

CONTACT

Budapest

Szabadság tér 7.

Bank Center

Budapest

1054

T: +36 1 501 2400

E: hungary@hays.hu



Hays



Hays Hungary

HAYS Recruiting experts
worldwide



HAYS SALARY GUIDE 2018

hays.hu

hays.hu

© Copyright Hays plc 2018. HAYS, the Corporate and Sector H devices, Recruiting experts worldwide, the HAYS Recruiting experts worldwide logo and Powering the world of work are trademarks of Hays plc. The Corporate and Sector H devices are original designs protected by registration in many countries. All rights are reserved. HU-50566



CONTENTS

Welcome	3
Salary Guide Survey 2018	4
Market Update	6
Hays Services	7
Hays Temporary Services	8
Hays SMART Recruitment Workshop	12
Accountancy & Finance	14
Banking	16
Business Services	18
Construction & Property	22
Engineering	24
Human Resources	28
Information Technology	32
Life Sciences	36
Logistics & Supply Chain	40
Marketing	42
Office Support	44
Retail	46
Sales	48

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 10,000 staff worldwide across 20 specialisms.

Last year our experts placed around 70,000 people in permanent jobs and around 240,000 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.

20
areas of specialism

33
countries worldwide

10,000
employees worldwide

70,000
candidates placed in 2017

240,000
people placed into temporary assignments in 2017

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

hays.hu



WELCOME



Tammy Nagy-Stellini
Managing Director,
Hays Hungary

Welcome to the 2018 Hays Hungary Salary Guide report. This is our eighth consecutive year of launching our annual report that presents salary levels and key market trends in the Hungarian labour market.

In this publication, you will find a comprehensive salary benchmarking split across twelve 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 2018. 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 2017.

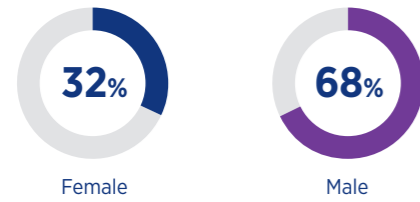
We hope you will find the information and insight presented in our Salary Guide 2018 report both interesting and useful whether you are an employer or a job seeker.

Üdvözljük a Hays Hungary 2018-as Salary Guide kiadványában! Örömmel szolgálunk, hogy immár nyolcadik alkalommal jelenik meg bérértékelésünk, amelyben bemutatjuk az aktuális magyarországi piaci trendeket és bérszinteket. Kiadványunkban az elmúlt 12 hónapra fókuszálva, átfogó képet nyújtunk a bérsávokról tizenhárom szakterületre lebontva, valamint bemutatjuk a legfontosabb gazdasági, jogi és technológiai változásokat, amik hatással lehetnek a 2018-as év munkaerőpiacára. A riport a minimum, maximum és jellemző bruttó havi fizetéseket mutatja be magyar forintban (HUF), teljes munkaidős pozíciókra vonatkozóan, bónuszok és egyéb juttatások nélkül. Az adatok a Hays Hungary több száz toborzó projektjeiből származnak, amelyek alapját a 2017-ben meglévő multinacionális és KKV partnereink szolgáltatták.

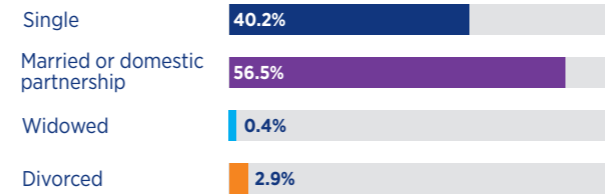
Bízunk benne, hogy a 2018-as Salary Guide felmérésünket hasznosnak és érdekesnek találja, akár mint munkáltató vagy mint álláskereső.

HAYS HUNGARY SALARY GUIDE SURVEY 2018

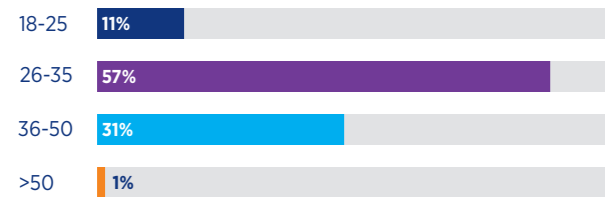
Gender



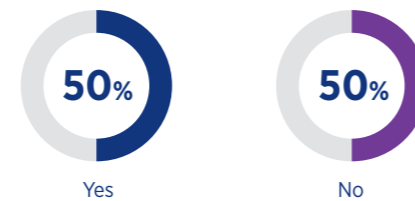
What is your marital status?



