

**THE 2017 HAYS SALARY GUIDE**  
**SHARING OUR EXPERTISE**

# CONTENT

---

WELCOME	5
ACCOUNTANCY & FINANCE	8
BANKING	10
ENGINEERING	12
CONSTRUCTION & PROPERTY	14
INFORMATION TECHNOLOGY	16
LIFE SCIENCES	18
SALES	22
MARKETING	26
RETAIL	28
HUMAN RESOURCES	30
LOGISTICS	32
BUSINESS SERVICES	36
TEMPORARY RECRUITMENT SERVICES	40

## YOUR BUSINESS OUR EXPERTISE

---

Hays Hungary is part of Hays plc, the world's leading company in qualified, professional and skilled recruitment.

The Hays Group operates out over 252 offices in 33 countries, employing around 9,200 staff worldwide across 20 specialisms.

Last year our experts placed around 63,000 people in permanent jobs and around 220,000 people into temporary assignments.

### 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.

### 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.

# 220,000

people placed into temporary assignments in 2016

# 33

countries worldwide

# 67,000

candidates placed in 2016

# 20

areas of specialism

# 9,200

employees worldwide

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

[hays.hu](http://hays.hu)

## WELCOME

---



Welcome to the 2017 Hays Hungary Salary Guide and Market Overview report. This is our seventh consecutive year of launching this annual report that looks at salary levels and key trends in the Hungarian employment market.

In this publication, you will find a comprehensive salary and benchmarking for experts and managers, split across thirteen main specialist sectors, focusing on all the hiring trends over the past 12 months. We also look at all the major economic, legislative and technological changes that we feel will shape the labour market in 2017.

Our report presents the minimum, maximum and average gross monthly salaries in Hungarian Forint (HUF) for full-time positions. The data was drawn from hundreds of recruitment projects run by Hays Hungary nationwide for its multinational and SME private sector clients in 2016.

We hope you will find the information and insight presented in our Salary Guide and Market Overview 2017 report both interesting and useful in assisting with pay reviews, benchmarking within your sector and planning your new budget.

**Tammy Nagy-Stellini**

Managing Director, Hays Hungary

Üdvözöljük a Hays Hungary 2017-es Salary Guide és piaci áttekintés kiadványában! Örömmel szolgálunk, hogy immár hetedik alkalommal jelenik meg bérfermérésünk, amelyben bemutatjuk az aktuális magyar piaci trendeket és bérszinteket.

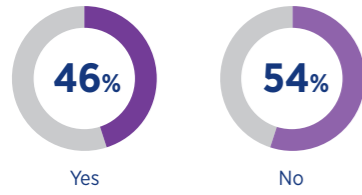
Kiadványunkban az elmúlt 12 hónapra fókuszálva, átfogó képet nyújtunk szakértők és vezetők számára a bérsávokról és iparágakról, mindez tizenhárom szakterületre lebontva. Továbbá, megvizsgáljuk a legfontosabb gazdasági, jogi és technológiai változásokat, amik hatással lehetnek a 2017-es munkaerőpiacra.

Kiadványunk a minimum, maximum és átlagos bruttó havi fizetéseket mutatja be magyar forintban (HUF), teljes munkaidős pozíciókra vonatkozóan. Az adatok a Hays Hungary több száz toborzó projektjeiből származnak, amelynek alapját a 2016-ban meglévő multinacionális és KKV partnereink szolgáltatták.

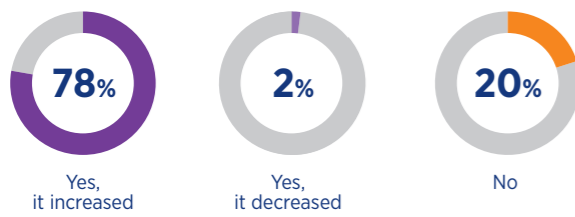
Bízunk benne, hogy a 2017-es Salary Guide és piaci áttekintés kiadványunkat hasznosnak és érdekesnek találja, és olyan új információkkal tudunk szolgálni, amiket hasznosítani tud az üzleti életben és költségtervezésben.

# HAYS HUNGARY SALARY GUIDE SURVEY 2017

## Are you satisfied with your current salary?



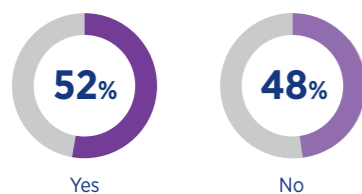
## Did your salary change last year (2016) compared to the year before (2015)?



## What was your salary change a result of? (%)

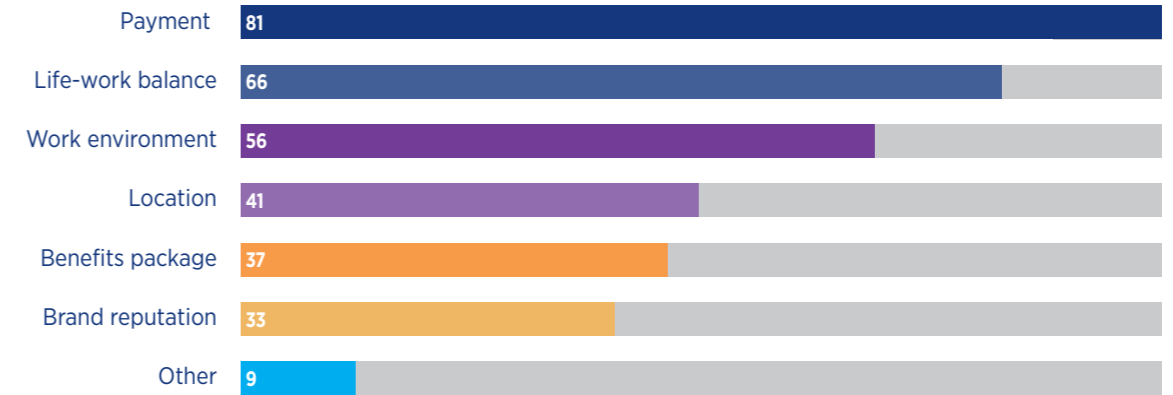


## Are you planning to change your job in the near future?

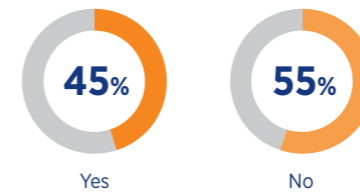


# HAYS HUNGARY SALARY GUIDE SURVEY 2017

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



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



## Do you believe in job loyalty?



## CHANGES IN THE LEGAL ENVIRONMENT VÁLTOZÁSOK A JOGI KÖRNYEZETBEN

Compared to previous years, the finance labour market has started to show an increasing mismatch between supply and demand caused by two main factors. The first is the recent change in the legal environment. As from 2016, some financial institutions and companies whose parent establishments are listed on the stock exchange were already allowed to prepare their statutory financial statements according to IFRS. For these firms by 2018 this will become mandatory and not just an option, while at the same time the number of companies who will have the possibility to report according to IFRS, will increase.

The second is the recent trend of many SSCs starting to switch to more simple finance positions which do not necessarily require financial background in the Eastern European countries. At the same time the African and Asian regions also started to bring more complex core financial positions to Hungary which can be very appealing to finance professionals both from a salary and a career opportunity point of view.

These two factors increased the demand for accountants and controllers with IFRS knowledge and a high command of English. This is clearly visible from the increased salaries which are offered to such candidates, while at the same time companies are trying to keep these employees with more aggressive counter offers. Another effect of this higher demand is the increase of the notice period for people in key finance functions, from the previously accustomed one month to two-three months.

Taxation is also one of the most important fields within the finance market since there is an increasing need for tax advisory services. Many companies, especially in the manufacturing sector, started to establish their own in-house tax advisory teams, giving more career path opportunities on the corporate side for tax experts, besides the flourishing advisory firms.

While payroll is still the most commonly outsourced financial field, the increasing number of SSCs put high pressure on BPO companies to find enough talent to satisfy their clients' needs, although they mostly compete with each other to attract employees.

As the labour market tends to react rather slowly to such shifts in supply and demand, we expect that the increasing shortage of candidates in almost all finance areas will define the next couple of years. This will likely increase the workload of recruitment agencies, as the usual job advertising methods become less effective for attracting finance professionals.

Az előző évekhez képest a pénzügyi szektorban egyre növekvő eltérés figyelhető meg kereslet és kínálat között, ami két tényezőnek köszönhető. Az első a jogi környezetben tapasztalható változás. 2016-tól néhány pénzügyi intézmény és vállalat, amelyek anyavállalata tőzsdén bejegyzett, már elkészíthették pénzügyi beszámolójukat az IFRS szerint. 2018-ra ez nem csak egy lehetőség, hanem mindenki számára kötelező lesz, így az IFRS szerint jelentő cégek számának növekedése várható.

A második tényező, hogy rengeteg SSC kezdett áttérni az egyszerűbb pénzügyi pozíciókra, amikhez a kelet-európai országokban nem feltétlenül szükséges pénzügyi háttér. Ezzel ellentétben, az afrikai és ázsiai régiók egyre komplexebb pénzügyi pozíciókat hoznak Magyarországra, ami egy igen vonzó ajánlat a jelöltek számára anyagi és karrier lehetőség szempontjából is.

Ez a két tényező hozzájárult az IFRS ismeretekkel és magabiztos angol nyelvtudással rendelkező könyvelők és kontrollerek iránti megnövekedett kereslethez. Mindezt jól tükrözi a bérek általános növekedése, míg ezzel egyetemben a vállalatok egyre agresszívabb ellenajánlatokat kínálnak a jelölteknek. A megnövekedett kereslet egy másik hozadéka a felmondási idő kitolódása a kulcsfontosságú pénzügyi szakemberek esetében, ahol a korábban megszokott egy hónap akár két vagy három hónap is lehet.

A pénzügyi terület egy másik nagyon fontos aspektusa az adózás, hiszen folyamatosan nő az igény az adótanácsadói szolgáltatásokra. Több vállalat, főként gyártási területen, elkezdte kiépíteni a saját adótanácsadói csapatát, így a virágzó tanácsadó cégek mellett, vállalati oldalon is egyre több karrierlehetőség van.

Habár a bérszámfejtés még mindig a legnépszerűbb kiszervezett pénzügyi terület, a folyamatosan növekvő üzleti kiszolgáltató központok nagy nyomást helyeznek a BPO vállalatokra. A legtöbb esetben azonban ezek a vállalatok leginkább egymással versenyeznek a legjobb jelöltek megszerzéséért.

Bár a munkaerőpiac viszonylag lassan reagál a kereslet és kínálat változásaira, arra számítunk, hogy a közel összes pénzügyi területen fellelhető jelölthiány meghatározza az elkövetkező éveket. Ez jelentős terhet jelent a toborzó vállalatok számára, hiszen a hagyományos álláshirdetési technikák elavulnak, és nem elég vonzóak a pénzügyi szakemberek számára.

