első Z generációs munkavállalók is elkezdtek belépni a munkaerőpiacra. Ezeknek a Számukra pedig kiemelten fontos a technológiailag fejlett munkakörnyezet és a gyors információáramlás a szervezetben belül.

According to available statistics the average gross salary in Hungary increased by 10-12% throughout the year. It was also observed that in some white-collar positions the salary increase reached 15%. Due to accelerating competition amongst employers for the best candidates, many companies have had to increase salaries throughout the year in order to retain workers and expand the success of their recruitment. However, rapidly growing wage costs are often compensated for by reduced costs from automation.

International companies have continued to invest in Hungary throughout 2018. As well as the existing automotive hubs in Hungary, another new location seems to be emerging in Eastern Hungary. Over the next three years, the newly built plants in Debrecen will absorb a significant amount of the workforce from the market, however increasing industrial pressure means that the development of this infrastructure cannot be avoided.

In order to conform to the project-based employment style which is becoming popular in west Europe, we have introduced a new business line: IT Contracting, where we provide an IT workforce based on hourly or daily contract rates. Similarly, within our Hays Response brand we are focusing on meeting our clients' needs as quickly as possible. Our team flexibly adapts to the expectations of clients and candidates, providing temporary workers for short or long-term roles and introducing multilingual candidates to service centres.

A Hays Hungary tapasztalatai alapján, a betöltetlen állások tekintetében a legnagyobb hiány a feldolgozóipar területén volt, ahol a nyitott pozíciók száma egy év alatt több mint 27%-kal emelkedett, így meghaladja az országos betöltetlen állások összességének egyharmadát.

A foglalkoztatottság az előző évhez képest 1-1,5%-os növekedést mutat az országban, amely megegyezik a korábbi évek tendenciáival. Míg 2017-ben a munkanélküliségi ráta 4,5%-ról 3,8%-ra csökkent az év végére, addig 2018-ban az elérhető adatok alapján átlagosan nézve inkább a stagnálás volt jellemző országos szinten.

A Hays Hungary tapasztalata alapján a költözésre hajlandó jelöltek elsősorban Kelet-Magyarországon vannak, akik jellemzően a főváros felé áramlanak a nagyvárosi környezet, színvonalas szolgáltatások, valamint a jó közlekedés miatt.

Habár a statisztikai adatok alapján az országos bruttó átlagkereset 10-12%-kal növekedett az év során, a Hays Hungary tapasztalata alapján a szellemi munkakörökben ez eléri az átlagos 15%-ot is. A munkaerőért folyó egyre fokozódó verseny miatt a vállalatok sokszor kénytelenek voltak az év során több lépcsőben bért emelni, hogy a munkaerő megtartását és a toborzás sikerességét növeljék. A rohamosan emelkedő bérköltségeket a gyártó cégek sok esetben automatizálással igyekeznek enyhíteni, amennyiben erre van lehetőségük.

A nemzetközi vállalatok magyarországi beruházási kedve 2018-ban sem lankadt. A meglévő autóiipari központok mellett egy új, kelet-magyarországi helyszín is feltűnt a munkaerőpiaci szintén. A következő 3 évben Debrecenben épülő üzemek jelentős munkaerőt fognak felszívni,

mindamellett, hogy a városban az infrastruktúra fejlesztése is elkerülhetetlen lesz az erősödő ipar nyomása miatt.

A Hays Hungary idén a Nyugat-Európára jellemző projekt jellegű foglalkoztatási trendekhez alkalmazkodva bevezette az IT Contracting üzletágat. Ezen a területen, az ügyfeleink projektjeire külső informatikai erőforrást biztosítunk óradíjas vagy napidíjas konstrukcióban.

A Hays Response brand szolgáltatásain belül a lehető leggyorsabban reagálunk az ügyfeleink igényeire. Rugalmasan alkalmazkodunk mind az ügyfelek, mind a munkavállalók elvárásaihoz, kölcsönzött munkavállalókat biztosítunk akár időszakosan, akár folyamatosan, valamint több nyelvet beszélő jelölteket is keresünk a szolgáltató központok számára.

## HAYS SERVICES SZOLGÁLTATÁSAINK





# HAYS TEMPORARY SERVICES

## FLEXIBILITY IS THE KEY TO SUCCESS



Due to the recent changes in the labour market, alternate solutions for white-collar staffing has become visible.

Flexibility and the reduction of the administrative burden have become significant factors in the hiring process. Hiring white-collar temporary workers – even for longer terms offers great solution in these cases.

Earlier, temporary staffing was used mostly in the blue-collar field and often with fixed term contracts. However, recognising the rapidly changing environment, temporary staffing shifted towards the direction of white-collar employees with indefinite contracts.

In the past years hiring-out has shown an overall stagnation – as 13% of the employers hire temporary workers – on the other hand it is constantly growing in the white-collar industry.

The temporary employment of the blue-collar candidates with an indefinite period shows a stable 3% decrease, meanwhile in the white-collar field there is a 7% increase nationwide. It is important to state that the number of fixed term contracts decreased in both cases, which means a slow, but remaining growth for indefinite contracts.

Hays Temporary Recruitment as a division of Hays has been created to answer the needs of our clients and enable us to provide a comprehensive HR Solution.

**We offer white-collar temporary staffing for both local and international organizations based in the whole CEE Region:**

- Recruitment and payroll
- Payroll service

**Most typically, our Clients use our Temporary Recruitment Services in the situations of:**

- Try & Hire (in case of increased employee turnover)
- Unexpected/prolonged employee absences
- Headcount limitation
- Keeping fix costs low
- HR overloading
- Managing seasonality

**Temporary Recruitment provides hassle-free and quick solution:**

- No added costs: you only pay for the candidate's actual time
- Quick solution: we respond to your requirements immediately
- Extensive candidate pool: knowledge at your fingertips
- Top talent: you only get to meet the most relevant professionals ready to take up a temporary assignment
- Hassle-free: we take care of payroll and administration processes

We treat each person and organization in a unique way always attempting to understand the business of the Client and advise on the best solutions which lie within the remits of the local Legal System.

We have proven to numerous Clients that the merge of Specialist Recruitment and Temporary Staffing solutions performed by Hays are a reliable choice.



### Try & Hire

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



### Payroll service

During a temporary employment the temporary worker is under Hays' payroll, this way ensuring the perfect solution for our partners' needs. Hays is in charge of HR processes as well, which gives more possibility for our Clients' HR teams to focus on strategy and internal improvements.

Our Consultants and Payroll Specialists are providing 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. 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 time sheets, holidays, sick leaves and salary payments which gives more possibility for your HR teams to focus on strategy and internal improvements.

## HAYS TEMPORARY SERVICES RUGALMASSÁG A SIKER KULCSA



Az utóbbi időben a munkaerőpiaci igények megváltozásával 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 vállalatok korábban a fizikai munkaerő foglalkoztatása kapcsán alkalmazták leginkább a kölcsönzést, ebben az esetben is legtöbbször határozott időre, azonban felismerve a gyorsan változó viszonyokat, az utóbbi időben megfigyelhető egyfajta eltolódás a kölcsönzéssel kapcsolatban, egyrészt a szellemi munkakörök, másrészt a határozatlan szerződések irányába.

Az elmúlt években a munkaerő-kölcsönzés összességében stagnálást mutat – a munkáltatók 13%-a foglalkoztat kölcsönzött munkavállalókat – azonban a szellemi munkaerő-kölcsönzés aránya folyamatosan nő.

Míg a fizikai munkaerő határozatlan idejű kölcsönzése stabil 3%-os csökkenést mutat, szellemi területen a tavalyi évhez képest 7%-os emelkedés figyelhető meg országosan. Ezzel egyidejűleg fontos megjegyezni, hogy a határozott idejű szerződések száma mindkét esetben csökkent, mely egyelőre még lassú, de maradandó növekedést jelent a határozatlan idejű szerződések javára.

A Hays munkaerő-kölcsönzési üzletága azért lett létrehozva, hogy ügyfeleink kihívásaira minél sokoldalúbb és átfogóbb 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 (magnövekedett fluktuáció esetén)
- Váratlan vagy elhúzódó munkavállalói hiányzások
- Létszámstop
- Fix költségek alacsonyan tartása
- HR túlterheltsége
- Szezonalitás 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

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.



### Bérszámfejtési szolgáltatás

A 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.



### Túl sok a 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.





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.

Our IT Contracting division has been established in Hungary to source the right calibre of experienced IT professionals to work on your diverse projects.

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.

### How we work

We have enormous experience in the contracting recruitment field. Last year we placed over 200,000 contracting candidates worldwide, this equates to over 50% of the total placements made globally.

There are several benefits to our mirrored contract model. Firstly, there is no administrative burden, saving you time and money, as the contractor's credentials, remuneration, engagement and onboarding/offboarding is handled by us.

Since we sign agreements with contractors, they won't be considered as part of your headcount. We help to minimize your risk by ensuring every candidate we send for interview has prescreened and interviewed by Hays. Furthermore, we are also able to provide comprehensive support regarding local labour law and compliance issues.

Finally, all costs are fully agreed up front, which enables you to easily manage budgets. You are able to call the shots relating to the contract term as well as your budget requirements. You only pay for what you need. The contracts with our clients and candidates contain the same terms with regards to:

- Run-time
- Service description
- Volume

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.

Az IT Contracting divízióknak azért alakult meg Magyarországon, hogy rátermett, tapasztalt IT munkaeerőt biztosítson az Ön különböző IT projektjeihez.

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

### Hogyan dolgozunk

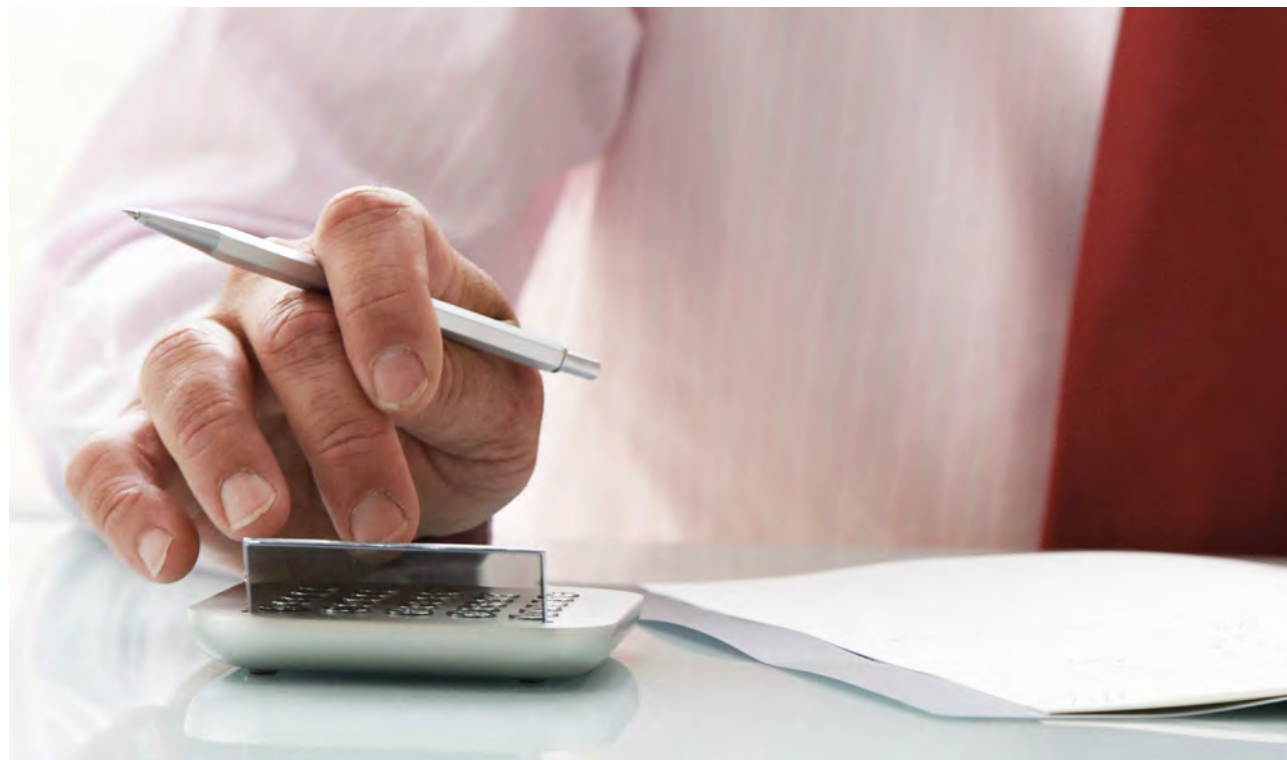
Kiterjedt tapasztalattal rendelkezünk contracting toborzási területeken. A múlt évben több mint 200 ezer jelöltet helyeztünk el világszerte, ez a globális elhelyezések több mint 50%-át tette ki.

A tükörszerződéses modellünk számos előnnyel bír az Ön számára. Elsősorban nincs adminisztratív teher, ezzel időt és pénzt spórolunk Önnek, hiszen az alvállalkozót érintő adminisztrációs feladatokat, szerződötetést, kifizetést, onboarding-ot és offboarding-ot mi végezzük el.

Továbbá, mivel az alvállalkozóval mi állunk szerződésben, nem fog megjelenni Önnél munkavállalói headcount-ként. Emellett kevesebb kockázattal kell számolnia, hiszen mindegyik jelölt akit interjúra küldünk, már részt vett egy előszűrésen. Ezen kívül, felhívjuk ügyfeleink figyelmét azokra a vonatkozó munkajogi szabályokra és szabályozásokra, amiket ismernie kell.