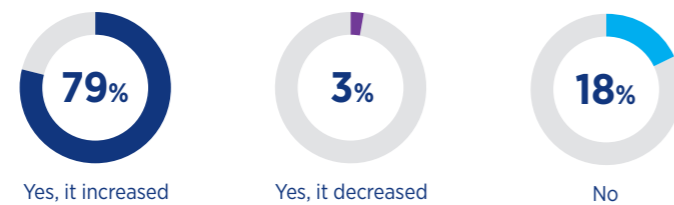
What is your age?



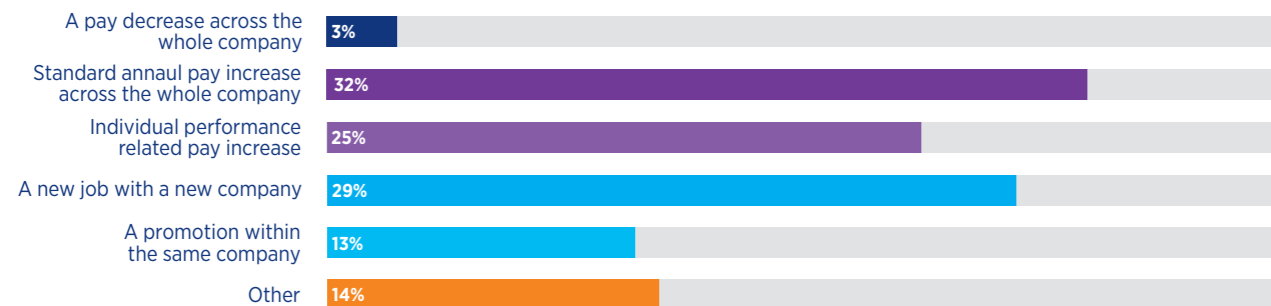
Are you satisfied with your current salary?



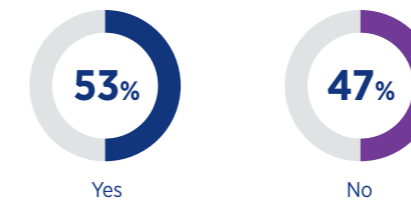
Did your salary changed last year (2017)?



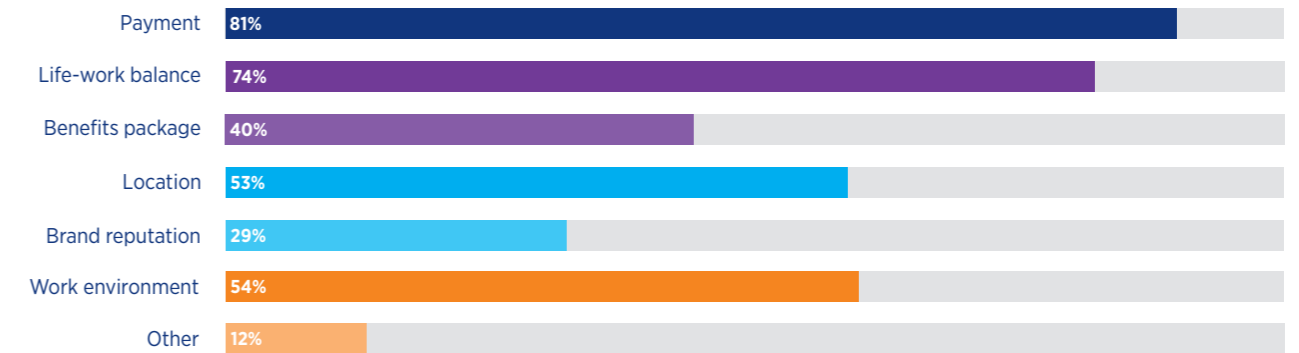
What was your salary change a result of?



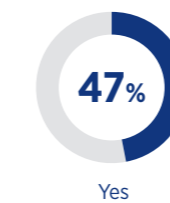
Are you planning to change your job in the near future?



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

The domestic labour market continued to grow in 2017 where it stopped at the end of 2016: it showed an intense growth but the supply side can hardly keep up with the demand.

If we look at the different sectors, the service and the manufacturing industries cut off the largest slice from the cake of the Hungarian economy, together with nearly 70%, therefore most of our projects came from these two areas. Similar to last year, our largest business results in the functional areas were generated by the Engineering & Manufacturing division (supporting several green and brown investments in 2017), followed by the IT, Shared Service Centre (SSC) and the Sales & Marketing divisions.

It is therefore clear that the recruitment of the technical professionals in the domestic white-collar labour market remains the biggest challenge for our partners – especially in the R&D, IT, Manufacturing and Construction areas.

Looking at the recruitment challenges vertically, we experienced that the main difficulty is to find senior level specialists, since junior and top management level employees can be found sooner.

The unemployment rate has continued to decrease. The lowest values were around 2%, measured in the north-western part of the country (Western Transdanubia, Northern Transdanubia, Central Hungary) while in Southern Transdanubia and North-East Hungary the rate is 5-8%.