## ACCOUNTANCY & FINANCE

ACCOUNTING	MIN	MAX	AVERAGE
Accounting Assistant (0-2 years)	250 000	350 000	290 000
Junior Accountant (1-3 years)	300 000	450 000	390 000
Accountant (3-5 years)	420 000	520 000	480 000
Senior Accountant (5+ years)	480 000	650 000	570 000
Chief Accountant	650 000	900 000	750 000

CONTROLLING	MIN	MAX	AVERAGE
Junior Controller (0-2 years)	320 000	420 000	350 000
Controller (1-4 years)	350 000	600 000	480 000
Senior Controller (4+ years)	500 000	800 000	650 000
Regional Controller	650 000	900 000	750 000
Head of Controlling	750 000	1 100 000	900 000

FINANCE EXECUTIVE	MIN	MAX	AVERAGE
Finance Manager (with team size of around 2-6 people)	750 000	1 100 000	950 000
Finance Director/CFO (with team size over 6 people)	1 000 000	1 800 000	1 400 000
Regional Finance Director	1 200 000	2 500 000	1 700 000

AUDIT	MIN	MAX	AVERAGE
Audit Assistant (0-2 years)	300 000	420 000	370 000
Auditor (2-4 years)	400 000	550 000	470 000
Audit Senior (4+ years)	500 000	750 000	640 000
Audit Manager (6+ years)	750 000	1 200 000	920 000

TAX	MIN	MAX	AVERAGE
Junior Tax Advisor (0-2 years)	290 000	350 000	310 000
Tax Advisor (2-4 years)	350 000	550 000	430 000
Tax Expert (4+ years)	550 000	800 000	650 000
Tax Manager	700 000	1 300 000	900 000

PAYROLL	MIN	MAX	AVERAGE
Payroll Assistant (0-3 years)	240 000	350 000	290 000
Payroll specialist (3+ years)	330 000	520 000	410 000
Payroll team leader	600 000	820 000	710 000

COMPLIANCE	MIN	MAX	AVERAGE
Junior Compliance specialist (1-3 years)	300 000	380 000	350 000
Compliance expert (3-5 years)	420 000	550 000	490 000
Chief Compliance Officer (5+ years)	600 000	800 000	720 000



The significant weakening of the forint caused by the financial crisis greatly increased the number of non-performing loans, but most of the banks only started to write off these bad assets from 2010, the same year when the financial sector levy was initiated. Despite this the industry started showing some signs of improvement, the early repayment of foreign currency denominated mortgages at discounted rates and later on the possibility of converting all foreign currency loans also at discounted rates threw the sector back once again. This is why the banking sector suffered a staggering 600 billion HUF loss before tax between 2010-2015. The worst year was 2014, when only one out of the seven largest banks could make a profit and the overall loss of the industry was more than 450 billion HUF.

At the same time by 2014 the number of people working in banks decreased by around 5-6% compared to pre-crisis years, which meant over 2000 people, most of which who lost their jobs due to the cut-back of the branch networks. However in the last two years there has been several signs of a slow recovery from this quite painful 5-6 year downfall. 2015 was the first year since the crisis when the number of employees in the industry slightly increased and this continued to grow in 2016 as well. On top of this, last year was the first from the last seven years where the total profit before tax of the banking sector reached pre-2010 levels.

The number of fresh graduates who chose to start their career in the banking sector decreased significantly since the financial crisis, which starts to show its effect now as currently there are more vacant jobs than suitable and interested candidates. And on top of it all, these are mostly not entrant positions, but ones that require several years of experience. This growing demand for experienced banking professionals increased their salaries by around 5-10% and it will probably increase even more in the upcoming years. The only relief would be if the industry could again attract the same amount of fresh graduates it did before the crisis.

A válságot követő forintgyengülés következtében megnövekedett rossz hitelállományt a bankok többnyire csak 2010-től kezdték el nagyobb számban veszteségként leírni, pont abban az évben, amikor bevezetésre került a szektort sújtó különadó. Amikor pedig már ennek dacára is megindult volna az enyhülés, a devizahitelek kedvezményes végtörlesztése, valamint később azok forintosítása ismét extra terheket rótt a hitelintézetekre. Ezért fordulhatott elő, hogy 2010 és 2015 között az ágazat több mint 600 milliárd forint adózás előtti veszteséget kellett hogy elkönyveljen. A legrosszabb év 2014 volt, amikor a hét legnagyobb bank közül mindössze egy tudott profitot realizálni, a hitelintézeti szektor teljes vesztesége pedig meghaladta a 450 milliárd forintot.

Ennek hatására a válság előtti évekhez képest nagyjából 5-6 százalékkal csökkent 2014-re a bankszektorban dolgozók száma, ami kicsivel több mint 2000 embert jelent, akik többsége a fiókbezárások miatt veszítette el állását. Az utóbbi két évben már érzékelhető volt, hogy a bankszektor lassan ugyan, de elkezd kifelé jönni az elmúlt 5-6 év hosszára nyúlt gazdaság hullámvölgyéből. 2015 volt az első év a válság óta, amikor az ágazatban dolgozók száma enyhé növekedést mutatott, ami 2016-ban lassan ugyan, de tovább emelkedett, ráadásul az utóbbi hét évben a tavalyi volt az első, amikor a hitelintézeti szektor adózás előtti eredménye a 2010-et megelőző szinteket tudott elérni.

A válság óta a frissdiplomások közül érezhetően kevesebben választják a bankszektor, ami az elmúlt két év enyhülése következtében most kezdi el éreztetni a hatását, ugyanis jelenleg a piacon több nyitott állás van, mint arra alkalmas és érdeklődő jelölt. Ez ráadásul főként nem a pályakezdő, hanem a már több éves banki ismeretet megkívánó pozíciókat érinti, melynek hatására az utóbbi egy, másfél évben a tapasztaltabb szakemberek bérében egy 5-10%-os emelkedés volt megfigyelhető. Ez a trend az elkövetkező pár évben vélhetően tovább erősödik és csak az hozhat enyhülést, ha az ágazat újra a válság előtti szinten tudja magához vonzani a pályakezdő fiatalokat.

## BANKING

RISK	MIN	MAX	AVERAGE
Risk modeler / validator (0-2 years)	380 000	550 000	480 000
Risk modeler / validator (3-5 years)	450 000	700 000	580 000
Risk modeler / validator (5+ years)	600 000	850 000	750 000
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	600 000	500 000
Sr. Risk Analyst / Risk Reporting specialist (5+ years)	500 000	700 000	600 000
Risk Team leader	600 000	1 000 000	800 000
Head of Risk department	900 000	1 800 000	1 300 000

FRONT OFFICE	MIN	MAX	AVERAGE
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	600 000	550 000
Retail banking advisor / Banking sales	250 000	500 000	400 000
Premium banking advisor	420 000	650 000	550 000
Branch Manager	500 000	900 000	700 000
Client Relationship Manager	350 000	650 000	550 000
Sr. Client Relationship Manager (5+ years)	500 000	750 000	650 000

COLLECTION, RESTRUCTURING, WORKOUT	MIN	MAX	AVERAGE
Jr. Collection analyst, specialist (0-2 years)	250 000	380 000	320 000
Collection analyst, specialist (3-5 years)	320 000	480 000	420 000
Sr. Collection analyst, specialist (5+ years)	400 000	600 000	520 000

TREASURY	MIN	MAX	AVERAGE
Jr. Treasury Analyst / Treasurer (0-2 years)	320 000	450 000	380 000
Treasury Analyst / Treasurer (3-5 years)	420 000	650 000	520 000
Sr. Treasury Analyst / Treasurer (5+ years)	500 000	900 000	700 000

FUND MANAGEMENT	MIN	MAX	AVERAGE
Fund Accountant / Fund Analyst	320 000	450 000	380 000
Sr. Fund Accountant / Fund Analyst	420 000	650 000	550 000
Custodian	550 000	850 000	700 000

ACTUARY	MIN	MAX	AVERAGE
Jr. Actuary (0-2 years)	380 000	550 000	480 000
Actuary (3-5 years)	450 000	700 000	580 000
Sr. Actuary (5+ years)	600 000	850 000	750 000

PRODUCT DEVELOPMENT	MIN	MAX	AVERAGE
Jr. Product Developer (0-3 years)	280 000	350 000	320 000
Product Developer (3-5 years)	350 000	500 000	420 000
Sr. Product Developer (5+ years)	450 000	650 000	520 000

# COMBATING SKILL SHORTAGES HIÁNSZAKMÁK ELLENI KÜZDELEM

As in previous years, the demand for Project Leader professionals is still high. As the employees are aware of the growing demand for qualified mechanical engineer project leaders, their expectations have been raised regarding job searching, but there is a significant demand for electric engineer qualified experts as well. Several companies increased their research and development activities in Hungary; therefore the demand for Project Managers with experience in managing development projects has strengthened.

What's more, the trend of growing regional disparities continues where employees mainly move from Eastern-Hungary to western regions and close to the capital city.

There is still a huge demand for skilled quality assurance engineers because they can save a lot of resources for companies. As the number of automotive investments increased last year, companies need those engineers who are familiar with the quality expectations of the industry. Because of this increased demand, quality engineers with 2-5 years' experience could demand higher wages than a year earlier. This trend is still continuing as there is a classic skills shortage in the Hungarian market and in higher education there isn't any specific quality engineering faculty so companies have to attract these professionals from their competitors.

On the field of maintenance, a higher education degree preferably with a specialization to maintenance and at least one fluent foreign language both written and oral is a requirement. Due to major developments in automation and industrial engineering, the workforce demand is continuously growing. Experienced maintenance engineers can achieve exceptionally high wages as well as engineers in the continuous improvement area.

The production and manufacturing fields are still popular. There is a high demand for foreign language speakers who have experience in manufacturer multinational environments. There are some special areas where the demand for labour is really high, for example the AOI, wave soldering or the injection molding technology areas. The greatest need is for the professionals with 1-2 years of experience but the number of projects of new products is increasing therefore the need for higher experienced experts is also increasing.

Relocation is still an important issue since many companies are open to support the whole process financially. International companies are willing to invest in their Hungarian locations, and more and more manufacturing fields are operating as lead plant. The high-tech production needed for making hybrid and electronic automobiles represents a great challenge which requires an innovative thinking for both fresh graduates and senior managers as well.

The demand for Test Engineers, Hardware Development Engineers and fresh graduates is continuously increasing. Several companies have expanded their manufacturing and development sites where they are waiting for Electrical Engineers to apply. In the Test Engineering field there is a demand for professionals in manufacturing and development positions. In the hardware development field besides the development experience, the PCB design and prototype experience might be important as well. In the case of fresh graduates, the English language knowledge is essential against the measuring and digital technology experience.

Az elmúlt évekhez hasonlóan, továbbra is nagy az igény projektvezető szakemberek iránt. Mivel a munkavállalókban tudatosult a gépészmérnök végzettségű projektvezetők iránti magas kereslet, így ez megnövelte a jelöltek elvárásait munkakeresés kapcsán, de a villamosmérnök végzettségű projektvezetők iránt is megnőtt az igény. Több munkaadó növelte magyarországi Kutatás és Fejlesztés tevékenységét, így szintén megnövekedett az igény a fejlesztési projektek vezetésében jártas projektvezetők iránt.