Végezetül, a szolgáltatás minden költsége átlátható, ezzel lehetővé téve a költségek könnyű menedzselését. A szerződés feltételeinek megalkotásakor az Ön szava dönt, így azt úgy tudja alakítani, ahogy a költségvetése engedi. Csak azért fizet, amire valóban szüksége van. Szolgáltatási szerződéseinkben többek között az alábbi pontok tükröződnek az ügyfeleink és a jelöltjeink szerződésében is:

- Időtartam
- Szolgáltatás leírása
- Mennyiség



We can say that 2018 was a mixed year within the accountancy and finance sector. The outsourcing and centralization processes continued but on the other hand, some finance fields became candidate driven.

The English-speaking accountant was the most in-demand position in 2018, and remains to be a competitive area for candidates. Besides the salary components, the recruitment timing became a more important topic. In our experience, most of the accountants reduced their job seeking period for a few weeks, therefore usually the first offer is the accepted one. In terms of controlling and analyst candidates, the priority is rather the company-profile and complexity of the role, even though the selection process is longer. During the selection process those candidates have better chances, who have additional education besides the finance studies, like ACCA, IFRS, Chartered Accountancy or Tax Advisory course.

The highest number of finance roles come from the construction and manufacturing sector. Property area require mainly accountants and tax experts, while manufacturing companies looked for controllers and accountants.

In terms of location, due to the intensive growth of the manufacturing field, there are more positions available outside cities in rural areas which is a major challenge for the companies. Those candidates who are open for commuting or for relocation, have wider opportunities to choose from. Furthermore, those companies who contribute to travel costs or accommodation can find suitable candidates quicker and can decrease the fluctuation.

Most of the candidates are ready to change for a lower salary request, by 10-15% in order to have a nearby workplace or at least where flexible working hours are supported.

A 2018-as év egy viszonylag vegyes időszak volt a pénzügyi-számviteli pozíciók tekintetében, hiszen egyrészt folytatódott a pozíciók központosítása és kiszervezése, másrészt pedig egyre több hiányszakma jelenik meg ezen a területen is.

2018 legkeresettebb pozíciója az angolul beszélő teljes körű könyvelő, mely jelöltekért komoly verseny alakult ki a piacon. Továbbá, az anyagi kompenzáció mellé egy sokkal fontosabb tényező került, ez pedig a kiválasztás gyorsasága. Tapasztalataink szerint, a legtöbb könyvelő jelölt a lehető legrövidebbre zárja az álláskereső periódust, így sokszor az első ajánlat elfogadásra kerül. Ez kevésbé jellemző a controlling és elemzői területekre, ahol a vállalat iparága és a pozíció komplexitása teszi vonzóbbá az adott lehetőséget, még az elhúzódtó kiválasztás esetében is. Toborzás tekintetében továbbra is előnyben részesülnek azok a jelöltek, akik pénzügy-számvitel diploma mellett egyéb olyan kiegészítő képzéseken is részt vettek, mint például ACCA, IFRS, mérlegképes könyvelői vagy adószakértői.

2018-ban a legtöbb pozíciót a gyártóipar, valamint az ingatlan szektor biztosította. Az építőiparban leginkább

könyvelő és adószakértői, míg a termelőszektorban könyvelő és kontroller pozíciók voltak népszerűek.

Lokáció tekintetében az erősödő gyártó szektor miatt, továbbra is egyre több vidéki pozíció nyílik, ami komoly kihívást jelent a toborzás-kiválasztás során. A mobilisabb jelöltek, akik többet ingáznának vagy akár lakóhelyet is váltanának, több lehetőség közül választhatnak. Ugyanez igaz a vállalatokra is, ahol azok a vidéki cégek élveznek előnyt, akik nagyobb hangsúlyt helyeznek az utazás vagy az albérlet támogatásra.

Összességében mindegyik területről elmondható, hogy a munkahely közelsége és a rugalmas munkaidő egy fontos szempont a fizetések meghatározásánál, hiszen a jelöltek akár 10-15%-kal alacsonyabb bért is váltanának a kevesebb ingázás érdekében.

Accounting	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Junior Accountant (0-3 years)	300 000	500 000	430 000
Accountant (3-5 years)	420 000	550 000	500 000
Senior Accountant (5+ years)	480 000	750 000	600 000
Chief Accountant	650 000	1 200 000	850 000

Audit	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Audit Assistant (0-2 years)	350 000	500 000	430 000
Auditor (3-4 years)	400 000	800 000	600 000
Audit Senior (5+ years)	650 000	950 000	750 000
Audit Manager	850 000	1 300 000	1 000 000

Controlling	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Junior Controller (0-2 years)	370 000	500 000	430 000
Controller (3-5 years)	450 000	700 000	580 000
Senior Controller (5+ years)	550 000	900 000	750 000
Head of Controlling	800 000	1 300 000	1 000 000

Tax	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Junior Tax Advisor (0-2 years)	320 000	480 000	400 000
Tax Advisor (3-5 years)	370 000	600 000	500 000
Tax Expert (5+ years)	500 000	800 000	630 000
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)	300 000	370 000	330 000
Payroll specialist (3+ years)	350 000	550 000	460 000
Payroll team leader	600 000	900 000	710 000

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 GENERAL GROWTH

The reputation of the investment sector is still strong, even became more popular. Most of the big players have already upgraded the wages by 15%, and some companies have started to build the cafeteria or bonus into the base salary. As a result we expect an additional 15-20% base salary increase due to the cafeteria changes.

In 2018 some banking investors finally chose another city for new office destination, because Budapest is already too overloaded to find suitable candidates for investment related roles, that are already overpaid in some cases.

Those candidates have better chances during the recruitment process, who have wider investment product knowledge and not just specialised for one field. Recently the Treasury related support functions provide the highest number of roles.

Digitalization continues within the commercial banking sector, which created new roles not just in IT, but in finance, like FinTech experts. Due to the low Central bank base rate there are more investments and higher loans have been approved, which increased the number of Credit analyst, Relationship Manager and Risk analyst roles.

One of the greatest challenge for the insurance sector is the lack of investments of internal processes and IT systems. In addition, the new IFRS regulations require more focus from insurance players which caused less dynamic increase in the industry.

A befektetési szektor továbbra is töretlen népszerűségnek örvend. A nagyobb piaci szereplők már 15%-ot emeltek az alapfizetéseken, ugyanakkor többen már elkezdtek beépíteni a cafeteria és bónusz összegeket az alapfizetésekbe. Ez egyes vállalatoknál további 15-20%-os alaplábér növekedést eredményezett.

Sajnálatos módon, 2018-ban több nemzetközi befektető is úgy döntött, hogy nem Budapesten nyit új irodát, mivel a már amúgy is telített piacon egyre nehezebb jelölteket találni, ami jelentős bérnövekedést eredményez.

Jelöltek tekintetében azok a pályázók az értékesebbek, akik széleskörű befektetési termékismerettel rendelkeznek, és nem csak egy termékcsaládról van átfogó ismeretük. Jelenleg a Treasury támogató funkciók biztosítják a legtöbb nyitott lehetőséget.

A digitalizáció a kereskedelmi szektorra is hatással van, melynek eredményeképpen olyan új pozíciók jöttek létre, amelyek nem csak az IT fejlesztőket érintik, hanem az IT és pénzügyi vénával rendelkező FinTech specialistákat is. A kedvező jegybanki alapkamat tovább élénkítette a befektetési kedvet, még több hitel került felvételre, ami a hitelelemzői, kockázatelemzői és ügyfél-kapcsolattartó pozíciók számát szintén növelte.

A bankokkal szemben a biztosítószektor nagy kihívása, hogy kevés innováció van a piacon, akár folyamatok, akár IT rendszerek tekintetében. Az új IFRS szabványok implementációja sem könnyítette meg a szektor életét, így összességében ebben az iparágban kevésbé volt dinamikus a növekedés.



## ÁLTALÁNOS NÖVEKEDÉS

Risk	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Risk modeler/validator (0-2 years)	400 000	600 000	520 000
Risk modeler/validator (3-5 years)	500 000	850 000	700 000
Risk modeler/validator (5+ years)	600 000	1 100 000	800 000
Jr. Risk analyst/Risk Reporting specialist (0-2 years)	350 000	480 000	420 000
Risk Analyst/Risk Reporting specialist (3-5 years)	420 000	700 000	600 000
Sr. Risk Analyst/Risk Reporting specialist (5+ years)	500 000	950 000	750 000
Risk Team leader	600 000	1 000 000	850 000
Head of Risk department	900 000	1 800 000	1 400 000

Front Office	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Jr. Credit Analyst/Underwriter (0-2 years)	320 000	450 000	400 000
Credit Analyst/Underwriter (3-5 years)	380 000	550 000	480 000
Sr. Credit Analyst/Underwriter (5+ years)	470 000	650 000	550 000
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	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Fund Accountant/Investment Analyst (0-2 years)	380 000	550 000	450 000
Sr. Fund Accountant/Investment Analyst (3-5 years)	450 000	750 000	600 000
Custodian	550 000	850 000	700 000

Actuary	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Jr. Actuary (0-2 years)	380 000	550 000	480 000
Actuary (3-5 years)	450 000	750 000	600 000
Sr. Actuary (5+ years)	600 000	1 300 000	850 000



The Business Services (SSC\*) sector in Hungary continued its dynamic growth and evolution during the course of 2018. Many of the market players expanded their operation with new, high value-added activities.

As of this year there are more than 110 SSCs present in Hungary, employing approximately sixty thousand people. Budapest is still the center of these companies, however rural and university towns (such as Székesfehérvár, Debrecen and Szeged) are also becoming more popular. The salaries increased around 10% in the sector, the biggest growth was visible in the case of entry level positions.

As there are a growing number of SSCs in Hungary, companies are forced to put more focus on their employer branding strategies to attract the younger generation who are about to enter the labor market. Apart from social media campaigns, Hungarian SSCs are inclined to put more emphasis on finding the top talents and in return they provide attractive working conditions for their employees. This can include flexible working hours, working from home or part time opportunities.

We can generally observe that an increasing number of companies are planning to automate their transactional and back office processes to enhance productivity. Beyond the traditional RPA, automation comprises of block chain, MI, AI and Big Data. The most important effects and benefits of automation could mean the end of repetitive work.

Therefore, positions will be restructured, and companies will be able to retain talent by providing high levels of engagement and strong career opportunities through more complex positions.

Despite the dynamic growth and promising trends, the market faced some considerable challenges. One example worth to mention is the drawback of international mobility as more and more people choose to relocate abroad even during their studies or when starting their career. However, the Hungarian market can still satisfy the need for foreign language speakers with an increasing number of native speakers moving to Hungary and Hungarian students learning more than 36 different foreign languages in higher education.

To face the challenges, expansion and constant changes in headcount 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.

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

Magyarországon az üzleti kiszolgáló központok dinamikus növekedése 2018-ban is folytatódott. Sok piaci szereplő bővítette ki tevékenységét új, magasabb hozzáadott értékű funkciókkal.

A magyarországi SSC-k száma ebben az évben 110-re növekedett, amelyek már megközelítőleg 60 ezer főt foglalkoztatnak. Amellett, hogy továbbra is Budapest marad ezen cégek legkedveltebb lokációja, a vidéki és egyetemvárosok (többek között Székesfehérvár, Debrecen és Szeged) is egyre népszerűbbek. Fizetések tekintetében körülbelül 10%-os növekedésről beszélhetünk, amely leginkább a belépő szintű pozícióknál mutatkozik meg.

Mivel egyre több üzleti kiszolgáló központ van jelen Magyarországon, a munkáltatói márkaépítés fontossága hangsúlyossá vált. Annak érdekében, hogy a vállalatok versenyképességüket fenntartsák és a friss diplomás, pályakezdő generáció számára vonzóvá tegyék magukat, olyan stratégiákat alkalmaznak, mint például a social media kampányok vagy a modern munkakörnyezet biztosítása, ezalatt értve például a rugalmas munkaidőt, otthoni munkavégzést vagy részmunkaidős lehetőségeket.

Általánosságban megfigyelhető, hogy a produktivitás növelése érdekében egyre több cég tervezi a tranzakciós, egyszerű adminisztratív feladatok automatizálását. A már megszokott RPA-n túl, ez magába foglalja a block chain,

MI, AI és Big Data-t is. Az automatizáció legszembetűnőbb eredménye, hogy véget vet a monoton munkaköröknek. A feladatkörök újrastrukturálódása által, a vállalatok összetettebb pozíciókat és jobb karrier lehetőségeket tudnak nyújtani a munkavállalók számára.

A folyamatos növekedés ellenére, a munkaerőpiac ebben az évben is újabb kihívásokkal nézett szembe. Ilyen például a nemzetközi mobilitás által okozott fluktuáció, amelynek hatására egyre többen választják a külföldi karrierlehetőségeket. Ettől eltekintve, a magyar piac még mindig magas színvonalon tudja biztosítani a több nyelven beszélő munkavállalókat, akik elengedhetetlenek az SSC piac számára.

Továbbá, a magyarországi üzleti kiszolgáló központok előszeretettel veszik igénybe a munkaerő-közvetítő cégek által nyújtott Recruitment Process Outsourcing (RPO) szolgáltatást, hogy gördülékenyen vegyék a folyamatos bővülések és a munkavállalói fluktuáció által okozott kihívásokat. Ennek a trendnek megfelelően, a Hays speciális onsite toborzó csapatokkal igyekszik segíteni ügyfelei hatékonyságát a jelentősebb projektek alatt.