For the labour supply issue, the solution has not been found yet. The white-collar market has not been expanded with a fresh and potential workforce to match the demand, and in several sectors there is a concern for the skills gap.

Workforce from abroad can't fill this staff shortage as the Hungarian labour market is not really open for candidates without Hungarian language knowledge. The SSC (Shared Service Centre) sector is the only exception where foreign language speakers without Hungarian knowledge are warmly welcomed.

The internal mobility of the Hungarian labour force has improved and the applicants are increasingly willing to move within the country for new job opportunities. Employees are encouraged by the more sophisticated mobility support packages and the spatial development programs implemented by companies and local governments.

The most popular form of employment continue to be the indefinite employment (similarly to the rest of the CEE region). Employees still have reservations about fixed-term and project-based employment, however these forms are already widespread in western countries and gradually becoming more familiar here in Hungary.

A hazai munkaerőpiac a 2017-es évben ott folytatta, ahol 2016 év végén abbahagyta: intenzív bővülést mutatott, illetve mutatna, ha a kínálati oldal tartani tudná a lépést a kereslettel.

Szektoriális bontásban nézve a szolgáltatóipar és a feldolgozóipar "szakitotta" a legnagyobb szeletet a magyar gazdaság tortájából, együtt közel 70%-ot képviselve, megbízásaink zömmel is e két területről érkeztek. A funkcionális területeket illetően a legnagyobb üzleti eredményt a tavalyi évhez hasonlóan a Mérnöki & Gyártási divízióink produkálta (több zöld- és barnamezős beruházást támogatva 2017-ben), amit az IT divízióink, majd az Üzleti Kiszolgáló Központok (SSC) és az Értékesítés & Marketing toborzási specializációink követtek.

Egyértelműen látszik tehát, hogy a műszaki szakemberek toborzása jelenti továbbra is a legnagyobb kihívást a partnereink számára a hazai fehérgalléros munkaerőpiacon – kifejezetten K+F, IT, Gyártás, Építőipar területen.

Vertikálisan nézve a toborzási kihívásokat azt tapasztaltuk, hogy a piac számára a szenior specialista pozíciók betöltése jelentette a főbb nehézséget, a junior és a felsővezetői keresésekkel hamarabb birkóztak meg a munkaadók.

A munkanélküliségi mutatók tovább csökkentek. A legalacsonyabb értékek az ország észak-nyugati térségében (Nyugat-Dunántúl, Észak-Dunántúl, Közép-Magyarország) 2% körüli értékeket mutatnak, míg a Dél-Dunántúlon és az észak-kelet-magyarországi régióban 5-8%-os a munkanélküliség ráta.

Az utánpótlási kérdés sajnos továbbra is keresi a megoldást. Nem bővült ugyanis olyan szinten friss, potenciális munkaerővel a szellemi piac 2017-ben sem, mint amekkora mértékben arra szükség lenne, egyes szektorokban akár több hiányzó szakemberről beszélhetünk.

Továbbra sem mondhatni, hogy kellőképpen nyitott a magyar munkaerőpiac a külföldi, magyarul nem beszélő jelöltekre. Ez alól egyedül az SSC (Üzleti Kiszolgáló Központok) szektor jelent kivételt, ahol előszeretettel alkalmaznak a cégek idegen ajkú munkavállalókat.

A magyar munkaerő belső mobilitása javult, egyre szívesebben költöznek új álláslehetőségek kapcsán országon belül a pályázók. A foglalkoztatók ezt minél kifinomultabb mobilitás támogatási csomagokkal, illetve a cégek és a helyi önkormányzatok összefogásában megvalósuló területfejlesztési programokkal ösztönzik.

A legnépszerűbb foglalkoztatási forma továbbra is egyértelműen a határozatlan idejű munkaviszony hazánkban (hasonlóan a közép-keleti-európai régió többi országához). A határozott idejű és a megbízásos alapú foglalkoztatást még mindig óvatossággal fogadják a munkavállalók, ugyanakkor tőlünk nyugatra már széles körben elterjedtek ezek a formák.

HAYS SERVICES SZOLGÁLTATÁSAINK



HAYS TEMPORARY SERVICES



Temporary staffing is a service that we offer to our Clients on top of our permanent recruitment and other HTS solutions.

During temporary employment the temporary worker is under Hays' payroll, a perfect solution in case of a headcount freeze. Hays is in charge of HR processes such as handling timesheets, holidays, sick leave, salary payments and we are also responsible for all payroll as well. This gives more possibilities for our Clients' HR teams to focus on strategy and internal improvements. One popular service is 'Try & Hire' where during a short contract, generally 6 or 12 months, our partners can trial candidates to ensure they hire the right one, and after a preferred period of time they simply take the temporary employee under their own payroll.

Our Consultants and Payroll Specialists provide a full scale service as the temporary employee starts work - whether the employee was recruited by Hays or by the Client.