A régiós egyenlőtlenségek növekvő trendje továbbra is zajlik, elsősorban Kelet-Magyarországról költöznek el munkavállalók a nyugati régiókba és a főváros közelébe.

Továbbra is nagy igény mutatkozik minőségbiztosításban jártas mérnökökre, mivel a vállalatok sok időt és költséget takaríthatnak meg a segítségükkel. Mivel az autóiipari beruházások száma növekedett az elmúlt egy évben, olyan mérnökökre van szükség, akik ismerik és teljesíteni is tudják az autóiipar által képviselt legmagasabb minőségügyi elvárásokat. Emiatt a megnövekedett igény miatt a 2-5 évnyi tapasztalattal rendelkező minőségbiztosítási mérnökök magasabb bérekre számíthatnak, mint egy évvel korábban. Jelenleg ennek a tendenciának nem látjuk a végét, ugyanis ez egy klasszikus hiányszakma. Ezt tetőzi, hogy a felsőoktatásban egyelőre nincs konkrét minőségügyi mérnök képzés, emiatt a vállalatok egymástól vadásszák a munkavállalókat.

Karbantartási területen partnereink részéről konstans elvárásként mutatkozik a felsőfokú, lehetőleg szakirányú végzettség és - legalább egy - preferáltan az angol nyelv kommunikációképes szintű ismerete írásban és szóban egyaránt. Automatizálást és az ipari mérnökséget illetően a komolyabb fejlesztések, beruházások miatt, szintén egyre több szakembert várnak a cégek. Megfelelő gyakorlati tapasztalattal rendelkezőknél kiemelkedően magas bérezés érhető el, csakúgy, mint a Continuous Improvement területen.

A termelési- és gyártási területek továbbra is népszerűek, ahol nagy igény mutatkozik az idegen nyelveket beszélő, multinacionális gyártó cégnél szerzett tapasztalattal rendelkező szakemberekre. Több speciális területen is nagyobb a munkaerőigény, ilyen például az AOI terület, a hullámforrasztás vagy a fröccsöntési technológia. Legnagyobb szükség a minimum 1-2 éves tapasztalattal rendelkező szakemberekre mutatkozik, de az új termékek bevezetéséhez kapcsolódó projektek száma is egyre nő, és ezzel együtt fokozódik a magasabb tapasztalat iránti igény is.

A relokáció kérdése ma is hangsúlyos. A költözés támogatására egyre több vállalat nyitott, ahol sok esetben anyagi támogatást is biztosítanak. A nemzetközi vállalatok előszeretettel fektetnek magyarországi telephelyeikbe, és egyre több gyártási terület működik „lead plant”-ként. A hibrid és elektromos autók gyártásához szükséges csúcstechnológia előállítására pályakezdők és a felsővezetők számára is kihívásokat jelent, és innovatív gondolkodást kíván.

A tapasztalt Tesztmérnök, Hardverfejlesztő mérnök és a pályakezdő jelöltek iránti igény továbbra is folyamatosan növekszik. Több vállalat is bővítette gyártási és fejlesztési telephelyeit, így sok pozíció kapcsán várják villamosmérnökök jelentkezését. Tesztmérnöki területen gyártási és fejlesztési pozíciókba is egyaránt keresnek tapasztalt Tesztmérnököket. Hardverfejlesztési területen a korábbi fejlesztési tapasztalatok mellett, fontos lehet a NYÁK tervezési és prototípus tesztelési tapasztalat is. Pályakezdő jelöltek számára a méréstechnikai és digitális technikai ismeretek mellett, jellemzően az angol nyelvtudást szokták figyelembe venni.

## ENGINEERING

JUNIOR ENGINEER 1+ YEAR EXPERIENCE	MIN	MAX	AVERAGE
Production	300 000	450 000	380 000
Quality	300 000	450 000	380 000
Maintenance	300 000	450 000	380 000
R&D	350 000	450 000	380 000
Project engineering	320 000	450 000	370 000
Service engineering	300 000	320 000	310 000
Expert in specific technology (e.g. Automation, Welding)	400 000	600 000	500 000
Testing	400 000	500 000	450 000

SENIOR ENGINEER 3+ YEARS EXPERIENCE	MIN	MAX	AVERAGE
Production	420 000	650 000	550 000
Quality	450 000	600 000	550 000
Maintenance	400 000	550 000	500 000
R&D	450 000	550 000	500 000
Project engineering	480 000	650 000	550 000
Service engineering	450 000	600 000	550 000
Expert in specific technology (e.g. Automation, Welding)	500 000	700 000	600 000
Testing	550 000	750 000	650 000

TEAM LEADER 5+ YEARS EXPERIENCE	MIN	MAX	AVERAGE
Production	550 000	900 000	700 000
Quality	650 000	850 000	750 000
Maintenance	600 000	850 000	680 000
R&D	600 000	900 000	700 000
Project engineering	700 000	850 000	750 000
Service engineering	550 000	850 000	650 000
Expert in specific technology (e.g. Automation, Welding)	700 000	1 000 000	800 000
Testing	600 000	900 000	750 000

10+ YEARS EXPERIENCE/TOP TECHNICAL MANAGEMENT	MIN	MAX	AVERAGE
Production	800 000	2 000 000	1 200 000
Quality	900 000	1 500 000	1 300 000
Maintenance	900 000	1 400 000	1 000 000
R&D	900 000	1 500 000	1 100 000
Project engineering	900 000	1 800 000	1 300 000
Service engineering	850 000	1 300 000	1 000 000
Expert in specific technology (e.g. Automation, Welding)	900 000	1 400 000	1 200 000
Testing	900 000	1 500 000	1 100 000

## CONSTANT LABOUR SHORTAGE ÁLLANDÓ MUNKAERŐHIÁNY



In Hungary - similarly to other countries in Central-Eastern Europe - the Construction & Property area has been on an upswing after the financial crisis. Not only are investments seeming to increase drastically but acquisitions also show quite favorable results. The public sector contributes to these figures as there has been a significant rise in the volume of governmental construction projects as well (mainly sports, recreation and residential buildings). On top of this, industrial investments showed a serious increase too over the last year (green and brownfield types). Office buildings still have a significant market share thus helping development, construction and facility management segments to grow.

Shortage of proper labour force is a general phenomenon in this business area. From one side, this is due to the fact that architect and civil engineer faculties do not offer real estate market-related courses. To worsen the situation, foreign companies are also present in Hungary with an aim to offer well-paid opportunities in foreign countries. These two mentioned factors have led to the increment of average salaries in the last 12 months.

Generally speaking, from the investment and construction side, there is an excessive demand for project & construction leaders but professionals with special knowledge (such as energetics, technical building systems - HVAC) are also welcome. Real Estate Management is seeking for talents with experience in Facility & Asset Management, Leasing and Property Valuation.

If it is about our partners, nearly all of them expect the candidates to speak English confidently. In case of people with multinational working experience this doesn't turn out to be a problem, but those who have been only working for Hungarian companies often do not meet the expectations. For this reason, generally these candidates have to face difficulties during the recruitment process.

A közép-kelet európai országokhoz hasonlóan, az elmúlt években a magyar építőipar és ingatlanpiac is fellendülést mutatott a pénzügyi válság óta. Beruházói oldalon is növekedést tapasztaltunk, illetve számottevő üzleti eredmények születtek akvizíciós területen is. Az iparág felzárkóztatását a közszféra is segíti, ugyanis drasztikusan megnövekedett a kormányzat által támogatott építőipari projektek száma (elsősorban szabadidő, sport és lakóépületek területén). Mindezek mellett az ipari beruházások száma is növekedett (főként barna- és zöldmezős beruházások). Az irodapiac továbbra is meghatározó az iparágban, ezzel segítve a fejlesztői-, kivitelezői- és üzemeltetői oldalt.

Az iparágra általánosan jellemző a munkaerőhiány. Ez egyrészt annak köszönhető, hogy az építész- és építőmérnök képzéseken kívül, nincs ingatlanpiaci képzés a felsőoktatásban. Több külföldi cég is megjelent a magyar álláspiacon, ezzel tovább csökkentve az elérhető munkaerőt a hazai piacon. Mindez azt eredményezte, hogy a piacon elérhető bérek növekedő tendenciát mutattak az elmúlt 12 hónapban.

Általánosságban elmondható, hogy beruházói és fejlesztői oldalon a legnagyobb igény a projektvezetők, építésvezetők, illetve a speciális tudással rendelkező szakemberek (épületgépészet, energetika) iránt van. Az ingatlankezelés iparágában továbbra is hiányt tapasztalunk Facility, ingatlan értékelő, Leasing és Asset Management területen.

Partnereink többsége számára a kommunikációképes angol nyelvtudás alapelvárás. Ez az igény a multinacionális cégektől érkező jelöltek esetében teljesíthető, míg a magyar vállalatoknál kevésbé bevett szokás az idegen nyelv használata. Emiatt sok esetben a magyar vállalatoktól elvágyódó jelöltek nehézségekbe ütköznek a kiválasztási folyamatok során.

## CONSTRUCTION & PROPERTY

CONSTRUCTION & DEVELOPMENT	MIN	MAX	AVERAGE
Project Manager - Construction	450 000	750 000	600 000
Senior Project Manager - Construction	700 000	1 000 000	850 000
Project Management - Development	500 000	800 000	650 000
Senior Project Manager - Development	750 000	1 100 000	950 000
Project Manager - Fit-Out	400 000	650 000	550 000
Site Manager	300 000	750 000	450 000
Estimator / Quantity Surveyor	300 000	550 000	400 000
CAD / HVAC Designer	300 000	550 000	400 000
Technical Director	550 000	1 200 000	900 000
Development Director	1 000 000	1 800 000	1 500 000
HVAC / Electrical Site Manager	500 000	850 000	700 000

PROPERTY	MIN	MAX	AVERAGE
Facility Coordinator	350 000	600 000	500 000
Facility Manager	500 000	800 000	700 000
Property Manager	550 000	850 000	750 000
Asset Manager	600 000	1 500 000	850 000
Leasing Agent	300 000	600 000	450 000
Leasing Manager	500 000	1 000 000	700 000
Real Estate Business Analyst	350 000	500 000	430 000
Investment Analyst Capital Markets	450 000	800 000	600 000
Valuer	400 000	650 000	550 000
Senior Valuer	600 000	800 000	700 000
Expansion (Site Selection)	350 000	850 000	550 000
Junior Tenant Representation	350 000	550 000	430 000
Senior Tenant Representation	600 000	1 000 000	750 000

# CANDIDATE DRIVEN MARKET JELÖLTEK ÁLTAL VEZÉRELT PIAC



The labor market in the IT sector and telecommunication sector continues to be a candidate-driven market. Furthermore, in some areas the position of the candidate still strengthens. This is particularly true in the context of development, covering more technology outside of JAVA and .NET which are still the most demanding ones. This situation has resulted in an increase in wages which has been visible for several years already in the market and the expansion of non-wage benefits and efforts retaining employees.