## BUSINESS SERVICES

Finance & Accounting	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
AP/AR Accountant (Fresh graduate)*	350 000	420 000	380 000
AP/AR Accountant (1-3 years)*	380 000	480 000	420 000
Collection/Credit Analyst (Fresh graduate)*	350 000	420 000	380 000
Collection/Credit Analyst (1-3 years)*	380 000	550 000	420 000
GL Accountant (1-3 years)*	380 000	550 000	450 000
GL Accountant (3+ years)*	450 000	700 000	600 000
Controlling/Reporting/Planning Analyst (1-3 years)	500 000	600 000	550 000
Controlling/Reporting/Planning Analyst (3+ years)	600 000	800 000	700 000
AP/AR/Collection Team Leader	600 000	800 000	700 000
GL Team Leader	650 000	850 000	750 000
AP/AR/GL Manager	900 000	1 200 000	1 000 000
Head/Director/Global Manager	1 000 000	2 000 000	1 400 000

\* The salaries largely depend on the language requirements

Human Resources	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
HR Operations Support (Fresh graduate)*	350 000	420 000	360 000
HR Operations Support (1-3 years)*	380 000	550 000	450 000
Payroll Specialist (1-3 years)	380 000	600 000	480 000
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)	360 000	650 000	500 000
SME/Expert (3+ years)**	500 000	850 000	650 000
Team Leader**	550 000	750 000	650 000
Team Manager**	800 000	1 100 000	900 000
Head/Director/Global Manager**	1 000 000	1 500 000	1 200 000

\* The salaries largely depend on the language requirements

\*\* 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 (Fresh graduate)*	330 000	480 000	360 000
1st level Service Desk (1-3 years)*	400 000	550 000	480 000
2nd level Helpdesk	400 000	600 000	480 000
Service Desk Team Leader	550 000	750 000	650 000
Quality Specialist	450 000	600 000	500 000
Service Delivery Manager	700 000	1 100 000	900 000
Service Desk Operations Manager	900 000	1 500 000	1 200 000

\* The salaries largely depend on the language requirements

Customer Service & Master Data	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Customer Service (Fresh graduate)*	330 000	450 000	360 000
Customer Service (1-3 years)*	360 000	500 000	420 000
Master Data Analyst (Fresh graduate)*	330 000	430 000	360 000
Master Data Analyst (1-3 years)*	360 000	480 000	420 000
Team Leader**	500 000	750 000	650 000
Team Manager**	700 000	1 000 000	800 000

\* The salaries largely depend on the language requirements

\*\* Covers the fields of Customer Service and Master Data

Sales	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Sales Support (Fresh graduate)*	330 000	420 000	360 000
Sales Support (1-3 years)*	380 000	500 000	420 000
Sales/Account Management (Fresh graduate)*	360 000	480 000	420 000
Sales/Account Management (1-3 years)*	400 000	650 000	500 000
Sales Support Team Leader	550 000	750 000	650 000
Sales Team Leader	600 000	1 000 000	800 000

\* The salaries largely depend on the language requirements and/or the commissions

## BUSINESS SERVICES

Logistics & Procurement	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Order Management Specialist (Fresh graduate)*	350 000	450 000	380 000
Order Management Specialist (1-3 years)*	380 000	520 000	420 000
Logistics/Supply Chain Coordinator (Fresh graduate)*	350 000	450 000	400 000
Logistics/Supply Chain Coordinator (1-3 years)*	380 000	550 000	450 000
Operational Buyer (Fresh graduate)*	350 000	450 000	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

\* The salaries largely depend on the language requirements

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

Project & Management	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Business Analyst	450 000	800 000	600 000
Project Manager	800 000	1 600 000	1 200 000
Transition/Process Improvement Manager	800 000	1 600 000	1 200 000
Managing Director	1 500 000	2 500 000	1 800 000







2018 was a quite dynamic year for the Hungarian construction and property market. International investors are still willing to choose Hungary to invest their money into real estate and they hope that it is a stable opportunity in which they can gain long-term results.

This trend is strengthened by several measures concerning the Hungarian construction market (e.g. family homemaker discount, 5% VAT for the construction of a new real estate), which may lead to further growth of the solvent demand and the willingness of the investment.

Office market remained the most significant segment in 2018. A big amount of new offices were delivered both in Budapest and in rural large towns. In the last year several large companies decided to build their own headquarters which helped the further expansion of the office market. Already existing offices frequently changed the owner and this led to the boosting of the value of the existing offices. The real soaring of the office market is predicted in the following 2-3 years, when the office buildings that are under construction will be complete – it will also help the tenant's market.

Thanks to the new automotive and logistics companies, the construction of warehouses and manufacturing buildings receive more focus on rural areas, which favours the companies related to construction of industrial and technological buildings. The speculative real estate development has also emerged in the industrial submarket, which gives more freedom to such companies.

In 2018 the housing market was remarkable, which is the result of the government support and the growth of purchasing towards newly built apartments. The good

news is that in Hungary there is a new opportunity for retail development, which serves the classic commercial segments.

In the construction and real estate market the lack of skilled candidates is an immense problem, which is caused by foreign companies operating with Hungarian construction teams. Besides, the current labour force is not able to satisfy the needs of the market due to the lack of skilled workers educated during the world economic crisis.

As a result, job positions can be found at all subfields of the construction & property sector. There is a huge demand for well-qualified designers, quantity surveyors and contractors. Our real estate developer partners seek experienced project managers. Leasing, property and asset managers are always welcome among the real estate services provider companies. The prosperity of the Hungarian real estate market led to the increasing necessity of electrical and HVAC experts. Consequently, there is a serious competition for these professionals.

In general, candidates of high quality tend to have 3-4 ongoing applications at the same time. The competition is sharpened by the fact, that these specialists are well aware of their professional value and they are not afraid of salary negotiations. A company car for private use, appropriate working conditions, the volume of the projects and the brand of the employer can be decisive factors when it comes to evaluating offers.

A magyar építőipar és ingatlanpiac 2018-as éve nagyon mozgalmasra sikerült. Örvendetes hír, hogy a nemzetközi befektetők továbbra is előszeretettel választják célpontként Magyarországot, és szívesen fektetik pénzüket ingatlanba – bízva a stabil, kiszámítható és hosszú távú hozam lehetőségében.

Ezt a trendet erősíti a magyarországi építőipart érintő számos intézkedés (családi otthonteremtési kedvezmény, 5%-os ÁFA új ingatlan építésére), amely a fizetőképes kereslet és a befektetői kedv további növekedéséhez vezethet a jövőben.

A legjelentősebb szegmens továbbra is az irodapiac hiszen, jelentős mennyiségű új iroda került átadásra Budapesten és a vidéki nagyvárosokban egyaránt. Az elmúlt évben több nagyvállalat is az önálló székház építése mellett tette le a voksát, ezzel is elősegítve az irodapiac további térnyerését. Már meglévő iroda portfóliók is sűrűn cseréltek gazdát az elmúlt évben, ezzel is növelve a meglévő irodaállomány értékét. Az irodapiac igazi szárnyalása azonban az elkövetkező 2-3 évben várható, amikor a már jelenleg fejlesztés alatt lévő irodaházak elkészülnek, ezzel segítve a bérlői piacot.

Az új autóiipari és logisztikai vállalatok betelepülésének köszönhetően, a csarnoképítés kap nagyobb hangsúlyt a vidéki területeken, amely az ipari és technológiai épületek kivitelezésben jártas szakembereknek kedvez. Az ipari alpiacra is megjelent a spekulatív jellegű ingatlanfejlesztés, amely nagyobb szabadságot enged az ilyen tevékenységet folytató vállalatok számára.

A 2018-as év megkerülhetetlen szereplője a lakáspiac. Ez köszönhető a kormányzati támogatásoknak, illetve a növekvő vásárlói kedvnek az új lakások esetében. Jó hír továbbá, hogy Magyarországon újra van mód kereskedelmi egységek fejlesztésére, ezzel kiszolgálva a klasszikus kereskedelmi szegmenseket.

Az építőiparban és ingatlanpiacon továbbra is súlyos problémát jelent a szakképzett munkaerő hiánya. Mindez annak köszönhető, hogy külföldön továbbra is előszeretettel alkalmaznak komplett magyarországi kivitelező csapatokat. Tapasztalatunk alapján, a válság alatti visszaesés során nem termelődött ki megfelelő mennyiségű munkaerő, amely a jelenlegi megnövekedett keresletet ki tudná elégíteni. Ezt jól bizonyítja, hogy az elmúlt évben az építőipar teljes spektrumán tapasztalhattunk nyitott pozíciókat. Továbbra is hatalmas igény mutatkozik a tervezés, műszaki előkészítés, kivitelezés területeken, illetve ingatlanfejlesztő partnereink folyamatosan keresnek projektvezetőket; az ingatlanpiaci szolgáltató szektor pedig mindig nyitott az új kollégákra bérbeadás, facility-, property- és asset management területen. A magyarországi ingatlanpiac prosperálása a szakági mérnökök iránti kereslet fellendülését is előidézte. A megnövekedett kereslet következtében, óriási verseny a szakági kivitelezőkért.

Általánosságban elmondható, hogy egy tapasztalt építőipari vagy ingatlanpiaci szakembernek 3-4 aktív pályázata is fut egyszerre. A helyzetet megnehezíti, hogy a jelöltek tisztában vannak az értékükkel, és nem riadnak vissza az ajánlatok megversenyeztetésétől sem. A minőségi szakemberekért folytatott harcban a céges autó, a munkahelyi környezet, a projektek minősége, illetve a munkáltatói márka kérdése lehet a vízvonalasztó.



## CONSTRUCTION & PROPERTY

Architectural/ Structural design	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Draftsman	350 000	550 000	450 000
Architect (1-3 years)	450 000	650 000	550 000
Architect (3-5 years)	550 000	700 000	650 000
Lead Architect/Design project manager (5-8 years)	700 000	900 000	800 000

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	850 000

Quantity surveyor	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Quantity surveyor (1-3 years)	350 000	600 000	500 000
Quantity surveyor (3-5 years)	550 000	800 000	700 000
Quantity surveyor – Electrical/HVAC (1-3 years)	450 000	650 000	550 000
Quantity surveyor – Electrical/HVAC (5-8 years)	550 000	800 000	700 000

Site engineer/Foreman	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Foreman	350 000	700 000	550 000
Site Engineer	400 000	650 000	550 000
Foreman – Electrical/HVAC	450 000	700 000	550 000
Site engineer – Electrical/HVAC	500 000	700 000	600 000

Site manager	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Site manager	500 000	800 000	650 000
Chief Site Manager	700 000	1 000 000	900 000
Site manager – Electrical/HVAC (1-3 years)	550 000	750 000	650 000
Site manager – Electrical/HVAC (5-8 years)	750 000	1 000 000	900 000

Project manager	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Project Manager	700 000	1 100 000	1 000 000
Senior Project Manager/Project Director	1 100 000	1 700 000	1 500 000
Project manager – Electrical/HVAC (5-8 years)	900 000	1 200 000	1 000 000
Senior project manager/Department manager – Electrical/HVAC	1 000 000	1 400 000	1 200 000

Property/Real Estate	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Facility Coordinator	450 000	700 000	500 000
Facility Manager	800 000	1 000 000	900 000
Head of Facility Management	1 000 000	2 300 000	1 500 000
Property Manager	900 000	1 500 000	1 100 000
Head of Property Management	1 200 000	1 800 000	1 500 000
Asset Manager	1 200 000	1 800 000	1 500 000
Leasing Agent	350 000	650 000	500 000
Leasing Manager	700 000	1 000 000	900 000
Real Estate Business Analyst	350 000	750 000	600 000
Investment Analyst Capital Markets	500 000	850 000	650 000
Valuer	450 000	800 000	600 000
Senior Valuer	600 000	900 000	800 000
Expansion (Site Selection)	400 000	900 000	600 000
Junior Tenant Representation	350 000	550 000	450 000
Senior Tenant Representation	650 000	1 000 000	800 000





# ENGINEERING & MANUFACTURING RECORD VALUE INVESTMENTS



As in the previous years, there were a record number of investments in the Hungarian economy by multinational and Hungarian companies in 2018. By the end of 2017, a thousand billion forints were invested in Hungary and the value of the investments was more than two thousand billion forints.

The amount of investments made by Mercedes, MOL and BMW itself reached the value of one thousand billion forints and fifteen thousand new positions will open.

A new region of Hungary, Debrecen is included regarding the field of OEM, automotive TIER1 suppliers and machine- and electric manufacturers. It seems that after Győr, Miskolc and Kecskemét, Debrecen could be a new hub in the Hungarian automotive industry. The main road 4 and Airport Debrecen could become strategic potentials next year. Improving these, the competitiveness of this geographical region may increase.

Accordingly, the biggest headcount increase in the engineering and manufacturing area was in the automotive and electrical industries in 2018 as well.

As in previous years, the demand for project leader professionals is still high both in manufacturing and in research and development. In the recruitment process, electronic manufacturing companies appreciate prior experience gained in manufacturing or development in the field of electronics and automation projects. Candidates have to meet the demands of more stringent requirements at automotive supplier companies. Knowledge of the automotive industry is a must, but also experience in project co-ordination and the German language are major advantages.

In the field of quality management there is a higher demand for experienced professionals in 2018. There is a headcount increase in this field because of the high-quality standards of the automotive industry. Companies make an effort with internal trainings to reach and keep the appropriate professionals in the growing competition. There is an increased demand for candidates with relevant professional experience of 5+ years and 1 to 2 years as well. In the case of entry level positions, 6 months to 1 year of professional experience in quality assurance can be sufficient.

Just as last year, in 2018 there is an outstanding demand in the production and manufacturing area for strong English-speaking manufacturing support engineers with 1-3 years of experience. The demand increased especially for professionals with plastic injection molding, soldering or SMT technology knowledge.

There is a need for experienced, foreign language speaking specialists in multinational companies. In case of a manager position, not only the competence, but the personality and ability to be able to communicate with more generations are taken into consideration.

# REKORD ÉRTÉKŰ BERUHÁZÁSOK

In the field of maintenance there is a higher demand for professionals experienced in PLC, following the trends of automation. In 2018, English knowledge has become an essential competence in this field as well, besides adequate university diploma.