What are the most common reasons that so many organisations turn to Hays temporary recruitment solutions to achieve their objectives?

Work with experts

Last year we placed over 240,000 temporary assignments worldwide. We have enormous experience in the temporary recruitment space and over 50% of the total placements we make globally are for temporary assignments. Hays has access to a wealth of individuals who are capable of fulfilling your requirements. We will ensure your requests are met swiftly and that your organisation moves smoothly forward.

Easy admin

There will be no administrative burden, saving you time and money, as an interim professional's credentials, remuneration, engagement and onboarding/offboarding is handled by us.

Also, as they are on our payroll they won't come under your headcount.

Reduce your risk

Every candidate that we send for interview has presented original documents to Hays in order to verify their identity and eligibility to work in your country, as well as any professional or trades qualifications they hold. We are also experts in labour laws and contracts so can provide you with any advice you need on compliance.

Workforce flexibility

Temporary professionals can fill both long and short-term needs, enabling you to be more agile and responsive to fluctuating workloads. By supporting your permanent teams you can avoid the continuous redistribution of work between employees, improving efficiency. And in an increasingly project-based economy you can engage professionals with specific skillsets only for the time you need them.

Financial flexibility

All costs are agreed up front allowing you to easily manage budgets. Monthly invoicing spreads the costs. You only pay for what you need.

Trial perm hires

Temporary recruitment is even a great way to trial a candidate before offering them a permanent role later on after they've proved their worth, reducing risk for your business.

When do you need a temp professional?

There are a number of circumstances where hiring a professional temp can be beneficial to your business.

Try & Hire

High staff fluctuation
100% successful recruitment



Headcount freeze

Temporary workers are under
Hays' payroll



Outsourcing payroll

Internal HR is overloaded
Not satisfied with current
payroll service



Keeping fix costs low

Managing seasonality





A munkaerő-kölcsönzés egy olyan szolgáltatásunk, melyet a közvetítői illetve egyéb HTS (Hays Talent Solutions) megoldásainkon túl biztosítunk partnereink számára.

A kölcsönzött munkaviszony során a munkavállaló a Hays állományában szerepel, ezzel megoldást kínálva például a létszámstop problémájára. A Hays felel a HR folyamatért, így a kölcsönbevevő cég és annak HR csapata mentesül a jelenléti ívek, szabadságok, betegszabadságok kezelése, valamint a fizetések utalása és a bérszámfejtés alól. Ezáltal partnereink több fókusz helyezhetnek a stratégiai és belső fejlesztésekre. Népszerű szolgáltatásunk a „Try & Hire”, amikor a rövidebb kölcsönzési időszak alatt (általában 6-12 hónap) partnereink megbizonyosodnak arról, hogy a számukra legjobb munkavállalót foglalkoztatják, és a kívánt periódust követően veszik csak át saját állományukba. Tanácsadóink és a munkaerő-kölcsönzésre specializálódott adminisztrációs csapatunk teljes körű szolgáltatást nyújt a toborzás utáni teendőkben – az ügyfél által toborzott munkavállalókra vonatkozóan is.

Mik a legelterjedtebb esetek, amikor a partnereink a Hays munkaerő-kölcsönzési szolgáltatását választják céljaik eléréséhez?

Szakértő segítség

A Hays hozzáfér azon aktív munkakeresők táborához, akik kielégíthetik toborzási szükségleteit. 2017-ben világszerte több mint 200 ezer kölcsönzött munkavállalót helyeztünk el sikeresen. Óriási tapasztalattal rendelkezünk a toborzás területén, és az elhelyezések több mint 50%-a kölcsönzési megbízásokból származik. Biztosítjuk, hogy igényei alapos felmérésben részesülnek.

Egyszerűbb adminisztráció

Minden adminisztratív terhet átvállalunk. Ezzel időt és pénzt spórolunk Önnek, hiszen a kölcsönzött szakember fizetéséért, szerződéskötéséért és bérszámfejtéséért, beléptetéséért és kiléptetéséért egyaránt mi felelünk. Továbbá a kölcsönzöttek a mi bérszámfejtésünk alá tartoznak, így nem az Ön szervezete létszámát növelik.

Csökkentett kockázat

Minden egyes jelölt, akit interjúra küldünk, már átesett a Hays ellenőrzésén, azaz biztosítjuk, hogy az elvárt szakmai képzés és szaktudás mellett rendelkeznek a munkavégzéshez szükséges megfelelő engedélyekkel és papírokkal. Nemcsak toborzásban, hanem a munkajog és bérszámfejtés terén is szakértők vagyunk, ezáltal minden ilyen jellegű kérdésben segítséget tudunk nyújtani.