We can feel the increasing need for embedded developers as the investments in the field of the automotive industry grows in the Hungarian market. In the field of Mobile Development we experienced an improvement in professional expertise of the candidates similar to the frontend JavaScript professionals.

There is still a huge demand for Test Automation Engineers because they can increase the productivity of the development teams. The demand for functional testers slightly decreased as most of the companies are instead investing in test automation.

Besides the Scrum masters, as more and more companies starting to work in agile methodology, the agile coaches are very welcome to implement scrum or other similar frameworks like Kanban or the combination of these. Professionals without any technical experience can be also very successful in this field but companies usually demand a technical background as well.

The market is still not mature enough to make an impact in the field of data science as most of the candidates interested in these roles decided to move abroad since there are much more learning opportunities.

Az IT és telekommunikációs szektor munkaerőpiaca továbbra is a jelöltek által vezérelt, melyben egyes szektoroknál tovább erősödött az álláskereső pozíciója. Ez kiváltképp igaz a fejlesztés területén, ahol a legkeresettebb JAVA és .NET-en kívül újabb technológiák jelentek meg. Ez a bérek és a béren kívüli juttatások általános növekedését eredményezte, ami már évek óta észrevehető a szektorban.

A magyar piacon lévő autóiipari beruházások miatt, folyamatosan nő az igény beágyazott fejlesztők iránt; emellett mobil fejlesztés területén a szaktudással rendelkező jelöltek iránt is fejlődést tapasztalunk, akárcsak a frontend JavaScript szakembereknél.

A Tesztautomatizálási mérnökök iránt rendkívül nagy a kereslet, hiszen képesek növelni a fejlesztési csapatok termelékenységét. Ezzel arányosan a funkcionális tesztlők iránt csökkent a kereslet, mivel a vállalatok előszeretettel fektetnek tesztautomatizálásba.

A Scrum szakértők mellett, ahogy egyre több vállalat igyekszik agilis módszerek alapján működni, az agilis coach-okat is szívesen látják, hogy implementálják a scrum vagy más Kanban-hoz hasonló rendszereket vagy ezek kombinációit. Bár technikai tapasztalattal nem rendelkező szakemberek is lehetnek sikeresek ezen a területen, a vállalatok jellemzően mégis elvárják valamilyen műszaki háttér tapasztalatot.

A piac még nem eléggé fejlett ahhoz, hogy jelentős hatást gyakoroljon az adatbányászat területére, mivel az ezen a területen tevékenykedő jelöltek nagy része külföldre költözött, a sokkal színesebb tanulási lehetőségek reményében.

# INFORMATION TECHNOLOGY

DEVELOPMENT	MIN	MAX	AVERAGE
Junior Software Developer	360 000	480 000	430 000
Software Developer	550 000	750 000	700 000
Senior Software Developer	850 000	1 100 000	950 000
Lead Developer	950 000	1 450 000	1 200 000
Database Developer (Mid to Senior)	550 000	950 000	750 000
Frontend Developer (Mid to Senior)	600 000	1 100 000	800 000
Mobile Developer (Mid to Senior)	650 000	1 200 000	900 000

TESTING	MIN	MAX	AVERAGE
Junior Tester	330 000	450 000	400 000
Mid Level Tester	500 000	650 000	600 000
Senior Tester	700 000	900 000	850 000
Test Team Lead	850 000	1 100 000	950 000

INFRASTRUCTURE	MIN	MAX	AVERAGE
Junior System Engineer	400 000	500 000	450 000
System Engineer	550 000	700 000	650 000
Senior System Engineer	750 000	900 000	800 000
Junior Network Engineer	350 000	450 000	400 000
Network Engineer	400 000	600 000	550 000
Senior Network Engineer	700 000	1 100 000	850 000
DevOps Engineer	800 000	1 200 000	950 000
Security Engineer (Mid to Senior)	850 000	1 300 000	950 000

OTHER	MIN	MAX	AVERAGE
Junior Business Analyst	350 000	500 000	450 000
Senior Business Analyst	750 000	1 100 000	900 000
SAP Consultant	850 000	1 300 000	1 000 000
Technical Project Manager	850 000	1 300 000	1 100 000
Data Scientist (Mid to Senior)	850 000	1 200 000	900 000



Hungary remains an attractive location for clinical research. The number of clinical trials has shown an increase which has been favorable for the CROs regarding their expansion plans in Hungary.

Outsourcing companies based in Hungary providing services to global pharmaceutical clients has doubled their local life science teams in Regulatory Affairs and Pharmacovigilance when compared to 2015.

Manufacturing operations in the pharmaceutical and medical device sectors in Hungary are still growing. In the pharmaceutical sector in 2016, due to market expansion, we observed a high need in specializations such as quality assurance quality control and production.

Due to a growth in the export sales of the medical device sector we experienced several new regional sales roles based in Hungary but the technical support area is still in focus from a recruitment prospective.

Several reimbursement projects were closed successfully which indicated an expansion of commercial functions: we experienced a boost of newly opened hospital sales and marketing roles. The global digitalization affects pharmaceutical companies who follow the trends by setting up dedicated multichannel/digital marketing teams on local and global levels – we are expecting this trend to continue.

Magyarország továbbra is egy vonzó célpont a klinikai kutatások számára, ami a klinikai vizsgálatok számának növekedésén is jól látszik. Mindez kedvezően hat a CRO vállalatok magyarországi bővülésére.

Az olyan magyar piacon lévő outsourcing cégek, akik globális gyógyászati partnereket szolgálnak ki, az előző évhez képest megduplázták a Life Sciences csapatuk létszámát Regulatory Affairs és Pharmacovigilance területeken.

A gyógyszeripari gyártási műveletek és az orvostechnikai szektorok is folyamatos növekedést mutatnak. 2016-ban a piaci bővülés miatt, a gyógyszeriparban jelentős igény mutatkozott minőségbiztosítási és termelési területeken tevékenykedő szakemberekre.

Az orvostechnikai eszközök export értékesítésében tapasztalható növekedés újabb regionális értékesítői pozíciókat eredményezett Magyarországon, valamint a műszaki támogatás továbbra is központi szerepet tölt ezen a területen.

Számos visszatérítéssel sikeresen zárult, ami lehetővé tette a bővülő kereskedelmi folyamatokat, ezzel további nyitott értékesítői és marketing pozíciókat létrehozva újonnan nyíló kórházakban. A globális digitalizálódás a gyógyszeriparra is hatással van, így igyekeznek követni az aktuális trendeket, és elhivatott többcsatornás/digitális marketing csapatokat alkalmaznak lokális és globális szinteken is. A jövőben ezen tendencia folytatása várható.

IN AN INTERNATIONAL CRO - HUNGARY	MIN	MAX	AVERAGE
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	1 300 000	1 600 000	1 450 000

IN A PHARMA COMPANY - HUNGARY	MIN	MAX	AVERAGE
Clinical Research Associate	700 000	1 000 000	850 000
Senior Clinical Research Associate (4+ years)	1 000 000	1 200 000	1 100 000
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	550 000	475 000
Medical representative, Speciality Care	500 000	700 000	600 000
Key Account Manager, Hospital business	800 000	1 000 000	900 000
Area Sales Manager	800 000	1 200 000	1 000 000
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	800 000	1 350 000	1 075 000
Product Manager OTC	700 000	1 100 000	900 000
Marketing Director	1 400 000	1 800 000	1 600 000
Sales Force Effectiveness Manager	900 000	1 300 000	1 100 000
Market Access Specialist	550 000	700 000	625 000
Market Access Manager	800 000	1 200 000	1 000 000
Medical Science Liaison	700 000	1 000 000	850 000
Medical Advisor	700 000	1 200 000	950 000
Medical Director	1 500 000	2 200 000	1 850 000
Regulatory Affairs Specialist	450 000	700 000	575 000
Regulatory Affairs Manager	800 000	1 100 000	950 000
QA Pharmacist	550 000	700 000	625 000
Qualified 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	350 000	500 000	425 000
Drug Safety Manager / QPPV	800 000	1 200 000	1 000 000

## LIFE SCIENCES

IN A LOCAL CRO - HUNGARY	MIN	MAX	AVERAGE
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

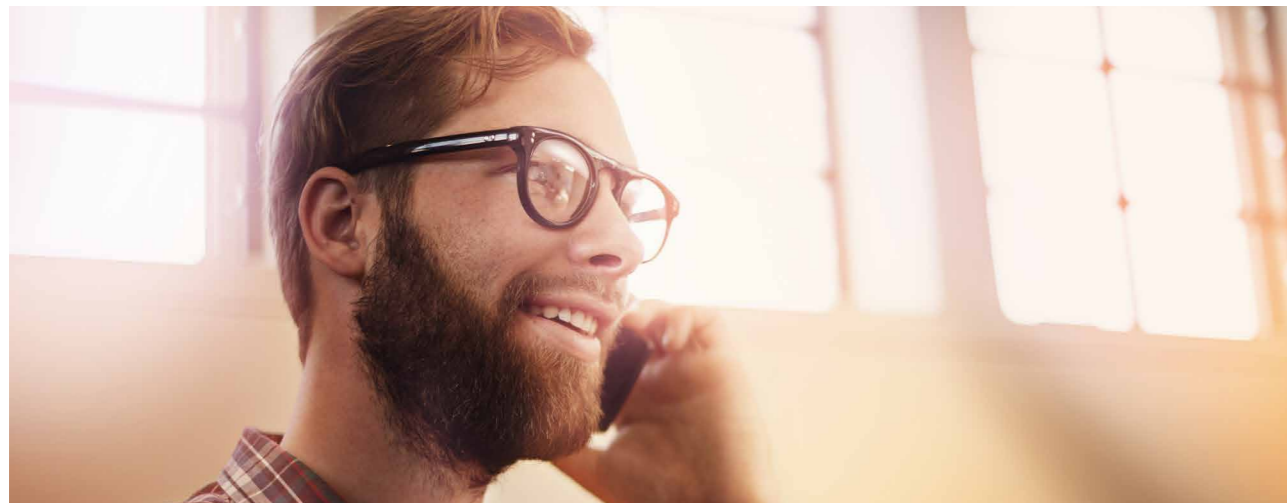
MEDICAL DEVICES / LABORATORY	MIN	MAX	AVERAGE
Sales Representative	300 000	500 000	400 000
Sales Executive / Product Specialist	400 000	600 000	500 000
Key Account Manager	500 000	800 000	650 000
Sales Manager	600 000	900 000	750 000
Service Engineer	350 000	600 000	475 000
(Field) Application Specialist	400 000	600 000	500 000
International Sales Executive	600 000	900 000	750 000
International Sales Manager	900 000	1 200 000	1 050 000
Sales Support roles	300 000	450 000	375 000

MEDICAL DEVICES / DIAGNOSTICS	MIN	MAX	AVERAGE
Sales Representative	400 000	650 000	525 000
Sales Executive / Product Specialist	500 000	700 000	600 000
Business/Market Development Manager	600 000	800 000	700 000
Distribution Manager	800 000	1 000 000	900 000
Key Account Manager	600 000	900 000	750 000
Sales Manager	900 000	1 200 000	1 050 000
Service Engineer	400 000	600 000	500 000
Sales support roles	350 000	600 000	475 000
(Field) Application Specialist	450 000	700 000	575 000
International Sales Executive	800 000	1 000 000	900 000
International Sales Manager	900 000	1 800 000	1 350 000
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 PHARMACEUTICAL MANUFACTURING	MIN	MAX	AVERAGE
Quality Assurance Engineer	400 000	650 000	525 000
QA Manager	800 000	1 000 000	900 000
Quality Control Analyst	320 000	500 000	410 000
Quality Control Manager	700 000	900 000	800 000
Process Development Specialist	500 000	700 000	600 000
Validation Engineer	450 000	650 000	550 000
Pharmaceutical Technologist / Formulator	400 000	600 000	500 000



## DEMAND FOR THE TECHNICAL KNOWLEDGE IGÉNY A TECHNIKAI TUDÁSRA



In the recent years, the technical and IT sales areas were the fastest growing fields in parallel with the manufacturing, engineering and IT industries. Although we noticed some slowdown in the growth of wages, the compensation packages were still the most competitive in those two areas. It was challenging to find the right professionals for these positions due to the technical nature of the industry and the lack of skilled labour. Our experience shows that in the field of IT and telecommunications the wages of sales support roles has been growing rapidly. Further growth and demand in the technical and IT sales field is still expected in the following years.