Because of the effect of Industry 4.0, the need for automation professionals is constantly rising. Currently the number of these specialists seems to be constant, but there is a chance to grow in case of the right motivation. Improvement and global integration of the data analyst systems after automation have become vital.

Research & development is still a dynamically developing field. The establishment and expansion of research & development centers have continued throughout the country, especially in Budapest.

There is a wide variety of job opportunities for both junior and senior professionals in mechanical R&D. CATIA/Creo/NX CAD software knowledge, foreign language, and relevant experience in the field of engineering calculation and simulation are key competencies for these positions.

Electric R&D is a difficult field regarding not only the wages but also the technologies. The cause of this phenomenon could be the rapid expansion of the opportunities and the sensible barrier in training after growth. There is a continuous increase in demand for junior and senior professionals. They prefer the positions to be named hardware developer. As a result, the manufacturers located in rural areas always struggle with the lack of manufacturing test engineers. The new investments open opportunities for the electric engineers in the field of automation and installing.

As in recent years, there has been an upward tendency in the salary of engineers in 2018 especially for entry and junior positions. Besides, a change in the strategy and communication of the companies has also been detected. More emphasis is taken for trainings and employee management. This investment has become a vital part of corporate communication and PR.

While hiring new employees mainly depends on the salary offered, training, atmosphere, corporate identity and mission are the main factors in keeping employees.

Junior engineer 1+ year experience	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Production	400 000	550 000	450 000
Quality	400 000	550 000	500 000
Testing	450 000	550 000	500 000
Maintenance	360 000	550 000	450 000
R&D	380 000	600 000	475 000
Project engineering	420 000	550 000	450 000
Service engineering	400 000	450 000	430 000
Expert in specific technology (e.g. Automation, Welding, Molding)	450 000	600 000	550 000

Team leader 5+ years' experience	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Production	600 000	900 000	750 000
Quality	700 000	900 000	800 000
Testing	750 000	900 000	850 000
Maintenance	650 000	900 000	750 000
R&D	650 000	950 000	750 000
Project engineering	700 000	900 000	820 000
Service engineering	650 000	900 000	750 000
Expert in specific technology (e.g. Automation, Welding, Molding)	750 000	1 300 000	850 000

Senior engineer 3+ years' experience	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Production	500 000	700 000	650 000
Quality	550 000	750 000	650 000
Testing	550 000	750 000	600 000
Maintenance	500 000	650 000	550 000
R&D	520 000	850 000	600 000
Project engineering	520 000	750 000	630 000
Service engineering	500 000	650 000	550 000
Expert in specific technology (e.g. Automation, Welding, Molding)	550 000	800 000	650 000

10+ years' experience/ Top technical management	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Production	1 000 000	2 300 000	1 500 000
Quality	950 000	1 500 000	1 200 000
Testing	900 000	1 300 000	1 100 000
Maintenance	900 000	1 500 000	1 100 000
R&D	950 000	1 500 000	1 100 000
Project engineering	900 000	1 800 000	1 300 000
Service engineering	850 000	1 500 000	1 000 000
Expert in specific technology (e.g. Automation, Welding, Molding)	900 000	1 500 000	1 200 000



## RECORD VALUE INVESTMENTS REKORD ÉRTÉKŰ BERUHÁZÁSOK

A 2018-as év végéhez közeledve megállapítható, hogy az előző évekhez hasonlóan, rekordértékű beruházást hajtanak végre a nemzetközi és a magyar cégek Magyarországon. A 2017-es évet ezermilliárd forint összértékű beruházással zárta az ország, és a 2018-2020-as időszakra megkezdett vagy bejelentett ipari beruházások értéke meghaladja a kétezer milliárd forintot.

A Mercedes, MOL és BMW beruházásainak összege önmagában eléri az ezermilliárd forintot. Így a tervezett beruházások összesen több mint tizenötezer új munkahelyet teremtenek.

Regionálisan talán a legfontosabb fejlemény, hogy Debrecen számos beruházás célpontja lett, mind OEM, mind autóiipari TIERI beszállítók illetve gép- és elektronikai gyártók körében. Továbbá úgy tűnik, hogy új magyarországi autóiipari HUB van kialakulóban Győr, Miskolc és Kecskemét után. A következő években fontos stratégiai kérdés lehet a 4-es főút, valamint a debreceni reptér fejlesztése, ami tovább növelheti a régió versenyképességét.

Ennek megfelelően, 2018-ban is az autóiipari és az elektronikai területeken volt megfigyelhető a legnagyobb létszámnövekedés a mérnöki és gyártási területen.

A projektvezető szakemberek iránt továbbra is nagy a kereslet mind a gyártás, mind pedig a kutatás-fejlesztés területén. Az elektronikával kapcsolatos gyártás vagy fejlesztés területén szerzett korábbi tapasztalatokon kívül, egyre erősebb az igény az automatizálási projekteknél jártas kollégák iránt. Az autóiipari területen magasabb elvárásokkal szembesülnek a pályázók. A járműipari szaktudás legtöbbször alapvető elvárás, ezt követi a projektek koordinálásában szerzett tapasztalat és az idegennyelv-ismeret, ahol az angol mellett a német nyelv ismerete komoly előnyhöz juttathatja a szakembereket a kiválasztás során.

A minőségbiztosítás területén tapasztalatot szerzett szakemberek iránti kereslet országszerte tovább növekedett a 2018-as évben. Az autóiipar magas minőségi standardjainak köszönhetően, szinte minden beruházás során létszámnövekedés figyelhető meg. Az egyre élesedő versenyben a vállalatok béremeléssel, illetve belső képzések felajánlásával igyekeznek biztosítani a megfelelő szakemberek elérését és megtartását. A legnagyobb kereslet a szenior, 5+ év tapasztalattal rendelkező szakemberekre van, de az egy-két éves releváns szakmai tapasztalattal rendelkező jelöltekre is megnövekedett az igény. Pályakezdő pozíciók esetében, a minőségbiztosítási területen szerzett fél-egy éves szakmai gyakorlat is elegendő lehet.

A gyártási és termelési területen kiemelkedő igény mutatkozott a junior tapasztalattal (1-3 év) és kellően stabil angol nyelvtudással rendelkező gyártástámogató mérnökök iránt. Ha az alkalmazott technológiai tudást vizsgáljuk, megnövekedett a kereslet a műanyag fröccsöntési, forrasztási, hegesztési és SMT technológiák területén stabil tudással rendelkező szakemberek iránt.

Multinacionális gyártó cégek esetében, továbbra is szükség van a komplex tapasztalattal rendelkező, nyelvtudással bíró specialistákra. Vezetői pozíciók tekintetében kifejezetten fontos tényező a szaktudás mellett a személyiség, valamint a több generációt átölelő kommunikációs készség.

Karbantartás területen az automatizálási trendeknek köszönhetően, erősödött a PLC tapasztalat iránti igény. Már ezen a területen is alapelvárás lett az angol nyelvtudás, illetve szakágaktól függően, a megfelelő felsőfokú műszaki végzettség is fontos.

Az automatizálási szakemberek iránti igény az ipar 4.0 hatására pedig tovább növekedhet. Bár számuk jelenleg konstansnak mutatkozik a piacon, megfelelő motiváció mellett, ez a szám a jövőben emelkedhet.

A kutatás és fejlesztés továbbra is egy dinamikus fejlődő terület. A 2018-as évben, több vállalat létesített kisebb-nagyobb R&D központot Magyarországon, elsősorban Budapesten. Gépészeti R&D területen továbbra is jellemző, hogy a pályakezdők és a tapasztalt kollégák is válogathatnak a lehetőségek közül. A legfontosabb kompetenciák a CATIA/Creo/NX CAD szoftver ismerete mellett, a megfelelő idegennyelv-tudás és a mérnöki számítások, szimulációk terén szerzett tapasztalat.

Az elektronikai R&D terület talán a lehetőségek gyors bővülése és az utánpótlás képzés korlátai miatt az egyik leginkább hektikus terület mind a bérek, mind a technológiák tekintetében. Ezen a területen folyamatosan növekszik a pályakezdő és a tapasztalattal rendelkező jelöltek iránti igény, akik leginkább a budapesti hardware fejlesztői pozíciókat preferálják. Ennek megfelelően, a vidéki gyártók folyamatosan küzdenek a gyártási tesztmérnökök hiányával. Az új beruházásoknak köszönhetően, a villamosmérnökök számára egyre több az elérhető automatizálási és üzembe helyező lehetőség.

A mérnöki és gyártási területek egészén folytatódott a bérek emelkedése, amely elsősorban a pályakezdő és junior bérek jelentős emelkedésében a legszembetűnőbb. A fizetések mellett, a piaci szereplők stratégiája és kommunikációja is megváltozott. Egyre több figyelem jut a képzésekre és a munkavállalók fejlesztésére, valamint ez a fajta befektetési hajlandóság a vállalati kommunikáció és a PR szerves részévé vált.

Míg a szakemberek szervezetbe való sikeres beléptetése elsősorban a kínált bér függvénye, a megtartásnál sokkal fontosabb szempontnak tűnik az utóbbi említett képzések, vállalati légkör, misszió vagy arculat.





## HUMAN RESOURCES FOCUS ON EMPLOYEE EXPERIENCE



Finding the right candidates is not the only challenge HR experts deal with in the modern labour market, but also the retention of them. There is an increasing demand for HR colleagues who have relevant experience in employer branding, employee engagement, and employee experience. The continuous development of these areas will be key for all companies in the future.

The term 'employee experience' describes the full onboarding experience of a candidate, from application to their first day on the job. It even extends to until the employee leaves the company after many years of work or even after that. The task of employers is to keep track of this experience, and look at how things change, what the employees expect, so leaders can create an atmosphere of work where they can become productive and valuable. Today, the salary is not the only motivational tool for employees. They are looking for a workplace where it is a great experience to work at and where they can share on different platforms how much they love their job. Recognition of loyal and productive workers is increasingly important for them with diverse training programs, career path design, evaluation systems and satisfaction surveys. Over the past year, companies have come up with more and more innovative ideas to improve employee experience. In addition to working from home and flexible working hours, the introduction of a 4-day work week and a flexible holiday system have also appeared in our country.

Numerous new tasks have been added to the HR field for companies that want to keep pace with international trends and adapt to the current labour market situation. Finding the right candidate for open positions and measuring the efficiency of the process requires a lot of time and money investment from the companies, which is why we have seen much more outsourcing of the active recruitment process in the form of RPO/MSP services than last year.

The wage growth was 10 to 15% in HR salaries compared to previous years. We observed the largest growth and the greatest lack of workforce in the field of recruitment. Qualified candidates with 2 or 3 years of experience are already motivated to change to senior or managerial positions. In this area, payment expectations increased by 15-20% compared to last year.

## FÓKUSZBAN A MUNKAVÁLLALÓI ÉLMÉNY

Thanks to international trends, specialization and the separation of different functions are not only observed in service centers. Because of that we have observed an increase in the headcount of HR teams within companies. Instead of outsourcing training and development, payroll and compensation areas, companies strive to build in-house teams.

Demand for candidates with HR generalist and business partner experience has increased, as it is increasingly important for companies to employ HR colleagues who see through the entire HR area and processes, since good communication is needed between employees, conflict management and streamlined HR business which are the ideal pillars for the ideal working environment. As a result of digitalization, new sectors emerge and become more and more prominent within the HR profession, which requires a whole new technical knowledge, so it will be necessary for professionals with the right technology knowledge and affinity.

The biggest challenge for 2019 will be the modification of the cafeteria system in the HR profession. The benefits will continue to be needed, as these are additional incentives for employees. According to surveys, companies came up with different solutions, but in most cases the net income of employees may fall by 20-30%, which can be a major challenge for HR professionals in the near future.

HR	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Regional HR Director	2 000 000	2 500 000	2 300 000
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	1 500 000	1 300 000
HR Business Partner	700 000	1 000 000	900 000
Recruitment Manager	600 000	950 000	850 000
Recruiter	500 000	800 000	600 000
Learning & Development Specialist	500 000	700 000	600 000
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	800 000	700 000
Recruitment Coordinator	450 000	600 000	550 000
HR Assistant	280 000	370 000	320 000
HR Administrator	250 000	350 000	280 000



## HUMAN RESOURCES FÓKUSZBAN A MUNKAVÁLLALÓI ÉLMÉNY

HR szakemberek számára ma már nem csak a megfelelő jelöltek megtalálása okoz problémát, hanem megtartásuk is. Egyre nagyobb a kereslet olyan HR-es kollégák iránt, akiknek releváns tapasztalatuk van employer branding, munkavállalói elkötelezettség, illetve munkavállalói élmény növelésének területén. Ezeknek a területeknek a folyamatos fejlesztése minden cég számára kulcsfontosságú lesz a jövőben.

A munkavállalói élmény része minden, ami a dolgozóval történik onnantól, hogy találkozik a cég álláshirdetésével, addig, hogy esetleg sok év munka után távozik a cégtől, vagy akár utána is. A munkaadók feladata, hogy ezt az élményt, tapasztalatot folyamatosan nyomonkövessék, hogyan változik, mit várnak el a munkavállalók, hogy a vezetők olyan munkahelyi légkört biztosítsanak, ahol kiteljesedhetnek és értékesnek érzik magukat. Ma már nem csak a pénz az egyetlen motivációs eszköz a munkavállalók számára. Olyan munkahelyet keresnek, ahova élmény bejárni, amiről megtudják osztani a különböző platformokon, hogy mennyire szeretik a munkájukat, munkahelyüket. Egyre fontosabb számukra a lojális és produktív dolgozók elismerése, szakmai fejlesztése változatos tréningprogramokkal, karrierút-tervezéssel, értékelési rendszerek és elégedettségi felmérések segítségével. Az elmúlt évben egyre több innovatív ötlettel álltak elő a vállalatok a munkavállalói élmény javításához. Az otthoni munkavégzés és rugalmas munkaidő mellett megjelent hazánkban is a 4 napos munkahét bevezetésének kísérlete és a flexibilis szabadság rendszere.