Rugalmasság a munkaerőben

Kölcsönzéssel foglalkozó tanácsadóink egyaránt töltenek be rövid és hosszú távú pozíciókat. Így növeljük a lehetőségét, hogy Ön még agilisabb és rugalmasabb választ adhasson a gyorsan változó munkaterhekre. A saját állományba vett munkaerőt kölcsönzöttekkel kiegészítve nem kell folyton újraosztani a pozíciókat és az azokhoz tartozó munkaköröket, hanem hatékonyan osztozhatnak a feladatokon. Az egyre inkább projektalapú gazdaságban, pont annyi időre alkalmazhat kölcsönzött szakembert, ameddig szüksége van rá.

Rugalmasság a pénzügyekben

Minden költség előre egyeztetett és tisztázott, ezáltal a költségvetést is könnyebben tervezheti meg. Továbbá, a havi alapú számlázás miatt eloszlanak a költségek. Csak azért kell fizetnie, amit a munkavállaló valóban ledolgozott.

Próbálja ki, mielőtt felveszi!

A munkaerő-kölcsönzés remek lehetőség arra, hogy előbb kipróbálja, valóban beválik-e a jelölt, mielőtt saját alkalmazásba venné. Ezáltal csökken az üzleti kockázat.

Milyen esetekben célszerű kölcsönzéshez folyamodni?

Számos esetben kölcsönzött alkalmazottak foglalkoztatása a legelőnyösebb üzleti megoldás:

Try & Hire

Magas fluktuáció
100%-ig sikeres és biztos toborzás



Létszámstop

A kölcsönzött munkavállalókat
a Hays foglalkoztatja



Bérszámfejtés kiszervezése

Túlterhelt belső HR
Problémás bérszámfejtési folyamatok



Fix költségek alacsonyan tartása

Szezonális igények kezelése



HAYS SMART RECRUITMENT WORKSHOP



We already know there is significant competition between companies to attract the best candidates in every market. As this competition only continues to get stronger, we have to come up with innovative solutions to secure excellent talent for our companies.

Employer Branding builds trust and helps us maintain our momentum moving forward in this competitive environment. This trust is personal, and it is built on personal experiences. This is why we've started to focus on the "candidate experience" as the main concept for our SMART Recruitment Workshop.

Candidates gain their most personal experiences with us as a company through our Selection Process. We've defined Tempo and Candidate Experience as terms describing how dynamic, flexible and candidate friendly our process can be.

With the thorough statistical analysis of our recruitment projects, we can identify strengths and weaknesses in your current process, and we can help you "speed things up" while also making the process elements more flexible.

We've also consulted hundreds of our candidates to understand their meaningful experiences, so we can identify best practices that will allow you to make sure your Recruitment Process is set up to focus on optimal Candidate Experience, while functioning well for Hiring Managers and HR Professionals who operate it.

The Hays SMART Recruitment Workshop offers you knowledge on general and industry specific labor market trends, empowering your Hiring Managers and HR Professionals to act as market leading experts of Employer Branding. Operating a dynamic and flexible recruitment process will signal professionalism to candidates, while a candidate friendly selection will communicate your 'people first' priorities through a personal experience that lasts.

Mára mindenki számára ismert a tény, hogy a műszaki munkaerőpiacon komoly verseny folyik a legjobb szakemberekért. Ahogy a versengés egyre erősebbé válik, a vállalatoknak folyamatosan innovatív megoldásokkal kell előrukkolniuk, hogy biztosítani tudják a vállalatuk stabil működéséhez elengedhetetlen, kiváló szakemberek jelenlétét.

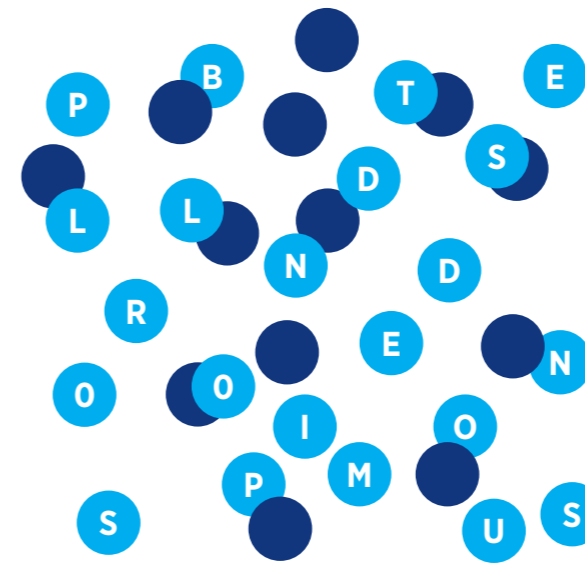
A versenyben a vállalatok helytállásának biztosítása egyik eszköze az Employer Branding. A Marketing és a HR metszéspontjában található terület a bizalom építésén alapszik, és ezáltal segít megőrizni a vállalatok lendületét és pozícióját ebben a versengő környezetben. Ez a bizalom azonban személyes jellegű, ezért személyes tapasztalatokra kell épülnie. Ezért fókuszál a Hays a Smart Recruitment Workshop-jában a "jelöltélmény" új koncepciójára.