As a result of the strong increase in online activities, e-commerce has become more significant from previous years. Therefore in the future there will be demand for sales focused professionals with excellent online skills and some experience in e-commerce.

In the FMCG sector the majority of the roles in demand were Key Account Managers, Sales Coordinators and for Sales Support roles. We have also experienced some growing trends, but the positions are mainly open due to staff turnover.

In the agriculture sector the wages are below the market average although the required relevant studies and experience gained in the industry.

English language knowledge is still in focus due to the communication with foreign customers, but further language knowledge – especially the languages of the neighbour countries – is a big advantage too.

In regards to the location, most of the openings are based in Budapest, or there is possibility to work at home due to the required significant travelling. It was also a trend in the recent years that multinational organizations transferred regional sales positions to Budapest.

Considering the full compensation package companies offer besides the base salary, KPI based “on target” bonus or commission system, companies also offer a company car for personal use as well, mobile, laptop, other benefits and opportunity to work home-based.

Az utóbbi évben a műszaki és informatikai értékesítés volt az egyik leggyorsabban fejlődő terület, a gyártás, mérnöki és informatikai iparágak mellett. Annak ellenére, hogy a bérek növekedésének lassulása figyelhető meg, még mindig ezen a két területen a legversenyképesebbek a kompenzációs csomagok. Az iparág technikai jellemzői és a szakképzett munkaerőhiány miatt, igazi kihívás megfelelő embereket találni ezekre a pozíciókra. Tapasztalataink szerint, az informatika és telekommunikáció területén az értékesítési támogató funkciók jelentősen megnövekedtek, és ezeken a területeken további növekedésre számítunk az elkövetkezendő években.

Az online aktivitás növekedésének köszönhetően, az e-kereskedelem egyre jelentősebb szerepet tölt be a piacon az előző évekhez képest. Így a jövőben nagyobb kereslet lesz az olyan értékesítő szakemberekre, akik jártasak az online világ, azon belül pedig az e-kereskedelem területén.

Az FMCG szektorban a legnagyobb kereslet a Key Account Manager, Sales Coordinator és Sales Support pozíciókra volt. Bár tapasztaltunk némely növekedést, a nyitott pozíciók nagy része a fluktuációnak köszönhető.

A mezőgazdasági iparágban a bérek továbbra is a piaci átlag alatt vannak, annak ellenére, hogy az elvárt tanulmányok és tapasztalati szintek növekedtek.

Az angol nyelvtudás még mindig alapelvárásnak számít a külföldi vásárlókkal való kommunikáció miatt, de ha valaki más idegen nyelven is beszél – főként a szomszédos országok nyelveit – az előnyös helyzetből indul.

Lokáció szempontjából Budapest a legvonzóbb hely a vállalatok számára, de sok esetben a rengeteg utazás miatt lehetőség van otthonról is dolgozni. Az elmúlt évek egy másik jellemző trendje, hogy több multinacionális vállalat is Budapestre hozta regionális értékesítési pozícióit.

A vállalatok a fizetés mellett további kompenzációs csomagot is kínálnak, mint például egyéni teljesítmény alapú bónusz vagy juttatási rendszer, vállalati autó személyes használatra is, mobiltelefon, laptop, valamint az otthonról való dolgozás lehetősége.

## SALES

SALES SUPPORT - FMCG	MIN	MAX	TYPICAL
Sales Assistant	280 000	350 000	300 000
Sales Analyst	280 000	450 000	360 000
Sales Coordinator	290 000	350 000	300 000
Sales Support Specialist	300 000	400 000	350 000
Sales Support Manager	400 000	600 000	500 000

DIRECT SALES - FMCG	MIN	MAX	TYPICAL
Sales Representative	300 000	450 000	380 000
Junior Key Account Manager	350 000	500 000	400 000
Key Account Manager	600 000	850 000	700 000
Area Sales Manager	400 000	700 000	550 000
Sales Manager	750 000	1 000 000	850 000
Junior Export Sales Manager	400 000	600 000	500 000
Export Sales Manager	600 000	1 000 000	800 000
Sales Director	900 000	1 500 000	1 200 000
Export Sales Director	1 000 000	1 500 000	1 300 000

SALES SUPPORT - IT	MIN	MAX	TYPICAL
Product Support Specialist	350 000	450 000	400 000
Sales Support Engineer	400 000	550 000	450 000
Pre-Sales Specialist	400 000	550 000	450 000
Pre-Sales Manager	550 000	900 000	700 000

DIRECT SALES - IT	MIN	MAX	TYPICAL
Sales Representative	300 000	450 000	400 000
Sales Engineer	350 000	650 000	550 000
Key Account Manager	450 000	850 000	650 000
Sales Executive	600 000	900 000	750 000
Business Development Manager	600 000	900 000	800 000
Channel Sales Manager	600 000	900 000	700 000
Sales Manager	700 000	1 000 000	800 000
Sales Director	1 000 000	1 500 000	1 200 000
Regional Sales Manager	1 000 000	1 600 000	1 300 000

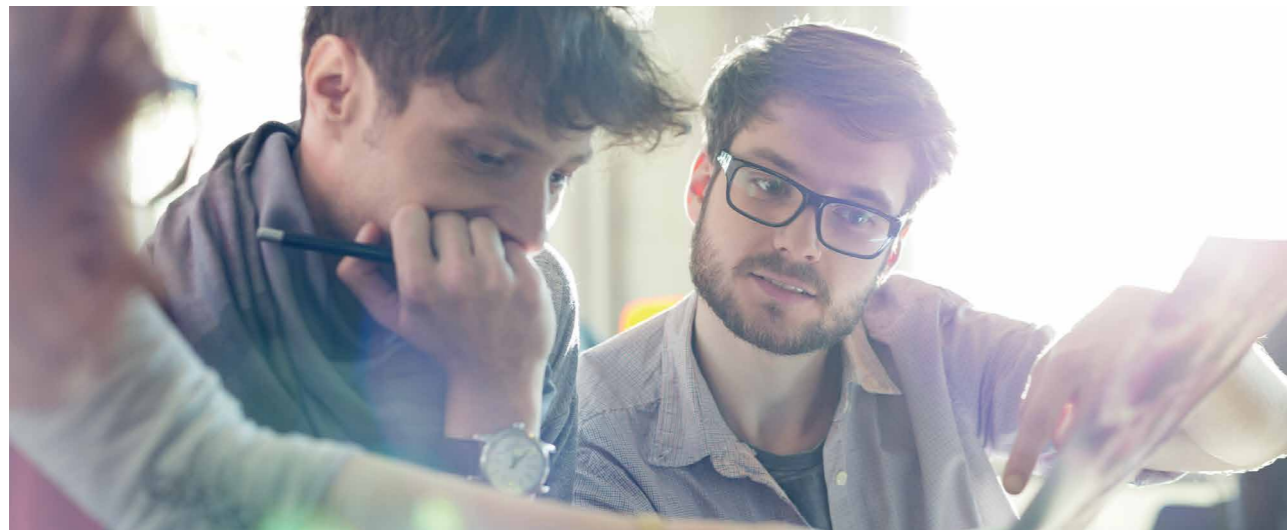
# SALES

SALES SUPPORT - TECHNICAL	MIN	MAX	TYPICAL
Sales Assistant	280 000	350 000	300 000
Sales Support Engineer	350 000	550 000	450 000
Pre-Sales Engineer	400 000	650 000	600 000

DIRECT SALES - TECHNICAL	MIN	MAX	TYPICAL
Sales Representative	300 000	550 000	450 000
Sales Engineer	350 000	700 000	550 000
Area Sales Manager	400 000	700 000	550 000
Key Account Manager	450 000	850 000	650 000
Business Development Manager	600 000	900 000	800 000
Sales Manager	700 000	1 000 000	800 000
Sales Director	900 000	1 500 000	1 200 000
Regional Sales Manager	1 100 000	1 700 000	1 500 000



## DIGITAL MARKETING IN FOCUS FÓKUSZBAN A DIGITÁLIS MARKETING



The main trend this year is definitely online marketing in all areas, from e-commerce to social media management. The demand for professionals with this experience continues to increase not just within huge organizations but also with new start-up companies who are stabilizing their place in the Hungarian market with digital marketing professionals. These professionals have not just a creative and innovative mindset but they also have strong analytical skills for being able to manage processes in several markets solely via different marketing channels.

We have observed that among the overall labour market in the marketing sector, digital marketing salaries are significantly higher. According to the strategy path heading towards online activities it is a must for organizations to grow their headcounts in such fields, therefore they are willing to spend more on hiring the best professionals in the market. This trend is visible from a graduate level, especially with multilingual candidates. However, the employers' demand is not parallel to the amount of potential job seekers as the opportunity of acquiring such knowledge is not fully covered by the higher education system. Additional courses related to digital marketing are already available at some institutions, but to provide the proper amount of young professionals according to the overall business needs, the current education system may need to improve by keeping up with this global trend by putting more focus on gaining deeper insight in online marketing areas.

Product and brand management is still a major asset in all organizations but in order to be able to plan their marketing strategy focusing on the most relevant product groups according to an accurate and comprehensive market and competitor examination, companies need market analysts, preferably with the knowledge of one or two foreign languages besides fluent English. In this field, innovative tools also appeared for gaining deeper understanding on consumer behaviour, such as neuromarketing. Therefore strategic insight management and market research also became more and more important in several fields like in the Banking or Telecommunication sectors.

Az idei év fő irányzata egyértelműen az online marketing volt, az e-kereskedelemtől egészen a social media menedzsmentig. Az ilyen jellegű tapasztalattal rendelkező szakemberek iránt tovább nőtt a kereslet. Nem csak a nagyvállalatok körében, hanem az újonnan induló start-upok is szeretnék megerősíteni helyüket a magyar piacon a segítségükkel. Ezek a szakemberek nemcsak kreatív és innovatív gondolkodásmóddal, hanem erős analitikus készségekkel is rendelkeznek, amelyek lehetővé teszik, hogy a különböző marketing csatornák felhasználásával optimalizálják a folyamatokat.