Számtalan új feladattal is bővült a HR terület feladatköre azoknál a vállalatoknál, amelyek lépést akarnak tartani a nemzetközi trendekkel és alkalmazkodni próbálnak az aktuális munkaerő-piaci helyzethez. A megüresedett pozíciók alkalmas jelölttel való betöltése és a folyamat hatékonyságának mérése nagymértékű idő- és pénzbefektetést kíván meg a cégektől, ebből fakadóan a múlt évben az eddigiekhez képest jóval nagyobb számban tapasztaltuk az aktív toborzás folyamatának kiszervezését RPO/MSP szolgáltatások igénybevétele formájában.

Általánosságban 10-15%-os bérnövekedést tapasztalunk a HR fizetések terén a korábbi évekhez képest. A legnagyobb növekedés és a legnagyobb munkaerőhiány a toborzás területén figyelhető meg. A minőségi jelölteket már akár 2-3 év tapasztalattal is szenior, vagy vezetői pozíciók motiválják a váltásra. Ezen a területen a fizetési elvárások 15-20%-kal növekedtek a tavalyi évhez képest.

A nemzetközi trendeknek köszönhetően már nem csak a szolgáltató központokban figyelhető meg a specializálódás és a különböző feladatkörök szétbontása. Így az elmúlt években megfigyelhető volt a HR csapatok növekedése a vállalatokon belül.

A képzés és fejlesztési, bérszámfejtési, illetve a kompenzációs területek kiszervezése helyett, a vállalatok törekednek házon belüli csapatok kiépítésére.

A HR Generalista és Business Partner tapasztalat iránt növekedett a kereslet, hiszen a cégek számára egyre fontosabb, hogy olyan HR kollégákat alkalmazzanak, akik átlátják a teljes HR területet és folyamatokat, hiszen a munkavállalók közti megfelelő kommunikáció, a konfliktuskezelés és a gördülékeny HR ügymenet, az ideális munkakörnyezet kialakításának alappillérei.

A digitalizáció következtében olyan új ágazatok jelennek meg és kerülnek egyre inkább előtérbe a HR szakmán belül, amik teljesen új technikai tudást kívánnak, így szükség lesz a megfelelő technológiai tudással és affinitással rendelkező szakemberekre.

A 2019-es évre a legnagyobb kihívást a HR szakmában a cafeteria rendszer módosítása fogja jelenteni. A juttatásokra továbbra is szükség lesz, hiszen ezek plusz motivációt jelentenek a munkavállalóknak. Felmérések szerint a vállalatok különböző megoldásokkal készültek, azonban a legtöbb esetben 20-30%-kal is csökkenhet a munkavállalók nettó jövedelme, ami komoly kihívásokat jelenthet a HR szakembereknek a közeljövőben.





## INFORMATION TECHNOLOGY INCREASED INTEREST



There is still a huge labour shortage – approximately 22,000 people – in the ever-changing IT market. R&D centres are opening, digital transformations are happening within companies in all the sectors, new positions and technologies are appearing, salaries are further booming and these are the trends and expectations for the upcoming year in 2019.

The perception towards IT professions has significantly changed. More and more people are moving into this area with different backgrounds and at different ages.

Children are now not just playing with computer and mobile games, they seek to understand the logic behind it and start learning programming at a really young age. Students at the age of 18 are more open to choose to study IT and continue their education in this direction than a few years ago. And this interest is not only present within the young. People with engineering, finance, marketing or sales background are eager to invest money and a lot of time to drop their previous profession and start their career as a software developer. More and more coding academies and courses are there to help them in this change. And the demand is there for new people, positions are opening on the IT market where the focus is not on the programming skills but on the soft skills side such as strong communication, negotiation and management skills along with project experience in various fields is getting more important.

The ideas are there, companies from abroad are constantly seeking information about the Hungarian IT sector and the labour market and considering opening a business in Hungary. But if a company would like to keep going and grow in this tough environment the key is in its people. To attract good people, a good or even an outstanding base salary is not enough anymore. Talented and ambitious candidates always seek opportunities where there is room for career and professional improvement and if they don't find it they just move forward. Further there is a big focus on the other benefits as well especially on the option of home office and remote work.

The key buzzwords for 2019 are the following: cloud-based solutions, machine learning, artificial intelligence, data science, internet of things. The trends are showing if a company is opening a new business or an existing company is starting a new division with these areas involved they can more easily get the attention of IT talent in the upcoming years.

## MEGNÖVEKEDETT ÉRDEKLŐDÉS

A folyamatosan változó IT munkaerőpiacon továbbra is jelentős a munkaerőhiány, ami körülbelül 22 ezer betöltetlen pozíciót jelent. K+F központok nyílnak, számtalan szektorban digitális transzformációkon mennek keresztül a cégek, új pozíciók és új technológiák jelennek meg, a fizetések tovább emelkednek; ezek a trendek és várakozások jellemzik a 2019-es évet is.

Az IT szakmához való hozzáállás azonban jelentősen megváltozott. Egyre többen képzik át magukat erre a területre, kortól és szakmai előképzettségtől függetlenül. A gyerekek már nem csak a játék örömeért játszanak a számítógépes és mobil játékokkal, hanem szeretnék a mögöttes logikát is megérteni, emiatt már nagyon fiatal korban elkezdik elsajátítani a programozás alapjait. Ennek következtében, a pályaválasztás előtt álló 18 évesek sokkal nyitottabbak az informatika világára, mint pár évvel ezelőtt. De ez az érdeklődés már nem csak a fiatalokat jellemzi. Mérnöki, pénzügyes, marketing vagy értékesítő háttérrel rendelkező szakemberek pénzt és időt áldozva váltanak hivatást, és kezdik meg a pályafutásukat szoftverfejlesztői területen, így egyre több programozói iskola és tanfolyam segíti az IT iránt érdeklődők (át)képzését.

Szükség is van arra, hogy egyre többen tanulják ezt a szakmát, illetve van tere is, hogy különböző háttérű szakemberek kezdjenek el IT területen dolgozni, mert egyre több olyan pozíció nyílik, ahol nem az erős programozói tudás az elvárás, hanem előtérbe kerülnek az erős menedzsment, kommunikációs és érdekérvényesítő készségek, különböző iparágakban szerzett projekt tapasztalatok.

Rengeteg startup ötlet van, illetve külföldi cégek folyamatosan érdeklődnek a magyar IT piaci viszonylatokról és munkaerőpiacról, azt fontolgatva, hogy hazánkban további lokációt nyissanak.

Viszont, ha egy cég szeretne teljesíteni és további növekedést elérni ebben a szorított piaci helyzetben, kulcsfontosságú figyelmet kell áldoznia a saját alkalmazottjaira. Ehhez azonban már nem elegendő egy versenyképes vagy kimagasló alapfizetés. A tehetséges és ambíciós jelöltek olyan munkáltatót keresnek, ahol további karrier- és szakmai előrelépésre van lehetőségük, illetve fontos megemlíteni az egyéb juttatások jelentőségét is, különösképpen a rendszeres home office lehetőségét és távmunkát. Ha ezt egy munkahelyen nem találják meg, könnyedén lehetőségük van váltani.

A 2019-es év legvonzóbb területei az alábbiak lesznek: felhő alapú megoldások, gépi tanulás, mesterséges intelligencia, adat tudomány és IoT. Mindezt a számok is alátámasztják, így ha egy új vállalat ilyen területen tör be a magyar piacra, vagy egy meglévő vállalat ezekre az irányokra fókuszálva indít új divíziót, könnyebb dolga lesz az IT szakemberek bevonásában az elkövetkezendő években.

## 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	600 000	550 000	550 000	850 000	750 000
Java developer	500 000	700 000	650 000	700 000	900 000	850 000
.NET developer	450 000	600 000	500 000	600 000	850 000	750 000
Frontend developer	400 000	700 000	600 000	650 000	1 000 000	850 000
Data science	550 000	750 000	650 000	750 000	1 100 000	900 000
Mobile	500 000	650 000	600 000	650 000	850 000	800 000
Automation Tester	400 000	600 000	550 000	600 000	850 000	800 000

Development	Expert			Lead developer/Architect		
	Ft Min	Ft Max	Ft Typical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
C/C++ developer	750 000	1 050 000	950 000	900 000	1 300 000	1 100 000
Java developer	900 000	1 100 000	1 000 000	1 100 000	1 500 000	1 400 000
.NET developer	850 000	1 000 000	950 000	1 000 000	1 300 000	1 200 000
Frontend developer	950 000	1 300 000	1 200 000	950 000	1 500 000	1 300 000
Data science	1 100 000	1 400 000	1 200 000	1 400 000	1 600 000	1 500 000
Mobile	850 000	1 100 000	900 000	1 000 000	1 500 000	1 200 000
Automation Tester	850 000	950 000	900 000	900 000	1 200 000	1 000 000

Infrastructure	Junior engineer			Experienced engineer		
	Ft Min	Ft Max	Ft Typical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
System engineer	500 000	600 000	550 000	650 000	750 000	700 000
Network engineer	400 000	500 000	450 000	500 000	700 000	650 000
Devops	600 000	750 000	700 000	750 000	850 000	800 000
Security	650 000	700 000	750 000	750 000	850 000	800 000
Database developer	450 000	550 000	500 000	650 000	750 000	700 000
BI	500 000	600 000	550 000	600 000	750 000	700 000

## INFORMATION TECHNOLOGY

Infrastructure	Expert engineer			Lead engineer		
	Ft Min	Ft Max	Ft Typical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
System engineer	750 000	900 000	800 000	850 000	1 100 000	900 000
Network engineer	650 000	750 000	700 000	750 000	900 000	850 000
Devops	900 000	1 200 000	100 000	1 000 000	1 400 000	1 200 000
Security	900 000	1 000 000	950 000	1 100 000	1 400 000	1 200 000
Database developer	750 000	900 000	800 000	800 000	1 000 000	900 000
BI	750 000	900 000	800 000	900 000	1 300 000	1 200 000

Management & Consultancy	1-3 years' experience			3-5 years' experience			5+ years' experience		
	Ft Min	Ft Max	Ft Typical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Agile leader	500 000	750 000	650 000	750 000	1 000 000	950 000	900 000	1 300 000	1 100 000
Scrum Master	500 000	700 000	550 000	700 000	900 000	850 000	900 000	1 200 000	1 000 000
PM	600 000	750 000	700 000	750 000	1 000 000	900 000	900 000	1 400 000	1 200 000
Eng Man	750 000	900 000	800 000	900 000	1 100 000	1 000 000	1 100 000	1 600 000	1 300 000
BA/System analyst	500 000	750 000	600 000	750 000	900 000	800 000	900 000	1 200 000	1 000 000
SAP Cons	600 000	800 000	700 000	800 000	1 100 000	900 000	1 100 000	1 500 000	1 200 000





There are currently approximately 18 000 employees in the pharmaceutical industry, which generates a turnover of around 950 billion HUF each year. Proportionally, it represents a particularly high added-value within the Hungarian economy. An important aspect of this is the increasing financial support received from the government, as in previous years, as this provides potential for growth and development within the industry.

One of the most significant events within Life Sciences in 2018 was the closure of a Hungarian factory belonging to a big multinational pharmaceutical company. While the effect of this was apparent in the labour market during the first half of the year, other players within the market were able to absorb the outflowing work-force in the latter months. At the same time, there have been no significant changes in salary rates in comparison to previous years.

Manufacturers in the industry face a huge challenge due to new serialisation regulations which will come into force in 2019. Big Pharma firms are likely to cope with this more easily due to their remarkable resources, however this may prove to be more of a difficulty for smaller manufacturers. Relatively high investments do not make this situation any easier for members of the market, as they do not result in headcount or turnover increases.

The demand for newly graduated medical doctors and pharmacists currently exceeds what the labour market can offer. Most companies deal with constant challenges when attempting to attract young, highly educated professionals who speaks at least one foreign language.

There has been a visible increase in both the domestic sales and exports of medical devices, which leads to a higher claim for an experienced salesforce with knowledge of the English language. Furthermore, this year more manufacturers have entered into the medical devices market or have expanded their existing manufacturing sites. This will create plenty of new jobs in 2019, providing several new opportunities for experts in the field. This is likely to increase the competition further between the companies for those employees with special qualifications who are looking to be employed in the market.

A gyógyszeripar nagyságrendileg 18 ezer munkavállalót foglalkoztat jelenleg, amely éves szinten körülbelül 950 milliárd forint bevételt generál. Elmondható tehát, hogy a gyógyszeripar továbbra is rendkívül magas hozzáadott értéket képvisel Magyarország gazdaságában. Ennek egy részét képezi, hogy az előző évekhez hasonlóan, a klinikai kutatások továbbra is növekvő támogatásban részesültek, ami jelentősen hozzájárul a gyógyszeripar piaci növekedéséhez és fejlődéséhez.

A 2018-as év legjelentősebb eseménye az egyik multinacionális gyógyszeripari cég egyik hazai gyártó egységének leépítése volt. Míg ennek hatása az év első felében érzékelhető volt a munkaerőpiacon, addig a második felében a szektor többi szereplője képesnek bizonyult befogadni a felszabadult munkaerőt. Általánosságban elmondható azonban, hogy a gyógyszeripari bérezésben nem történt jelentős változás a tavalyi évhez képest.