A vállalatokkal kapcsolatban, a szakemberek legszemélyesebb, és ezáltal bizalom építésére legalkalmasabb élményeiket a kiválasztási folyamat során szerzik meg. Ezért hozta létre a Hays új szolgáltatását, a SMART Recruitment Workshopot, hogy partnereik képesek legyenek kihasználni a lehetőséget, és a kiválasztási folyamataikon keresztül építsék vállalatuk jó hírét. A Hays „tempó” és a „jelöltélmény” fogalmakkal írja le milyen gyors és rugalmas, illetve mennyire szakemberbarát a vállalatok felvételi folyamata.

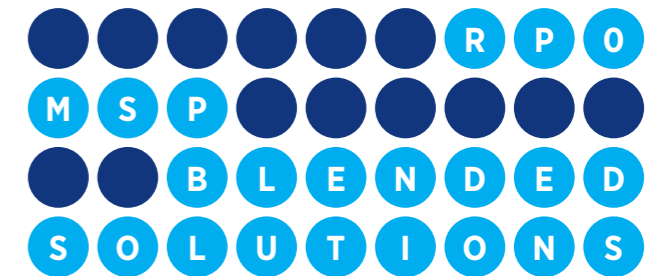
A Hays Smart Recruitment Workshop iparág specifikus piaci információk, trendek és az említett „best practices” megosztásán keresztül, felkészíti a vállalatok szakmai vezetőit és HR szakembereit, hogy tudatosan alkalmazzák az Employer Branding eszköztárát, ezáltal kiemelkedően pozitív benyomást tegyenek a hozzájuk pályázó szakemberekre. A dinamikus és rugalmas kiválasztási folyamat professzionalizmust sugároz a jelöltek felé, valamint a jelöltbarát kiválasztás egy valóban hiteles képet ad a vállalat „people first” prioritásairól.

HAYS Talent Solutions
Intelligent Resourcing

CONFUSED ABOUT YOUR RESOURCING?



WE KNOW HOW TO MAKE IT SIMPLE



Hays Talent Solutions is one of the world's leading recruitment experts in outsourcing. We deliver intelligent resourcing through a combination of market insight, technical excellence and unrivalled methodology, providing talent solutions that will transform your business.

To find out more contact:
talent.solutions@hays.com

haystalentsolutions.com



As in previous years, the trend continues in 2018 as companies are increasingly centralizing their financial processes. Several companies which are present in the Central and Eastern European region have decided to outsource their financial processes to clusters responsible for 3-4 country processes at one time, so they can centrally manage monthly closings. The most popular countries for outsourcing controlling and accounting processes are currently Poland and the Czech Republic.

As a result of the centralization processes, the number of "classic" full-scope accounting and controlling positions has clearly decreased in the last three years.

From 2018 we expect that the largest multinational companies will further expand their shared service centres in Budapest with high value added financial processes especially in taxation, auditing and controlling areas.

The financial and accounting labour market is significantly different from other areas as it has a "job-driven" labour market, which means that there are more professionals available on the market than the number of vacant positions. Due to this phenomenon, the competition is getting stronger among the candidates. In order to be able to stand out from the mass of job-seekers, these professionals should have some additional financial qualifications (IFRS, ACCA) or technical knowledge (VBA, SQL) as well as their degree.

It is still expected that more and more companies will switch to IFRS (International Financial Reporting Standards) reporting that has been implemented a few years ago. As a result, international companies prefer accountants and controllers with IFRS experience.

In line with these impacts, candidates can also be seen favouring opportunities where the company also provides vocational trainings. If the employer financially supports IFRS, ACCA or other sector-specific training, there is a noticeable increase in employee loyalty and satisfaction.

A korábbi évekhez hasonlóan, 2018-ban tovább folytatódik az a trend, hogy a vállalatok egyre inkább központosítják pénzügyi folyamataikat. Több közép-kelet európai régiót lefedő cég is a pénzügyi folyamatok olyan klaszterekbe való kiszervezése mellett döntött, melyek 3-4 ország folyamataiért felelnek egyszerre, így központilag tudják irányítani a havi zárásokat. A két legnépszerűbb célpont a kontrolling és könyvelési folyamatok kiszervezésére jelenleg Lengyelország és Csehország.

A központosítási folyamatok egyik hozadékaként a „klasszikus”, teljes körű könyvelői és kontrolling pozíciók száma érezhetően csökkent az utóbbi három évben.

A 2018-as évtől azt várjuk, hogy a legnagyobb multinacionális vállalatok tovább bővítik szolgáltatató központjaikat Budapesten, ahol évek óta egyre szignifikánsabb mértékben jelennek meg a nagyobb hozzáadott értékkel rendelkező folyamatok, elsősorban adózás, audit és a kontrolling területeken.