Tapasztalataink szerint, a digitális marketingesek bérezése jelentősen magasabb a marketing piacon tapasztalható átlagnál. Az online trendeknek megfelelően, a vállalatoknak növelniük kell a digitális szakemberek létszámát, és egyre inkább hajlandóak többet fektetni a legjobb szakemberek alkalmazására. Ez a tendencia a frissen végzetek körében is észlelhető, főként a több nyelvet beszélő jelöltek esetében. Ennek ellenére, a munkáltatói igény nem arányos a potenciális álláskeresőkkal, hiszen az ilyen jellegű tudást nem feltétlenül biztosítják a felsőoktatási intézmények. Néhány intézményben már lehetőség van további digitális marketing képzésekre, de ahhoz, hogy az általános piaci igényeknek megfelelő számú fiatal szakember végezzen, a jelenlegi felsőoktatási rendszer további fejlesztése szükséges. A globális trendeknek megfelelően, a tanulmányi intézményeknek nagyobb hangsúlyt kell fektetniük az online marketing oktatására, és annak elmélyítésére.

A termék és márka management még mindig egy jelentős terület a vállalatok életében. Az átfogó piaci és versenytárs figyelés alapján a termékek köré épített hatékony marketing stratégia érdekében, a vállalatoknak olyan piaci elemzőkre van szükségük, akik az angolon kívül más idegen nyelveket is beszélnek. A fogyasztói magatartás mélyebb megismerése érdekében, olyan innovatív eszközök jelentek meg, mint például a neuromarketing. Ebből fakadóan, a stratégiai insight management és a piackutatás egyre fontosabb tényezővé válik olyan területeken is, mint a bank és telekommunikáció.

## MARKETING

MARKETING	MIN	MAX	AVERAGE
Marketing Director	1 000 000	2 500 000	1 800 000
Marketing Manager	750 000	1 800 000	1 300 000
E-commerce Manager	900 000	1 500 000	1 100 000
Communications Manager	650 000	800 000	730 000
Online Marketing Manager	550 000	850 000	700 000
Trade/Brand/Product Manager	480 000	800 000	600 000
Strategic Insight Manager	500 000	600 000	550 000
Market Research Analyst	350 000	500 000	400 000
Online Marketing Specialist	450 000	650 000	550 000
Trade/Product/Brand Specialist	320 000	500 000	400 000
Coordinator/Assistant	250 000	350 000	300 000



Retail turnover continues to show healthy growth in 2016, which leads to the third consecutive year with an over 5% increase. The non-food segment's performance has been even much higher than this average. Cancelling the Sunday closure is also a boosting factor for all. Highly dynamic expansions with new store openings continued from both existing and entering brands' side, both high-street and shopping centre locations equally performed very well during the year. The fashion retail sector was the most active with a strong impact by the investment of two specific brands' expansions. Footwear and F&B also showed visible growth during the year.

Salary ranges vary between retail sectors and brands, therefore the level and diversity of responsibility is also affecting the salary ranges.

There haven't been significant changes in payments yet, but due to the generally increasing customer flow and cancellation of the Sunday closure the overall income of retail employees has become more attractive.

From the start of 2016, retail companies have had strong demand for sales people, especially for junior level staff in high volumes in a short period of time. This is due to the rise of headcount in companies as shops remain open on Sundays.

The most important challenge of next year will be to engage with new employees and avoid high fluctuation among the stores.

Demand for constant and loyal employees in all levels will also be a focus, especially in lower positions such as Sales Assistants, Consultants and Advisors.

Based on the significant increase in popularity of online shopping, most of the brands are on their way to develop and improve this part of their business, therefore professionals with e-commerce, digital media knowledge and experience would be the most sought-after candidates in all levels on the Hungarian retail market in 2017.

A kiskereskedelmi forgalom idén is egészséges növekedést mutatott, így ez már a harmadik egymást követő év, ahol a növekedés meghaladta az 5%-ot. Ehhez a vasárnapi zárva tartás eltörlése is jelentősen hozzájárult. A non-food szegmens teljesítménye még ennél az átlagnál is jóval magasabb volt. Az új üzletek nyitásával történő dinamikus terjeszkedés mind a meglévő, mind az újonnan Magyarországra érkező márkák által folytatódott. A bevásárlóutcai és a bevásárlóközponti üzletek egyaránt jól teljesítettek az év során. Ezen belül is a divat kiskereskedelmi szektor mutatta a legnagyobb aktivitást, mely két ismert márka terjeszkedési beruházásának köszönhető. Mindemellett a lábbelivel és az élelmiszerekkel foglalkozó üzletek is látható növekedést mutattak 2016-ban.

A bérsávok már kiskereskedelmi szektoronként és márkánként is eltérnek, ezen felül a pozíció szintje és felelősségi köre is befolyásolja az elérhető fizetéseket.

A bérekben nem történt jelentős változás, de a vásárló forgalom növekedése és a vasárnapi boltzár eltörlése miatt, mégis magasabb lett a kiskereskedelmi dolgozók összjövedelme.

2016 eleje óta megnövekedett az értékesítési szakemberek iránti kereslet, különösen a junior pozíciókban, ahová a vasárnapi nyitva tartás miatt, rövid időn belül nagyobb volumenben szeretnének felvenni munkavállalókat.

Mivel 2016 során a munkáltatók már betöltötték a megnövekedett munkaerőigény miatt kialakult állásokat, így a legfőbb kihívás a következő évre, hogy elérjék az új munkavállalók elköteleződését, és elkerüljék a magas fluktuációt az üzletekben.

A lojális munkavállalók iránti kereslet továbbra is fókuszban marad, különösen az olyan alacsonyabb pozíciókban, mint az értékesítési asszisztens vagy tanácsadó.

Az online vásárlás népszerűségének jelentős növekedése miatt, a legtöbb vállalat nagy hangsúlyt fektet arra, hogy üzletük ezen részét fejlesszék. Ebből fakadóan, az e-kereskedelemben és a digitális médiában jártas szakemberek iránt várhatóan nagy lesz a kereslet a magyar kiskereskedelmi piacon.

## RETAIL

RETAIL - NON-FASHION AND FASHION RETAIL	MIN	MAX	AVERAGE
Country Manager	850 000	1 800 000	1 350 000
Area Manager	700 000	1 500 000	900 000
Retail Manager	350 000	850 000	600 000
Area Visual Merchandiser	350 000	600 000	500 000
Store Manager	290 000	650 000	450 000
Assistant Store Manager	200 000	450 000	350 000
Department Manager	230 000	400 000	300 000
Visual Merchandiser	180 000	350 000	250 000
Sales Assistant	140 000	260 000	200 000

LUXURY FASHION RETAIL	MIN	MAX	AVERAGE
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	400 000	750 000	550 000
Sales Associate	250 000	450 000	350 000

## EMPLOYEE EXPERIENCE MUNKAVÁLLALÓI ÉLMÉNY



According to our experience, Learning & Development and Employer Branding were put much more in focus during 2016 among multinational companies on the Hungarian market, but smaller organizations also realized that employee engagement is a key asset for stabilizing business success in the long run.

The usage of external training agencies became a basic routine for most organizations. Besides that, peer learning has been recognized as an efficient and cost effective way of improving employees, especially because of the relevance of information transferred as it is delivered by people who understand the organization's culture and needs. Employer branding also became a strategic priority as part of HR responsibilities focusing on not just compensation and benefits, but improving the overall employee experience through development of talent programs, satisfaction surveys and evaluation systems.

No significant increase has been experienced in salaries in this field when comparing to the previous year. However, in case of professionals with specific knowledge and experience in implementation of innovational tools, they will be highly sought-after in 2017 allowing us to predict that there will be more investments in salaries as well for such headcounts.

The trend in recognition of HR functions as important assets in a company's business, means more and more opportunities on the market, especially on the Generalist levels in all sectors. Whether in case of further expansion, entering the Hungarian market or even internally improving the existing organization, it is essential for companies to hire good HR professionals for building up a stable structure, therefore the demand for all levels is likely to increase in the upcoming years.

Tapasztalataink szerint, a magyar munkaerőpiacon a Learning & Development és Employer Branding területek különös figyelmet kaptak a 2016-os évben a multinacionális cégek között, de a kisebb vállalatok is egyre inkább felismerik a dolgozói elkötelezettség fontosságát a hosszú távú, stabil üzleti siker érdekében.

A training ügynökségekkel való együttműködés gyakori jelenség a vállalatoknál. Emellett a belső tanulási lehetőségek is egyre nagyobb szerepet kapnak, hiszen ez egy eredményes és költséghatékony módja a tanulásnak, főként azon releváns információ miatt, melyeket olyan emberek adnak át, akik ismerik az adott szervezeti kultúrát és az igényeket. A munkáltatói branding egy másik fontos stratégiai prioritás a HR számára, ahol nem csak a kompenzáció és a juttatások, hanem a teljes munkavállalói élmény számít, mint például tehetséggyógyító programok, elégedettségi felmérések és értékelési rendszerek.

Az előző évhez képest nem figyelhető meg számottevő különbség a fizetési sávok között. Az olyan specifikus tudással rendelkező szakemberek iránt, mint például az innovációs eszközök implementálása, jelentősen megnő a kereslet a 2017-es évben. Ez azt jelenti, hogy a jövőben mind a bérezés, mind a létszám növekedése várható.

A HR funkciók jelentőségének felismerése egyre több lehetőséget biztosít a piaci szektorokban, főként Generalista szinteken. További bővülésnél, a magyar piacra való belépés vagy a vállalat nemzetközi terjeszkedése esetén, egy jó HR szakemberekből álló csapat alkalmazása elengedhetetlen. Ebből fakadóan, az elkövetkezendő években növekvő kereslet figyelhető meg a HR szakemberek iránt.

## HUMAN RESOURCES

HUMAN RESOURCES	MIN	MAX	AVERAGE
International HR Director	1 300 000	2 000 000	1 600 000
HR Director	1 100 000	1 500 000	1 300 000
Global Business Partner	1 000 000	1 500 000	1 200 000
HR Manager	700 000	900 000	800 000
HR Business Partner	550 000	800 000	750 000
HR Generalist	450 000	700 000	550 000
HR Specialist	350 000	600 000	450 000
HR Assistant	270 000	350 000	300 000
HR Administrator	220 000	330 000	250 000
Recruitment Manager	450 000	650 000	600 000
Recruiter (Internal)	350 000	600 000	450 000

## DEMAND ACROSS VARIOUS AREAS SZAKEMBERHIÁNY SZÁMOS TERÜLETEN

2016 was an exciting year for companies and professionals in the Logistics and Supply Chain area in Hungary. We were observing the continuously increasing phenomenon of creating regional logistics and procurement centers as well as seeing new functions and expanding existing operations.