A gyógyszeripar gyártó szektora jelentős kihívásokkal szembesül a 2019-ben hatályba lépő szerializációs előírások következtében. Míg a multinacionális cégek könnyebben megbirkóznak az új szabályozás által kialakult helyzettel – köszönhetően jelentős erőforrásaiknak –, addig a kisebb gyártók működésében lényegesen nagyobb nehézséget jelenthet. Az sem könnyíti meg a piaci szereplők helyzetét, hogy a magas beruházási költségek ellenére, az életbe lépő változások nem teremtenek új munkahelyeket, és a vállalatok nyereségességét sem növelik.

Jelenleg a kereslet a frissen végzett orvosokra és gyógyszerészekre magasan meghaladja azt a szintet, amit a munkaerőpiac kínálni tud. A legtöbb vállalat konstans kihívásokkal küzd a fiatal, magasan képzett, és legalább egy idegen nyelvet beszélő munkaerő bevonásának tekintetében.

Az orvostechnikai eszközök hazai és export értékesítésében is növekedés tapasztalható, ezért egyre nagyobb igény mutatkozik a tapasztalt, angolul beszélő értékesítő kollégák iránt. Továbbá, az idei évben több gyártó vállalat is belép az orvostechnikai eszközök piacára, vagy bővíti már meglévő gyártó egységét. Ez nagy számú új munkahelyet fog eredményezni a 2019-es évben, melynek következtében számos lehetőség nyílik a szektorban dolgozó szakemberek számára, ami az iparág szereplői között, tovább növeli a versengést a speciális szaktudással rendelkező szakemberek iránt.

In a pharma company	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Clinical Research Associate	600 000	900 000	750 000
Senior Clinical Research Associate (4+ years)	900 000	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	600 000	500 000
Medical representative, Speciality Care	600 000	700 000	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	900 000	1 300 000	1 100 000
Product Manager OTC	750 000	1 100 000	900 000

In a pharma company	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
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	600 000	700 000	650 000
Market Access Manager	1 000 000	1 400 000	1 200 000
Medical Science Liaison	700 000	1 000 000	850 000
Medical Advisor	750 000	1 200 000	975 000
Medical Director	1 400 000	2 200 000	1 800 000
Regulatory Affairs Specialist	450 000	700 000	575 000
Regulatory Affairs Manager	800 000	1 100 000	950 000
QA Pharmacist	550 000	750 000	650 000
Responsible Person	700 000	900 000	800 000
Head of QA	1 000 000	1 600 000	1 300 000
Drug Safety Specialist	500 000	800 000	650 000
Patient Safety Specialist	320 000	500 000	410 000
Drug Safety Manager/QPPV	800 000	1 200 000	1 000 000



# LIFE SCIENCES

In an international CRO	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Clinical Research Associate II (2-3 years' experience)	800 000	1 100 000	1 000 000
Senior Clinical Research Associate (4+ years)	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 a local CRO	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Clinical Research Associate II (2-3 years' experience)	700 000	900 000	800 000
Senior Clinical Research Associate (4+ years)	900 000	1 100 000	1 000 000
Clinical Operations Manager (Line Manager)	1 100 000	1 400 000	1 250 000
Clinical Project Manager	1 100 000	1 400 000	1 250 000

In pharmaceutical manufacturing	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Quality Assurance Engineer	400 000	650 000	525 000
Qualified Person	700 000	800 000	750 000
QA Manager	800 000	1 000 000	900 000
Quality Control Analyst	350 000	500 000	425 000
Quality Control Manager	700 000	1 000 000	850 000
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

Medical devices/laboratory	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Sales Representative	450 000	550 000	500 000
Sales Executive/Product Specialist	500 000	700 000	650 000
Key Account Manager	700 000	900 000	800 000
Sales Manager	600 000	1 000 000	800 000
Service Engineer	400 000	600 000	500 000
(Field) Application Specialist	600 000	800 000	700 000
International Sales Executive	700 000	900 000	800 000
International Sales Manager	900 000	1 200 000	1 050 000
Sales Support roles	450 000	550 000	400 000

Medical devices/diagnostics	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Sales Representative	500 000	700 000	600 000
Sales Executive/Product Specialist	550 000	750 000	650 000
Business/Market Development Manager	600 000	800 000	700 000
Distribution Manager	800 000	1 000 000	900 000
Key Account Manager	600 000	1 000 000	800 000
Sales Manager	1 000 000	1 500 000	1 200 000
Service Engineer	400 000	600 000	500 000
Sales support roles	400 000	600 000	500 000
(Field) Application Specialist	450 000	700 000	575 000
International Sales Executive	800 000	1 000 000	900 000
International Sales Manager	1 000 000	1 800 000	1 400 000
International Distribution Manager	850 000	1 400 000	1 125 000
Product Manager	650 000	850 000	750 000
International Marketing Manager	1 000 000	1 600 000	1 300 000







In the field of logistics and supply chain the biggest influence in 2018 came from industrial investments real estate developments with logistical functions and the spreading centres of excellence.

More and more business service centres – known as competence centres – which are far more complex in their field of work than the others, are arriving in Hungary. In these, other than simple customer service positions, there are also direct and indirect purchasing positions at both operational and strategic levels. In addition to purchasing functions, positions for transporting and planning have also appeared.

Along with investments in logistics there is an increasing demand for managers and supervisors in warehouses. Besides relevant experience, the most crucial expectations here are knowledge of foreign languages and the ability to communicate with customers.

The continuous expansion of the Hungarian manufacturing sector significantly increases the demand for experienced leaders and senior experts with automotive experience. It is particularly important for automotive suppliers to develop and coordinate representatives who communicate with OEM (Original Equipment Manufacturer) partners, therefore there is a huge demand for experienced leaders.

Furthermore, there is significant demand from manufacturing companies for professionals with knowledge of the popular AGILE methods. For these experts, other than professional expertise, knowledge of a foreign language is important as they will generally work within an international organisation.

Technical procurement – whether in category management or strategic or project procurement – continues to be one of the most dynamically developing areas in the logistics and supply chain sector. In addition to the buyer's experience

in the field of production, our partners pay close attention to the experience gained in price negotiations, as well as communication and foreign language skills. Additionally, technical qualifications and knowledge provide a great advantage to the applicants. The most sought-after categories are plastic/rubber, electronic components and sheet/casting components.

In parallel with the continuous development of value chain systems, companies are investing heavily in the development of their ERP systems. As a result, ERP specialists with outstanding analytical, reporting and statistical capabilities will soon be more in demand than ever before, resulting in dynamic wage growth in both this area and process development.

The expectations industrial partners have about language skills are largely unchanged. Knowledge of the English language is still generally an essential, while German continues to be a great asset to have in the selection process.

However, in competence centres it is increasingly common for positions with operational buyer functions to require more specialised language skills. In 2018, we have registered positions with requirements for Dutch, French, Spanish and Italian languages.

In 2019, we expect that the most sought-after areas will be engineering/strategic procurement, category management, LEAN and ERP system development, supply and demand planning, and logistics and supply chain management with automotive experience.

## BŐVÜLŐ BERUHÁZÁSOK

A logisztika és ellátási lánc területen a 2018-as évet a gyártói beruházások, a logisztikai funkcióval rendelkező ingatlanfejlesztések, illetve a Magyarországon létrehozott center of excellence központok terjedése határozta meg leginkább.

Egyre több üzleti kiszolgáló központokhoz hasonló, ám feladatkörében sokkal komplexebb beruházás érkezik Magyarországra, melyeket kompetencia központoknak hívhatunk. Ezekben a központokban az egyszerűbb ügyfélszolgálati pozíciókon kívül direkt és indirekt beszerzői funkciót találunk, operatív és stratégiai szinten egyaránt. A beszerzői funkció túl, megjelentek a szállítmányozási és tervezési funkciókat ellátó pozíciók.

A logisztikai beruházások mentén egyre nagyobb a kereslet a központokat és raktárakat felügyelő vezetők iránt, akikkel szemben a releváns tapasztalat mellett, az idegennyelv-tudás és a vevői kommunikáció területén szerzett rutin a legfontosabb elvárás.

A magyarországi gyártó szektor folyamatos bővülése jelentősen megnöveli a keresletet a járműipari tapasztalattal rendelkező vezetők és szenior szakértők iránt. Az autói beszállók számára kifejezetten fontos az OEM partnerekkel kommunikáló diszponensek fejlesztése és koordinálása, ezért az ezen a területen tapasztalt vezetők iránt nagy a kereslet.

Szintén a gyártóvállalatok részéről érkezik jelentős igény a népszerű LEAN eszközök terén megfelelő tudással rendelkező szakemberek iránt. Esetükben a szakmai tudás mellett, az idegennyelv-tudás iránti elvárás a meghatározó, mivel általában nemzetközi szervezetben tevékenykednek.

A műszaki beszerzés – legyen szó kategória menedzserrel, stratégiai- vagy projekt-beszerzésről, – továbbra is a logisztikai és értéklánc szektor egyik legdinamikusabban fejlődő területe. A gyártó környezetben szerzett beszerzői tapasztalat mellett, a partnerek kiemelt figyelmet fordítanak az ártárgyalásokon szerzett tapasztalatra, kommunikációra, valamint az idegennyelv-tudásra. Emellett, a műszaki végzettség és tudás komoly előnyt jelenthet a pályázónak. A legkeresettebb kategóriák a műanyag/gumi, elektronikai komponens valamint a lemez/öntvény alkatrészek.

A vállalatok az értéklánc rendszerek folyamatos fejlesztésével párhuzamosan, az azt kiszolgáló ERP rendszereik fejlesztésére is nagy hangsúlyt fektetnek. Ennek köszönhetően a jövőben a kiemelkedő analitikus, reporting és statisztikai adottságokkal rendelkező ERP specialisták az eddiginél is keresettebbek lesznek. Ebből fakadóan ezen, illetve a folyamatfejlesztési területeken a bérezések dinamikus növekedése várható.

Az ipari partnerek nyelvtudással kapcsolatos elvárásai döntően nem változtak. Az angol nyelvtudás továbbra is az esetek többségében alapelvárás, míg a német nyelv ismerete továbbra is nagy előnyt jelenthet a kiválasztás során.

A kompetencia központok esetében azonban egyre gyakoribb, hogy az operatív beszerzői funkcióval rendelkező pozíciókban egyéb olyan speciálisabb nyelvtudásra is szükség van, mint például a holland, francia, spanyol, olasz nyelv ismerete.

2019-ben arra számítottunk, hogy a legkeresettebb területek a műszaki projekt/stratégiai beszerzés, kategória menedzser, LEAN és ERP rendszer fejlesztés, supply és demand planning valamint az autói tapasztalattal rendelkező logisztikai és supply chain menedzser lesznek.

Purchasing	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Operational Buyer	340 000	480 000	370 000
Technical/Project Buyer	460 000	750 000	650 000
Strategic Buyer	500 000	930 000	700 000
Commodity/Category Manager	700 000	1 250 000	1 000 000
Purchasing Process Analyst	530 000	780 000	650 000
Purchasing Team Leader	650 000	870 000	750 000
Purchasing Manager	900 000	1 400 000	1 150 000
Regional Purchasing Director	1 350 000	2 000 000	1 600 000

Logistics	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Transportation Coordinator	320 000	550 000	450 000
Transportation Manager	800 000	1 200 000	900 000
Logistics Process Developer	550 000	900 000	700 000
Logistics/Supply Chain Specialist	350 000	600 000	480 000
Logistics Manager	800 000	1 200 000	950 000
Supply Chain Manager	1 100 000	1 600 000	1 400 000
Regional Supply Chain Director	1 500 000	2 300 000	1 900 000
Warehouse Process Expert	550 000	900 000	675 000
Warehouse Manager	650 000	850 000	780 000
Demand Planner	420 000	700 000	580 000
Demand/Forecasting Manager	900 000	1 270 000	1 000 000
Production Planner	400 000	650 000	500 000
Supply Planner	420 000	680 000	550 000
Materials Manager	900 000	1 300 000	1 100 000
Supply Planning Manager	800 000	1 200 000	1 000 000
Distribution Centre Manager	1 000 000	1 500 000	1 300 000
Customs Administrator	240 000	390 000	290 000
Customs Team Leader	500 000	700 000	600 000



The rise of digital marketing continued in 2018, with a surge of digital marketing agencies entering the Hungarian market to support the development of companies through various creative campaigns.

More and more focus is being placed on exploiting online sales potential and increasing online sales and revenue, so the demand for professionals who have extensive knowledge of digital marketing and can digitalise a company from scratch is continuously growing.

Talented new graduates are continuing to be welcomed by newly established digital marketing agencies. Universities and colleges have still not been able to compete with the needs of such an accelerating market, as the most competitive training is currently provided by the most popular search portal.

In creative marketing, loyalty programs, CRM campaigns and activities have been the main driver within the industry. Many companies have decided to build their own marketing teams rather than working with creative agencies and therefore there has been considerable demand for marketing specialists, coordinators and graphic designers .

This year it was evident that companies started to offer higher salaries for these positions, therefore the difference between digital and creative marketing salaries has been significantly reduced.

There have been no significant changes in the wages of managerial positions compared to last year. Employers have continued to search for professionals with 10-12 years of extensive experience in the field of either digital and creative marketing.

In addition, there has been an increased demand in the FMCG sector for managers who have significant experience in both sales and marketing, as such individuals are familiar with both business development and marketing strategy processes.

Knowledge of the English language is among one of the most basic requirements for candidates, but German has also been requested in several cases – as such, candidates who speak both languages are in a very favourable position. Foreign language skills are generally essential as employees must often keep in touch with foreign colleagues and clients.

A tavalyi évben tovább erősödött a digitális marketing térnyerése, amely az erre szakosodott kreatív ügynökségek számának növekedését eredményezte a hazai piacon.