Amiben a pénzügyi és számviteli munkaerőpiac jelentősen eltér más szakterületektől, az a „job driven” piac kialakulása, vagyis hogy több az elérhető szakember, mint a betöltetlen pozíciók száma. Ennek a jelenségnek köszönhetően, a jelöltek között egyre erősebb a verseny. Ahhoz, hogy valaki kitűnjön az álláskeresők tömegéből, rendelkezni kell a diplomán kívül valamilyen további pénzügyi képesítéssel (IFRS, ACCA) vagy technikai ismerettel (VBA, SQL).

Továbbra is az várható, hogy egyre több vállalat tér át az IFRS (Nemzetközi Pénzügyi Beszámolási Standard) szerinti beszámoló készítésére, melynek az implementációja már néhány évvel ezelőtt elkezdődött. Ennek köszönhetően, a nemzetközi cégek előnyben részesítik az IFRS tapasztalattal rendelkező könyvelőket és kontrollereket.

Ezen hatásokkal összhangban, a jelöltek részéről is megfigyelhető, hogy azokat a lehetőségeket részesítik előnyben, ahol a vállalat szakképzési hozzájárulást is biztosít. Amennyiben a munkáltató pénzügyileg is támogatja az IFRS, ACCA vagy egyéb szektorspecifikus tréningeket, ott érezhetően megnő a munkavállalói hűség és elégedettség.

Accounting	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Accounting Assistant (0-2 years)	250 000	350 000	290 000
Junior Accountant (1-3 years)	300 000	500 000	450 000
Accountant (3-5 years)	420 000	550 000	500 000
Senior Accountant (5+ years)	480 000	700 000	600 000
Chief Accountant	650 000	1 000 000	800 000

Controlling	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Junior Controller (0-2 years)	350 000	470 000	420 000
Controller (3-5 years)	420 000	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

Finance Executive	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Finance Manager (with team size of around 2-6 people)	800 000	1 300 000	1 100 000
Finance Director / CFO (with team size over 6 people)	1 200 000	2 000 000	1 600 000
Regional Finance Director / Group CFO	1 500 000	2 800 000	2 000 000

Audit	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Audit Assistant (0-2 years)	300 000	420 000	380 000
Auditor (2-4 years)	400 000	600 000	530 000
Audit Senior (5+ years)	550 000	800 000	680 000
Audit Manager	750 000	1 300 000	920 000

Tax	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Junior Tax Advisor (0-2 years)	320 000	400 000	350 000
Tax Advisor (2-4 years)	350 000	600 000	470 000
Tax Expert (4+ years)	550 000	800 000	650 000
Tax Manager	700 000	1 500 000	1 000 000

Payroll	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Payroll Assistant (0-3 years)	260 000	370 000	330 000
Payroll specialist (3+ years)	330 000	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

NEW LEGAL REQUIREMENTS ÚJ JOGI KÖVETELMÉNYEK

Banking and Insurance

In general, the banking and insurance sector has closed a strong financial year in 2017 and has good prospects for 2018. The two major challenges for this year will be to implement the new legal requirements and win the Y generation candidates.

Insurance

Although the International Financial Reporting Requirement for IFRS 17, which replaces IFRS 4 and takes effect from 1 January 2021, insurance companies have already begun to develop the strategy for implementation. Since this project will receive focus in the next two years, priority will be given to project managers, actuaries and reporting specialists with the knowledge of IFRS 17.

One of the key challenges facing the insurance sector continues to be finding of candidates with experience between 0-5 years in accounting, controlling and internal auditor areas.

Banking

After some tough years following the economic crisis, the newly strengthened banking sector is producing more and more profit and their staffing is expanding. While some years ago, banks closed their respective departments, new features and new market players have emerged, and new credit and investment products have an incentive effect on both retail and corporate customers.

Following the implementation of IFRS 9 in the banking sector, the expected focus of next year will be compliance with Basel IV requirements.

Investment banking

In the investment banking sector (investment banks, fund managers, asset managers) 2017 was an exciting year as the emergence of new market players resulted in serious job competition. Fluctuation has increased, which has led companies to spend more on internal career paths. Salaries grew, bonuses changed, cafeteria became higher, so wages rose by 10-15% over the year.

Since the CFA (Chartered Financial Analyst) and FRM (Financial Risk Manager) courses became more popular in Hungary, candidates favour those companies who support these trainings financially and companies are more likely to choose candidates who already have these courses.

Bank és biztosítás

Általánosságban elmondható, hogy a bank és biztosító szektor erős pénzügyi évet zárt 2017-ben, és a 2018-as esztendőre is jó kilátásokkal rendelkezik. A két legjelentősebb kihívás az idei évre az új jogi követelmények implementációja, valamint az Y generációhoz tartozó jelöltek megnyerése lesz.