The demand significantly increased for a qualified workforce in almost all supply chain areas. Salaries continued to increase in the case of Process Developers, Category Managers/Strategic Buyers, Planners and Supply Chain Managers. Companies are investing more in logistics functions, training and career opportunities in order to keep the loyalty of their key positions.

We are seeing that all the green investments that our manufacturing partners have created in the previous years – which created a substantial need for engineers in the first wave – now have started to generate the second wave of challenging demand, this time for logistics experts. The expansion of the automotive, electronics and FMCG industries was remarkable. The increasing number of Logistics Service Providers – warehousing and transportation as well, especially in the automotive sector – can also be observed.

Due to the growing number of logistics and procurement centers, demand has increased for Regional Logistics Experts, Regional Procurement Analysts, Global Category Buyers, furthermore Transportation Analysts, International Forwarders and Forecast/Demand Planners are still highly sought after roles.

Salary differences between Eastern and Western parts of the country are still significant in the logistics process development and the strategic purchasing area. We have often experienced 15-20% difference with the salaries.

We expect logistics professionals to be more flexible in terms of relocation in the future due to the increase of benefits that the employers are ready to provide. However relocation packages and commuting allowances are still areas which need to be improved in order to have more flexible employees.

Concerning language requirements, English is still a must and German is still considered more often a very strong advantage, especially in automotive and metal industries. The need for CEE languages has deepened; Czech, Polish, Romanian and Slovakian speaking candidates are in a strong position to choose from various positions, and can even expect a 8-10% higher base salary.

In terms of education, several universities have started to put a bigger tone on creating logistics/supply chain engineering faculties and different university programs as well as supply chain management focused MBAs, in order to ensure continuous supply of motivated, ambitious logistics professionals.

2016 egy izgalmas év volt a Logisztika & Ellátási Lánc vállalatok és szakemberek számára Magyarországon. Folyamatos növekedést figyelhettünk meg – új regionális logisztikai és beszerzési központok létesültek, amely új funkciókat és a meglévő folyamatok bővülését eredményezte.

A legtöbb ellátási láncsal kapcsolatos területen növekvő igény mutatkozott a képzett munkaerőre. További bérnövekedést figyelhettünk meg a Process Developer, Category Managers/Strategic Buyers, Planners és Supply Chain Managerek esetében. A cégek egyre több energiát fektetnek a logisztikai funkciók fejlesztésébe és munkavállalóik képzésébe, valamint további karrier lehetőségeket biztosítanak a kulcsfontosságú pozícióban lévő alkalmazottak lojalitásának megőrzése érdekében.

Tapasztalataink szerint, az összes zöldmezős beruházás, amit gyártási partnereink létrehoztak az elmúlt években, – ami a növekvő mérnök hiány első hullámát eredményezte – egy második keresleti hullámot eredményezett, ezúttal a logisztikai szakemberek területén. Jelentős terjeszkedés figyelhető meg az autópárban, elektronikában és az FMCG iparágakban, továbbá a logisztikai szolgáltatók száma is növekedést mutatott (raktározás és szállítás területén, de főként az autópárban).

A logisztikai és beszerzési központok számának növekedése következtében, jelentősen megnövekedett a Regionális logisztikai szakemberek, Procurement Analyst, Global Category Buyers, továbbá a Transportation Analyst, International Forwarder és a Forecast/Demand Planners szakemberek iránti kereslet.

A Kelet és Nyugat közötti bérkülönbség még mindig jelentős a logisztikai folyamatfejlesztésben és a stratégiai beszerzés területeken, ahol gyakran akár 15-20%-os különbséget is tapasztaltunk a bérek között.

A munkáltatók egyre több juttatást biztosítanak az alkalmazottak számára. Ebből fakadóan arra számíthatunk, hogy a logisztikai szakemberek a jövőben rugalmasabbak lesznek mobilitás szempontjából. Azonban az áthelyezési csomagok és ingázási juttatások területén még mindig jelentős fejlesztésekre van szükség a szakemberek mobilitásának növelése érdekében.

Ha a szükséges nyelvtudást nézzük, az angol még mindig alapelvárás, a német nyelv pedig nagy előnynek számít, főként az autó- és fémiparban. A közép-kelet európai régióban használt nyelvekre is egyre nagyobb a kereslet; a cseh, lengyel, román és szlovák nyelven beszélő jelöltek több pozíció közül választhatnak, gyakran 8-10%-al magasabb bérezésért.

Egyre több felsőoktatási intézmény helyez nagyobb hangsúlyt a logisztikai/ellátási lánc mérnöki szakokra és további képzési programokra, mint például az ellátási lánc fókuszú MBA képzés. Mindez elősegíti a motivált, ambíciós logisztikai szakemberek utánpótlását.

## LOGISTICS

PURCHASING	MIN	MAX	TYPICAL
Purchasing Administrator	255 000	355 000	300 000
Operational Buyer	320 000	480 000	360 000
Technical / Project Buyer	425 000	670 000	550 000
Strategic Buyer	490 000	900 000	650 000
Commodity / Category Manager	670 000	1 100 000	840 000
Purchasing Analyst	470 000	650 000	570 000
Purchasing Team Leader	550 000	700 000	620 000
Purchasing Manager	790 000	1 200 000	940 000

LOGISTICS	MIN	MAX	TYPICAL
Forwarder	285 000	490 000	350 000
Logistics Process Developer	470 000	880 000	670 000
Logistics / Supply Chain Specialist	340 000	580 000	440 000
Logistics Manager	890 000	1 270 000	1 000 000
Supply Chain Manager	950 000	1 400 000	1 200 000
Warehouse Manager	550 000	780 000	650 000
Demand Planner	430 000	690 000	560 000
Demand / Forecasting Manager	700 000	1 200 000	900 000
Production Planner	340 000	530 000	435 000
Supply Planner	340 000	570 000	450 000
Distribution Specialist	360 000	590 000	470 000
Distribution Center Manager	850 000	1 300 000	1 100 000
Customs Administrator	240 000	390 000	290 000
Customs Team Leader	500 000	700 000	600 000

# HAYS RESPONSE

Recruiting Quality First



[www.hays-response.hu](http://www.hays-response.hu)

## FOREIGN LANGUAGE SPEAKERS WANTED NYELVEKET BESZÉLŐK ELŐNYBEN



Hungary is still a popular location for SSCs although due to the significant amount of government support, more SSCs started to appear in other cities such as Szeged, Debrecen and Pécs. Hungary's main competitors in attracting SSCs are Poland and the Czech Republic, with Romania and Bulgaria starting to challenge.

We expect dynamic progress in the SSC sector in 2017, which could result in a recruitment growth of 8-10 thousand employees in the sector. Regarding the number of employees, the SSC sector is the second fastest growing sector after the automotive industry. However there is a mismatch between supply and demand. We experience a lack of labour in the market which means there is a continuous rise in wages, especially for graduates. Companies are not only trying to compete with each other in terms of pay, but also in the work environment and flexible working depending on the position and other benefits packages. This tense situation favors mainly for the employees as they can choose from various offered positions. Multilingual candidates enjoy a particular advantage because they can select from two-three offers within a short period of time.

Universities are trying to serve the SSCs' needs therefore besides Budapest, other universities have already launched courses for this purpose. Not only at universities, but students can also obtain the knowledge required for an SSC positions at OKJ courses as well.

Due to the lack of labour, SSCs are open to hiring non-qualified candidates if they are able to speak at least one foreign language fluently, besides English. The English language knowledge is a basic requirement at every position, but German and French are strongly sought-after too. There is a significant demand for Dutch and Scandinavian speaking candidates, but Russian and Turkish languages have become more popular too.

SSCs are not only aiming to keep their costs low but to develop in quality also. Existing SSCs tend to bring more complex positions in the finance and IT sector while other more simple functions are taken to more cost-efficient locations.

Magyarország továbbra is közkedvelt lokáció az üzleti

szolgáltató központok (SSC-k) számára. A nagymértékű állami támogatásoknak köszönhetően, Budapesten kívül más vidéki városokban (pl. Szeged, Debrecen, Pécs) is egyre több SSC jelenik meg. A környező országok közül a legnagyobb versenytársaink Lengyelország és Csehország, azonban egyre népszerűbb cél Románia és Bulgária is.

Az SSC szektorban dinamikus fejlődés várható 2017-ben, amely következtében akár évi 8-10 ezer alkalmazottal is bővíhetnek a szolgáltató központok. Az alkalmazottak számát tekintve, az SSC szektor a második leggyorsabban fejlődő terület az autópálya után. A kereslet és a kínálat igényei azonban nem teljesen fedik egymást. Nincs megfelelő mennyiségű munkavállaló a piacon, amely a bérek folyamatos emelkedését vonja maga után, főként a pályakezdők esetében. A vállalatok nem csak a fizetésben próbálnak egymással versenyezni, hanem munkakörnyezetben, funkcióitól függően rugalmas munkavégzésben és más juttatási csomagokban is. Ez a kiélezett helyzet főként a munkavállalóknak kedvez, ugyanis kedvükre válogathatnak a felkínált ajánlatok közül. A több nyelven beszélő munkavállalók különösen nagy előnyt élveznek, hiszen nagyon rövid idő alatt, akár két-három pozíció közül is válogathatnak egyszerre.

A felsőoktatási intézmények igyekeznek az SSC igényeknek megfelelő képzéseket indítani, és Budapest után már több vidéki egyetemen is indítanak e célból képzéseket. Már nem csak az egyetemeken, hanem OKJ képzések keretein belül is megszerezhetik a diákok azt a tudást, ami egy SSC pozíció betöltéséhez szükséges.

A munkaerőhiány miatt, a legtöbb SSC akár egyetemi végzettség nélkül is várja a jelentkezőket, amennyiben az angol mellett legalább még egy idegen nyelven beszél folyékonyan. Az angol nyelv magabiztos használata manapság már minden pozícióban alapvetésnek számít, ezen kívül pedig a német és francia nyelvtudás a legkeresettebb. A holland és skandináv nyelvtudással rendelkező munkavállalók iránt is magas a kereslet, de egyre több helyen van igény az orosz és török nyelvre is.

Az SSC vállalatok számára már nem csak a költségeik alacsony tartása a cél, hanem a minőségbeli fejlődés is. Így a jövőben pénzügyi és informatika területen egyre több komplexebb feladatkör jelenik meg, míg az egyszerűbb funkciókat más, költséghatékonyabb lokációkra viszik.