Továbbá, egyre nagyobb prioritást élvez az online felületekben rejlő értékesítési lehetőségek kiaknázása, amely hozzájárul az online forgalom, és ezáltal a bevétel növekedéséhez. Ennek következtében, a tavalyi évben megnőtt a kereslet az olyan szakemberek iránt, akik átfogó tudással rendelkeznek a digitális marketing területén, és képesek egy vállalat digitalizációját akár a nulláról felépíteni.

Emellett, a tehetséges pályakezdeket is szívesen látják az újonnan induló kreatív ügynökségek. Mindezt némileg akadályozza, hogy a felsőoktatási intézmények nehezen tudják tartani a lépést a gyorsuló piac igényeivel, így például a legversenyképesebb képzéseket jelenleg a legnépszerűbb keresőportál által biztosított tanfolyamok nyújtják.

Kreatív marketing területén a hűségprogramok, CRM kampányok és aktivitások kapták a főszerepet. Emellett számos cég döntött úgy, hogy saját marketing csapatot épít a kreatív ügynökségek bevonása helyett, így a marketing specialisták, koordinátorok és grafikusok iránt is jelentős volt a kereslet. Az idei évben megfigyelhető

volt, hogy a cégek magasabb béreket kínáltak az imént említett pozíciók esetében, így jelentősen csökkent a különbség a digitális és kreatív marketinges fizetések között.

A vezetői pozíciók bérezésében az elmúlt évhez képest jelentős változás nem történt, továbbra is keresettek a 10-12 éves tapasztalattal rendelkező szakemberek mind a digitális, mind pedig a kreatív marketing területén.

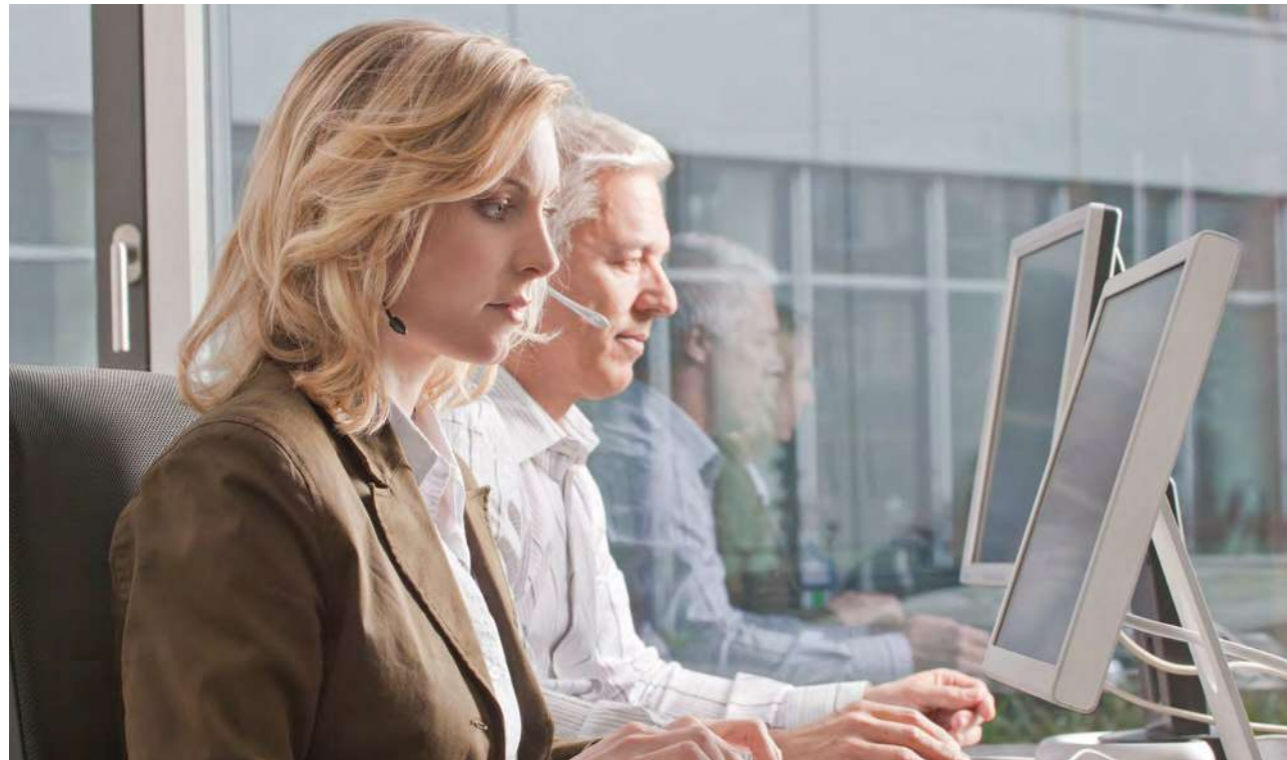
Továbbá az FMCG szektorban nőtt a kereslet az olyan vezetők iránt is, akik jelentős tapasztalattal rendelkeznek értékesítés és marketing területén egyaránt, így az üzletfejlesztéssel és marketing stratégiával kapcsolatos folyamatokban is kiválóan tudnak helytállni.

Szinte minden esetben alapvető elvárás a jelöltek felé a stabil angol nyelvtudás, de a német nyelv térnyerése is megfigyelhető. Azok a jelöltek, akik mindkét nyelvet beszélnek, nagyon előnyös helyzetbe kerülnek a pályázatok során. Az idegen nyelvtudás azért is elengedhetetlen, mert a legtöbb cég esetében a munkanyelv az angol, mivel sok esetben külföldi kollégákkal, ügyfelekkel kell napi szinten kapcsolatot tartani, prezentációkat, riportokat készíteni.

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
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 GENERAL LABOUR SHORTAGE



In the field of office support there have been no significant changes observed in comparison to last year. Despite the minimal increase in wages this has not caused any notable problems in the sector as employers are more open to workers who are new to the labour market.

Similarly, fresh graduates mostly use these positions as a starting point for their long-term careers. They do not see any long-term career opportunities in this sector, due to low wages and a limited scope of responsibility.

Furthermore, time spent working in a single position has started to drastically decline, causing serious problems when hiring for positions where trust is key, such as personal and managerial assistants. This problem could be addressed by allowing employees the opportunity to participate in more complex operations beyond their usual responsibilities – for example sales, marketing or finance.

Regarding language skills, English has become much more essential in office support roles, which generates a bigger gap in wages compared to those positions that only require knowledge of the Hungarian language.

Az iroda támogatás területén nagy változások nem tapasztalhatóak a tavalyi évhez képest. Általánosságban a bérek minimális szintű emelkedése figyelhető meg a piacon, ami bizonyos területeken azért nem okoz még problémát, mert a munkáltatók egyre inkább nyitottak a pályakezdő munkavállalókra.

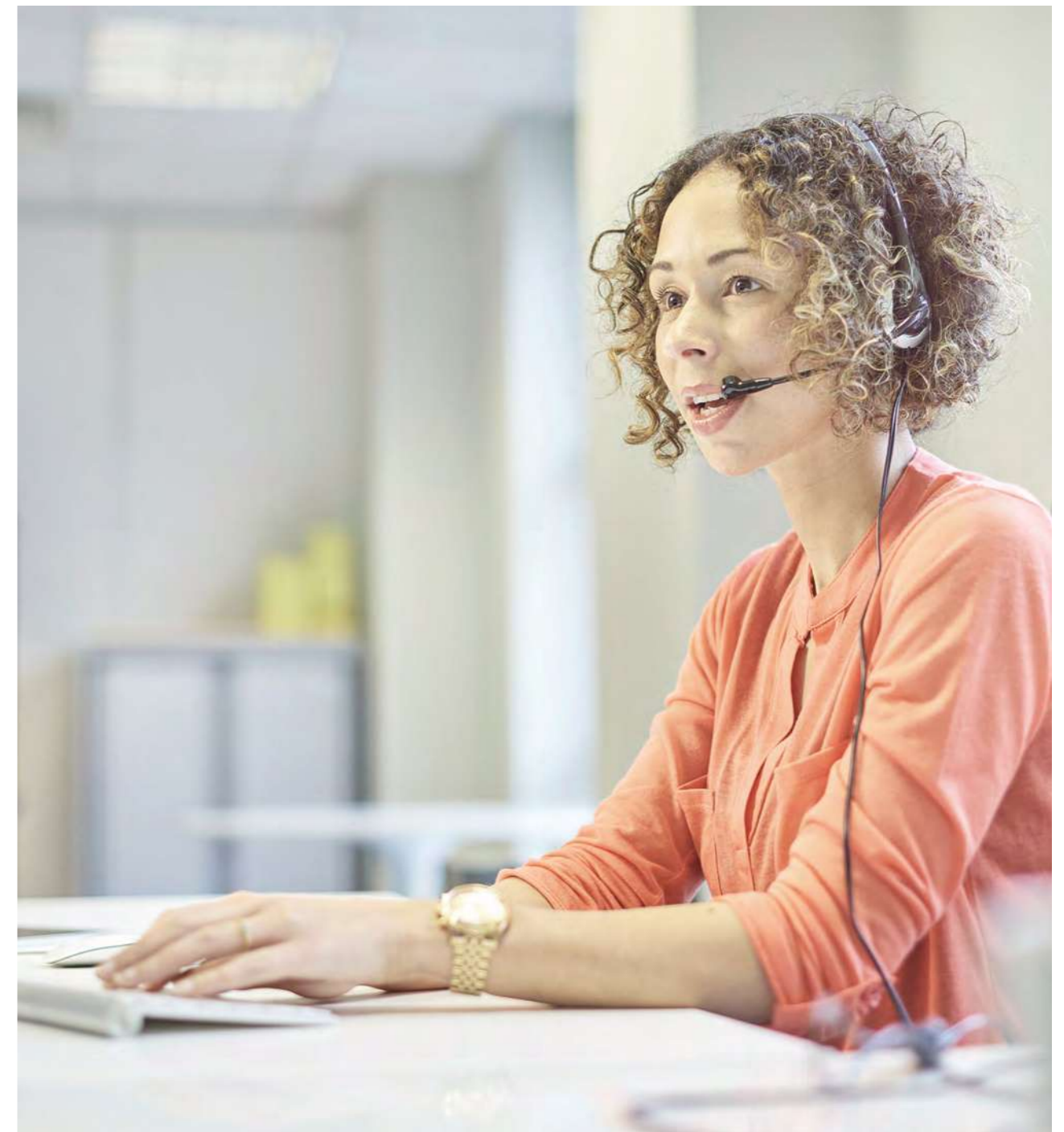
Azonban ez a tendencia ahhoz vezet, hogy a frissdiplomások csak ugródeszkának használják ezeket a pozíciókat, mert a korlátozott feladatkörök és az alacsonyabb bérezés miatt nem látnak hosszú távú karrierlehetőséget ezen a területen.

A munkavállalók egy adott pozícióban eltöltött időtartama drasztikus csökkenésnek indult és olyan bizalmi pozícióknál, mint a személyi- és vezetői-asszisztencia komoly problémákat okoz. Ez nagy mértékben javítható, ha a klasszikus irodai támogató funkciók mellett más gazdasági folyamatok támogatásáért – pl. értékesítés, marketing vagy pénzügy – is felelnek az alkalmazottak.

Nyelvtudást tekintve az angol nyelv ismerete már nélkülözhetetlen, és ez a bérek tekintetében is egyre nagyobb különbséget jelent azokhoz a pozíciókhoz képest, ahol csak a magyar nyelvismeret szükséges.

## ÁLTALÁNOS MUNKAERŐHIÁNY

Office Support	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Receptionist (English speaking)	290 000	380 000	330 000
Administrative Assistant	270 000	350 000	300 000
Executive Assistant (1-3 years)	350 000	550 000	450 000
Executive Assistant (3+ years)	450 000	700 000	520 000
Office Manager (1-3 years)	350 000	450 000	400 000
Office Manager (3+ years)	400 000	650 000	500 000





## RETAIL EXPANDING RESPONSIBILITIES



We can generally say that labour shortage is causing increasing challenges in the retail sector. This is particularly true for fashion retail, which only minimally follows the wage increase trends typical in food retail.

However, this shortage of workforce does not appear in companies with luxury brands. Regarding knowledge of foreign languages, we have observed that this is only a requirement in tourist locations – though benefit packages are usually also more favourable for such positions.

In terms of location, it is becoming vastly more difficult to acquire a competent workforce in Budapest and west Hungary, particularly along the Austrian border. This is due to challenges such as high competition among employers in Budapest, and proximity and high wage standards at the border.

While the eradication of weekend closure has had a stimulating effect on the economy, this has not caused any notable advantage in terms of employees. Hence, it is becoming progressively harder to hire candidates who are not socialised in the retail world, such as new graduates, for whom the sector is viewed as unattractive. We can also conclude that employees tend to prefer more challenging positions at all levels.

A kiskereskedelemről általánosságban elmondható, hogy a munkaerőhiány egyre nagyobb problémát okoz. Ez elsősorban a divat szegmensre igaz, amely csak minimálisan követi az élelmiszer-kiskereskedelemben tapasztalható bérnövekedési trendet.

Ez alól kivételt képeznek a luxusmárkákat forgalmazó cégek, ahol ez a jelenség nem figyelhető meg.

Lokációt tekintve Budapesten és a nyugat-magyarországi régióban, különösen az osztrák határ mentén nehéz megfelelő munkaerőt találni, mert míg az előbbinél a nagy verseny, az utóbbinál a nyugati piac közelsége és az ott elérhető magasabb bérszínvonal okoz problémákat. A nyelvtudás egyelőre csak a turisztikai szempontból frekvenciát több helyeken elvárás, viszont ezeknél a pozícióknál átlagosan magasabb juttatási csomag érhető el.

Egyre nehezebb olyan jelölteket megszólítani, akik nem a kiskereskedelem világában szocializálódtak. Ez különösen a pályakezdők esetében figyelhető meg, akik számára kevésbé vonzó ez a szektor.

Általánosságban elmondható, hogy a kiskereskedelemben sok a hasonló megnevezésű és azonos elvárásokkal rendelkező pozíció, amelynek következtében pályakezdőtől egészen a felsővezetői szintig, a jelöltek egyre inkább az olyan állásokat preferálják, ahol komplexebb feladatokért felelhetnek.

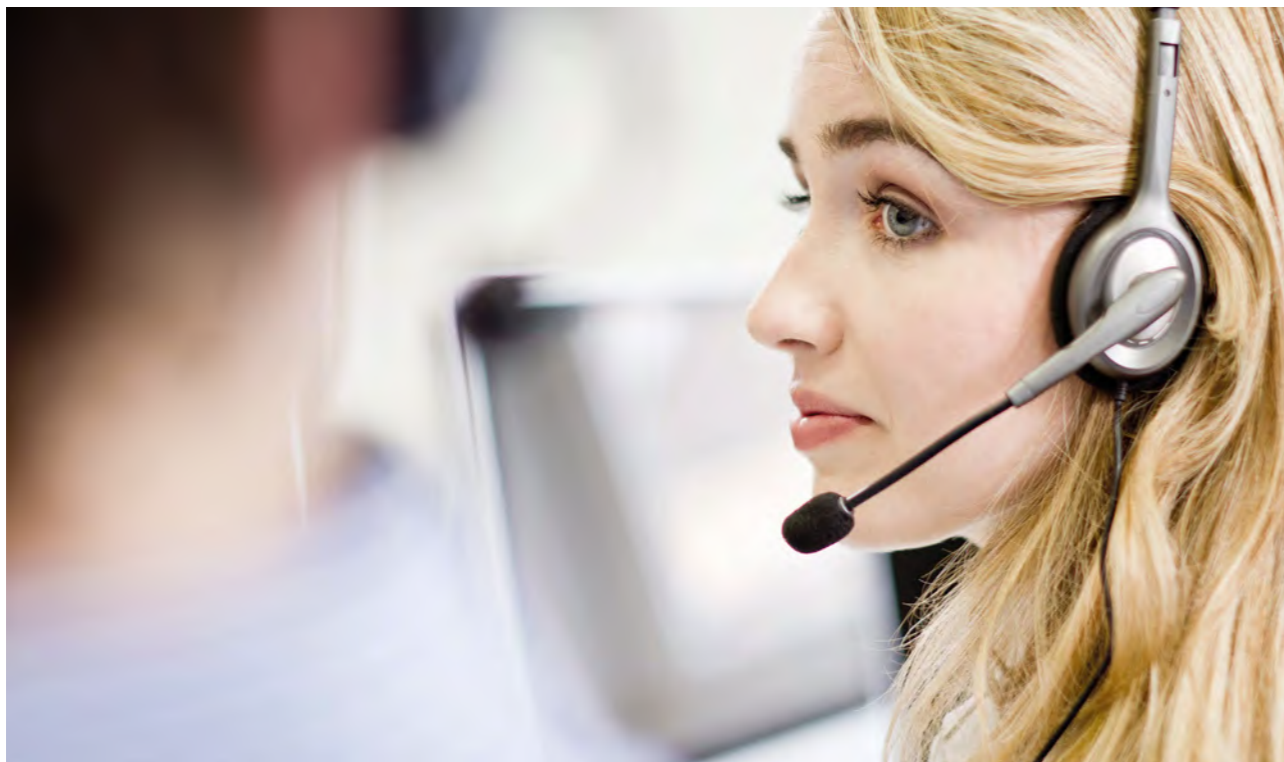
## BŐVÜLŐ FELADATKÖRÖK

Retail – Non-fashion and Fashion Retail	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Country Manager	850 000	1 500 000	1 300 000
Area Manager	700 000	1 300 000	900 000
Retail Manager	450 000	850 000	620 000
Area Visual Merchandiser	420 000	630 000	520 000
Store Manager	380 000	700 000	450 000
Assistant Store Manager	280 000	450 000	370 000
Department Manager	280 000	420 000	310 000
Visual Merchandiser	210 000	380 000	270 000
Sales Assistant	210 000	290 000	240 000

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	1 000 000	700 000
Supervisor	450 000	750 000	570 000
Sales Associate	300 000	450 000	350 000







Technical and IT sales has always been a special field, since it requires diverse professional knowledge and skillset; technical mind-set and sales skills play equally important parts in it. This year's recruitment processes show that the competition for good experts is becoming more and more intense, that is reflected also by the speeded up wage increase.

Therefore it is essential that we understand the motivation and requirements of professionals, because that is how we can stand out from the countless opportunities they can choose from and raise employee engagement.

Raising the attention of candidates and employee engagement is getting more and more importance as the competition for technical and IT sales specialists is becoming stronger and stronger. The reasons behind this tendency is the developing industrial and green field investments in Hungary with which the supply of the labour market could not keep up neither in the field of sales, that is why understanding candidates' motivation has become essential.

Based on our experiences the candidates' basic expectations has increased because of the circumstances offered by the employers are getting better. Thus, most of the experts do not look for a job because of the great conditions provided by their recent employer, we have to address them with proactive initiation and sales of the positions. We can easily lose the interest of the applicants because of the lower base salary, lack of career opportunity, seemingly unchallenging job or even with the poor quality of the product. This is why it is important to be able to make compromises in factors like seniority, relevant experience, language fluency besides competitive salary, allowances and excellent workplace environment. In case an employer pay attention to those conditions, the recruitment and selection process will be quicker and more efficient.

The construction industry has grown in volume with 30% last year, therefore the demand for professionals increased in sales field as well. The number of sales experts with relevant know-how could not keep up with the demand of the market.

For successful applications in this field it is important to know the specific building materials, products, the fluent English knowledge and beside all of that the existing network of executors, investors. The biggest challenge in this field is the lack of English knowledge and the high salary expectation of candidates.

The FMCG sector remains attractive to employees from other industries, however most companies insist on FMCG experience due to the peculiarities of the sector. As for the Sales function, the majority of the roles in demand have been for Key Account Managers and Sales Representatives. Open positions are mainly due to staff turnover or reorganization, furthermore some companies entered the Hungarian market with their own representative office (with one or two employees).

Even though most professionals are not active jobseekers, they are open to hear about new opportunities via direct approach. As per our observation, most employees in the FMCG sector prefer to stay in the same sector in case of a change. Typically, candidates are motivated by long-term career development opportunities, getting to know new partners, greater responsibility and better compensation package.

In the agriculture sector the majority of the wages remained below the market average, despite of the fact that the required qualification and experience levels demanded increased.

In case of most sales positions English is still a core requirement as this is the common language with the management or foreign partners, however many professionals are still lacking in this area. Further language knowledge – especially the languages of the neighbouring countries – is a big advantage both in direct sales and sales support positions.

The majority of the positions are based in Budapest and its surroundings, based on our experience vacancies in the countryside are due to growth of the companies or staff turnover. In many cases – considering the extent of inland travel – companies provide opportunity of working from home.

In sales positions providing company car, laptop and phone is essential, furthermore above the base salary companies offer performance based bonus, other benefits and trainings to employees.

A műszaki és az informatikai értékesítés mindig is speciális területnek számított, hiszen két oldalú szaktudás szükséges hozzá, a műszaki ismeretek és az értékesítési készségek egyaránt fontosak. Az idei év toborzási folyamatai is azt mutatják, hogy a területen egyre intenzívebb verseny folyik a jelöltekért, amit az is tükröz, hogy a bérnövekedés a tavalyi évhez képest felgyorsult.

Ezért kiemelten fontos, hogy a munkáltatók megértsék az ilyen szakemberek motivációit, igényeit, hiszen a vállalatok így tudnak kitűnni a jelöltek által választható számtalan lehetőség közül, illetve így tudják növelni a cégük iránti elkötelezettséget.

A figyelem felkeltése és az elkötelezettség növelése egyre nagyobb szerepet nyer, mivel a piacon a verseny intenzívebbé vált a professzionális műszaki és az informatikai értékesítési szakemberek iránt. Az emögött húzóerő tényezők többek között a Magyarországon fejlődő ipar és zöldmezős beruházások, amivel a munkaerőpiac nem tudta felvenni a lépést az értékesítés területén sem, éppen ezért a motiváció megértése kulcsfontosságúvá vált.

Tapasztalataink alapján a jelöltek általános elvárásai növekedtek, mivel a munkáltatók által kínált körülmények egyre kedvezőbbek. Ebből adódóan a legtöbb szakember nem keres munkát, hiszen munkáltatója kiváló feltételeket biztosít számukra, így a legtöbbször proaktív kezdeményezéssel tudjuk megszólítani őket. A jelölt érdeklődését könnyen elveszíthetjük a jelenlegihez képest alacsonyabb alapbérrel, karrierlehetőség-, kihívások hiányával vagy akár nem minőségi termékekkel. Éppen ezért fontos, hogy a versenyképes juttatásokon, munkahelyi körülményeken túl képesek legyünk rugalmasabbak lenni és kompromisszumokat kötni például szenioritás, iparági tapasztalat, nyelvtudás tekintetében. Így képesek lehetünk meggyorsítani, eredményesebbé tenni a kiválasztási folyamatokat.

Az építőipari termelés volumene több, mint 30%-kal növekedett az előző évben, így a szakemberek iránti igény megnövekedett, ez pedig kihat az értékesítési területekre is. A speciális szaktudással rendelkező értékesítők hiánya egyre nagyobb, a szükséges szakemberek számához képest. A területen belül a sikeres pályázáshoz fontos a specifikus építőipari alapanyagok, termékek ismerete, angol nyelvtudás, illetve a meglévő ügyfélkör, ezen belül is elsősorban kivitelezők, befektetők, beruházók ismerete. Ezen a területen belül a szakember hiány mellett nehézséget jelent az angol nyelvtudás hiánya, illetve a magas fizetési elvárások.

Az FMCG szektor továbbra is vonzó a más iparágban dolgozó szakemberek számára, viszont a szektor sajátosságai miatt a legtöbb vállalat ragaszkodik az iparági tapasztalathoz. Az értékesítési funkciót tekintve, a legnagyobb kereslet a Területi képviselő és Kiemelt vevői kapcsolattartó pozíciókat betöltő szakemberekre volt. A nyitott pozíciók nagy része fluktuáció vagy szervezeti átalakulás miatt adódott, emellett néhány vállalat saját képviselővel is megjelent az országban.

A munkavállalók nagy része nem keres feltétlenül aktív új állást, de többségük nyitott az új lehetőségek meghallgatására. Megfigyelhető, hogy az FMCG szektorban dolgozó értékesítő szakemberek többsége iparágban belül szeretne maradni egy váltás esetén is, motivációként pedig a vállalaton belüli karrierfejlesztési lehetőségek, új partneri hálózat megismerése, nagyobb felelősségi kör illetve a jobb kompenzációs csomag szolgál.

A mezőgazdasági iparágban a bérek nagy része piaci átlag alatt van, annak ellenére, hogy az elvárt végzettségi és tapasztalati szintek növekedtek.

A legtöbb értékesítési pozíció esetében az angol nyelvtudás továbbra is alapelvárásnak számít a vezetőkkel vagy külföldi partnerekkel való kommunikáció miatt, de ha valaki más idegen nyelven is beszél – főként a szomszédos országok nyelveit – előnyös helyzetből indul.

A legtöbb pozíció jellemzően Budapesten kerül betöltésre, vidéki pozíciók a cégek növekedése vagy fluktuáció miatt nyílnak. Sok esetben – az utazás mértékét figyelembe véve – lehetőséget nyújtanak a vállalatok az otthonról történő munkavégzésre is.

Értékesítői pozícióban mára már szinte elengedhetlenül vált a céges autó, laptop és telefon biztosítása, valamint az alapfizetésen felüli teljesítmény alapú bónusz mellett egyéb béren kívüli juttatásokat, tréningeket kínálnak munkavállalók számára a cégek.



# SALES

Sales support – FMCG	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Key Account/Sales Assistant	290 000	400 000	350 000
Sales Analyst	330 000	450 000	380 000
Sales Coordinator	350 000	420 000	380 000
Sales Support Specialist	350 000	450 000	400 000
Sales Support Manager	450 000	750 000	600 000

Direct sales – FMCG	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Sales Representative	300 000	450 000	380 000
Area Sales Manager	450 000	750 000	600 000
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	950 000	800 000
National Account Manager	950 000	1 300 000	1 000 000
Sales Manager	950 000	1 100 000	1 000 000
Sales Director	1 100 000	1 800 000	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	650 000	1 100 000	850 000
Export Sales Director	1 100 000	1 800 000	1 400 000

Sales support – IT	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Product Support Specialist	420 000	600 000	470 000
Sales Support Engineer	500 000	650 000	550 000
Pre-Sales Specialist	420 000	600 000	470 000
Pre-Sales Manager	700 000	1 000 000	800 000

Direct sales – IT	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Sales Representative	400 000	700 000	450 000
Sales Engineer	550 000	1 200 000	800 000
Key Account Manager	550 000	1 200 000	800 000
Sales Executive	600 000	900 000	750 000
Business Development Manager	800 000	1 200 000	900 000
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	1 500 000	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	400 000	700 000	600 000
Sales Engineer	550 000	1 200 000	800 000
Key Account Manager	550 000	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 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.

# 77,000

candidates placed in 2018

# 244,000

people placed into temporary assignments in 2018



# CONTACT

---

## Budapest

Szabadság tér 7.

Bank Center

1054

T: +36 1 501 2400

E: [hungary@hays.hu](mailto:hungary@hays.hu)



Hays



Hays Hungary

**hays.hu**