## BUSINESS SERVICES

FINANCE	MIN	MAX	AVERAGE
AP Clerk (0-2 years)	280 000	360 000	310 000
AP Clerk (2-5 years)	340 000	450 000	360 000
AR Clerk (0-2 years)	300 000	360 000	320 000
AR Clerk (2-5 years)	350 000	450 000	370 000
Credit Analyst (0-2 years)	300 000	380 000	340 000
Collection Specialist (0-2 years)	310 000	350 000	330 000
Collection Specialist (3-5 years)	350 000	430 000	370 000
Billing Specialist (0-3 years)	280 000	350 000	320 000
GL Accountant (0-2 years)	320 000	400 000	350 000
GL Accountant (3-5 years)	450 000	650 000	600 000
AP Team Leader	470 000	620 000	580 000
AR Team Leader	520 000	650 000	600 000
Collection Team Leader	520 000	650 000	600 000
GL Team Leader	650 000	800 000	720 000
AP Manager	800 000	1 000 000	850 000
AR Manager	800 000	1 100 000	900 000
GL Manager	850 000	1 200 000	1 000 000
Finance Operations Manager	1 000 000	1 500 000	1 200 000

HR	MIN	MAX	AVERAGE
HR Operations Analyst (0-2 years)	280 000	350 000	310 000
HR Payroll Analyst (0-2 years)	280 000	350 000	310 000
HR Payroll Analyst (2-4 years)	350 000	450 000	400 000
Learning & Development	290 000	350 000	320 000
Compensation & Benefit	310 000	360 000	340 000
HR Operations Team Leader	450 000	600 000	550 000
HR Operations Manager	650 000	900 000	750 000

IT	MIN	MAX	AVERAGE
1st level Helpdesk (0-2 years)	290 000	350 000	310 000
2nd level Helpdesk	390 000	450 000	420 000
IT Helpdesk Team Leader	500 000	700 000	600 000
Quality Manager	450 000	600 000	500 000
Service Delivery Manager	850 000	1 100 000	950 000
Service Desk Operations Manager	950 000	1 300 000	1 200 000

## BUSINESS SERVICES

CUSTOMER SERVICE	MIN	MAX	AVERAGE
Customer Service (0-2 years)	280 000	330 000	300 000
Customer Service (2-4 years)	320 000	400 000	360 000
Customer Service Team Leader	500 000	700 000	600 000
Customer Service Operations Manager	850 000	1 050 000	950 000
Master Data Analyst (0-2 years)	270 000	400 000	330 000
Master Data Analyst (2-4 years)	350 000	450 000	400 000
Master Data Team Leader	500 000	650 000	550 000
Master Data Manager	750 000	950 000	800 000

PROJECT MANAGEMENT	MIN	MAX	AVERAGE
Project Coordinator (0-2 years)	350 000	500 000	450 000
IT Project Manager (depending on project)	950 000	1 800 000	1 400 000
Finance Project Manager	900 000	1 600 000	1 300 000
Transition Manager	800 000	1 200 000	1 100 000
Process Improvement Manager	800 000	1 200 000	1 000 000

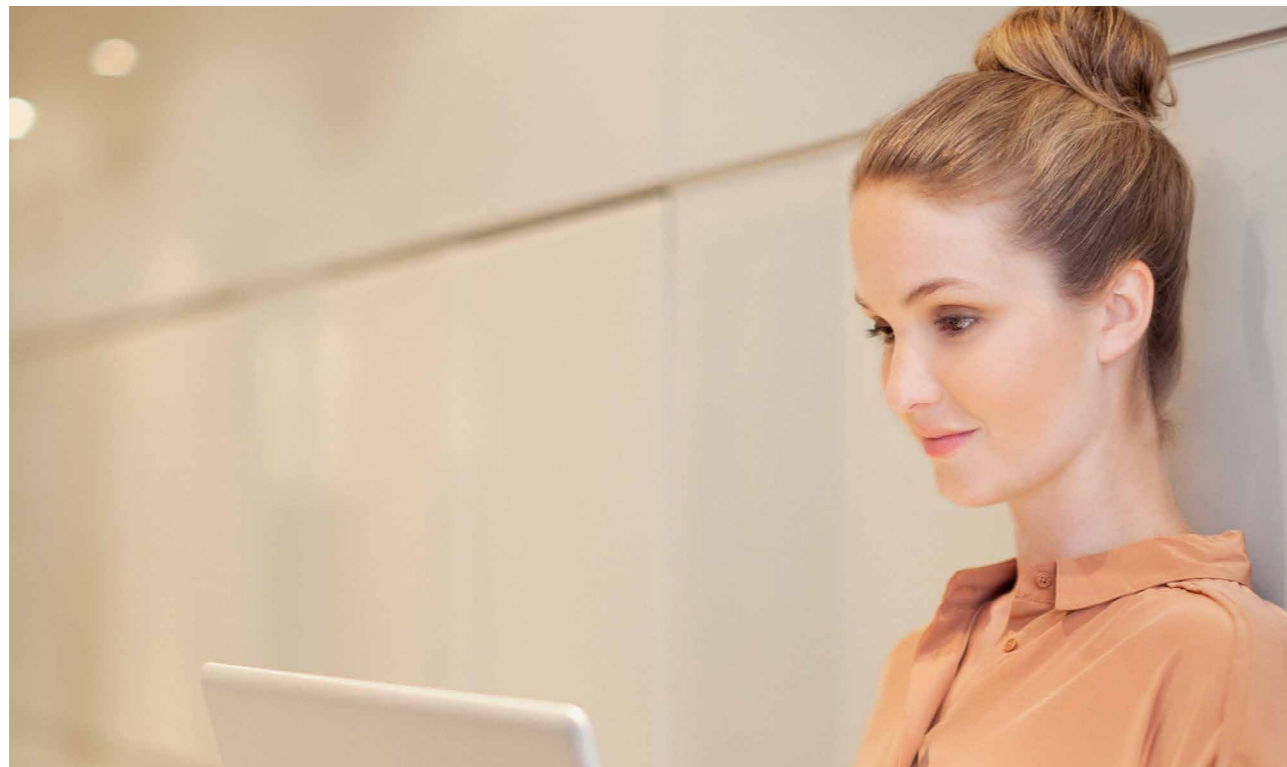
SALES	MIN	MAX	AVERAGE
Sales Support Specialist (0-2 years)	300 000	400 000	350 000
Inbound Sales (0-2 years)	320 000	420 000	360 000
Outbound Sales (0-2 years)	360 000	450 000	400 000
Sales Operations Team Leader	550 000	650 000	580 000
Sales Operations Manager	800 000	1 000 000	850 000

PURCHASING	MIN	MAX	TYPICAL
Order Process Associate (0-2 years)	290 000	350 000	310 000
Buyer (Operation)	300 000	350 000	320 000
Senior buyer	400 000	500 000	450 000
Purchasing Team Leader	550 000	700 000	600 000
Purchasing Operations Manager	800 000	1 000 000	850 000

MANAGEMENT	MIN	MAX	AVERAGE
SSC Director	1 300 000	2 000 000	1 800 000
SSC Finance Director	1 200 000	2 000 000	1 700 000
SSC HR Manager	800 000	1 300 000	1 100 000
SSC HR Business Partner	800 000	1 200 000	1 000 000



## FLEXIBLE EMPLOYMENT RUGALMAS FOGLALKOZTATÁSI FORMA



Temporary employment is still a popular recruitment trend since the number of temporary workers is nearly 130,000, a number similar to figures seen in 2010.

Most of the hired employees work in blue-collar positions where nearly 90% of them have already worked as a semi-skilled employee. They mainly work in a full-time position and less than 10% work part-time.

Temporary employment services continues to be popular in the administrative, assistance, customer service or telesales areas. Currently in Hungary most white-collar workers are hired by Shared Service Centers, but Insurance, Financial Services Providers and other industries are open to outsource their office assistance.

Temporary employment is a popular solution in the case of headcount limitations or saving the company time (the agency takes care of all employment-related matters), as well as decreasing the fix costs of the client.

Trends in recent years clearly show that the number of temporary workers is growing due to several factors. More and more companies started using temporary recruitment services as a potential career step where after 6 months-1 year, the company has the possibility to take over the best performing employees. Also there are more and more intellectual workers on the field of Engineering, IT or Logistics.

A munkaerő-kölcsönzés továbbra is népszerű, hiszen az így foglalkoztatott munkavállalók száma 2010-hez hasonlóan, újra megközelíti a 130 ezer főt.

A munkaerő-kölcsönzés leginkább a kézgalléros területre jellemző, ahol közel 90% dolgozott már betanított vagy szakmunkában. A kölcsönzött munkavállalók jellemzően teljes állásban dolgoznak, akárcsak a saját alkalmazottak, a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya pedig kevesebb mint 10%.

A munkaerő-kölcsönzés mint szolgáltatás, továbbra is az adminisztrációs, asszisztencia, ügyfélszolgálati vagy telesales területeken a legnépszerűbb. A legnagyobb arányban az üzleti kiszolgáló központok élnek a munkaerő-kölcsönzés lehetőségével, de biztosítók, pénzügyi szolgáltatók, és számos más iparágra is jellemző az irodai asszisztencia kiszervezése.

A kölcsönzés alkalmazásának legnépszerűbb célja a létszám-stop megkerülése, továbbá a fix költségek alacsonyan tartása, és a csúcsidőszakok lefedése ideiglenes munkavállalókkal.

Az utóbbi évek trendjein jól látható, hogy nő a határozatlan idejű kölcsönzött munkavállalók aránya, amely több okra vezethető vissza. A vállalatok egyre több olyan területen alkalmaznak kölcsönzött munkavállalókat, ahol gyakran változik a dolgozók létszáma, ezzel áthárítva a toborzás és adminisztráció terhet a kölcsönző vállalatra. Továbbá, egyre több vállalat építi be a kölcsönzött munkaerőt karrier lépcsőként, és fél-egy év után, az addig jól teljesítő dolgozókat átveszik saját alkalmazottként. Ennek eredményeképpen, egyre több fehérgalléros kölcsönzött-munkavállaló van mérnöki, IT vagy a logisztikai területén is.

## TEMPORARY RECRUITMENT SERVICES

OFFICE SUPPORT	MIN	MAX	TYPICAL
Receptionist (English speaking)	210 000	320 000	270 000
Administrative Assistant	200 000	300 000	250 000
Executive Assistant (1-3 years)	280 000	450 000	350 000
Executive Assistant (3+ years)	350 000	650 000	450 000
Office Manager (1-3 years)	300 000	400 000	350 000
Office Manager (3+ years)	350 000	550 000	400 000



## HAVING LAUNCHED OUR OFFICE...

Having launched our office in Budapest in 2007, our experts managed to place around 4,000 candidates since then.

2007-ben nyitottuk meg budapesti irodánkat, és a 10 év alatt mintegy 4 ezer ember talált új munkahelyet a tanácsadóink segítségével.

# 10<sup>TH</sup> ANNIVERSARY ÉVES A HAYS

# CONTACT

---

## **Budapest**

Szabadság tér 7., Bank Center  
Budapest, 1054  
T: +36 1 501 2400  
E: hungary@hays.hu

**hays.hu**

© Copyright Hays plc 2017 HAYS, the Corporate and Sector H devices, Recruiting experts worldwide, the HAYS Recruiting experts worldwide logo and Powering the World of Work are trade marks of Hays plc. The Corporate and Sector H devices are original designs protected by registration in many countries. All rights are reserved. The reproduction or transmission of all or part of this work, whether by photocopying or storing in any medium by electronic means or otherwise, without the written permission of the owner, is restricted. The commission of any unauthorised act in relation to the work may result in civil and/or criminal action.