Biztosító szektor

Bár csak 2021 január elsejétől lép érvénybe az IFRS 4-et leváltó IFRS 17-es biztosítói szerződéseket érintő Nemzetközi Pénzügyi Beszámolási követelmény, a biztosító cégek már most elkezdték kidolgozni a bevezetéshez szükséges stratégiát. Mivel a következő két évben ez a projekt kiemelt fókuszot fog kapni, ezért előnyben részesülnek az IFRS 17-es ismerettel rendelkező Projekt Menedzserek, Aktuáriusok valamint Riportálási specialisták.

A biztosító szektor egyik kiemelt kihívása továbbra is a 0-5 év tapasztalattal rendelkező jelöltek megtalálása a könyvelői, kontrolling és belső auditor területekre.

Bankszektor

A gazdasági válságot követő néhány nehezebb év után, a mostanra újra megerősödött bankszektor egyre több profitot termel, és az alkalmazotti állományuk is bővül. Míg pár évvel ezelőtt a bankok bezárták egyes osztályait, addig tavalyra már bővülő funkciók és új piaci szereplők is megjelentek, emellett az új hitel és befektetési termékek is ösztönző hatással vannak mind a lakossági, mind a vállalati ügyfelekre.

A bankszektorra érintő, pénzeszközökre vonatkozó IFRS 9 implementáció után, a következő évek várható fókuszja a Basel IV előírásainak való megfelelés lesz.

Befektetési bank

2017 viszonylag sok izgalmat tartogatott a befektetési banki szektor számára (befektetési bankok, alapkezelők, vagyonkezelők), mivel az új piaci szereplők megjelenése komoly munkáltatói versenyt eredményezett. A fluktuáció megnőtt, melynek hatására a vállalatok többet költöttek a belső karrierutak megerősítésére. Nőtték a fizetések, változtak a bónuszok, magasabb lett a cafeteria, így a bérek összességében 10-15%-ot emelkedtek egy év alatt.

Mivel a CFA (Okleveles Pénzügyi Elemző) és FRM (Pénzügyi Kockázatkezelési Menedzser) képzések Magyarországon is egyre népszerűbbek, így a jelöltek azokat a vállalatokat részesítik előnyben, akik ezeket a képzéseket pénzügyileg is támogatják, a vállalatok pedig nagyobb eséllyel választják azokat a jelentkezőket, akik elkezdtek már ezeket a kurzusokat.

BANKING

Risk	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Risk modeller / validator (0-2 years)	400 000	600 000	520 000
Risk modeller / validator (3-5 years)	500 000	850 000	700 000
Risk modeller / 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	850 000	700 000
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	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	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 / Treasurer (0-2 years)	350 000	480 000	420 000
Treasury Analyst / Treasurer (3-5 years)	420 000	650 000	550 000
Sr. Treasury Analyst / Treasurer (5+ years)	500 000	900 000	700 000

Fund management	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Fund Accountant / Fund Analyst	350 000	480 000	420 000
Sr. Fund Accountant / Fund Analyst	420 000	650 000	550 000
Custodian	550 000	850 000	700 000

Actuary	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Jr. Actuary (0-2 years years)	380 000	550 000	480 000
Actuary (3-5 years years)	450 000	700 000	580 000
Sr. Actuary (5+ years)	600 000	900 000	750 000

Product Development	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Jr. Product Developer (0-3 years years)	280 000	350 000	320 000
Product Developer (3-5 years years)	350 000	500 000	420 000
Sr. Product Developer (5+ years)	450 000	650 000	520 000

FIGHT FOR THE EMPLOYEES HARC A MUNKAVÁLLALÓKÉRT



The business Services (SSC*) sector in Hungary has continued its dynamic growth during the course of 2017, which toughened the competition for candidates in certain areas and also drastically increased salaries. We estimate this segment already employs close to 50.000 people, and Hungary is still a desired destination among foreign investors.

We can say that the maturity of the market shows that the shared service centers are in the middle of the journey. The initial transactional functions are already being replaced by the more complex processes and positions. The growing trend seen in the sector with the appearance of the expected digitalization and automation, will result in an aim to form an integral, overall high added value global business centers (GBS) and center of excellences (COE). Compared to previous years as a result of this, the SSC market has started to confirm its reputation. The well trained and experienced employees from other industries in the shared service centers' become increasingly more attractive to employers.

Despite the dynamic growth, the market has faced some serious challenges. The complex functions are providing more and more opportunities to the employees but it is getting harder and harder to keep them, and improve their loyalty towards the company. The number of open positions in the sector are increasing year on year, which is over exceeding the number of potential job seekers. More than 20 languages are supported in the sector and there is still a growing demand for rare language speakers despite the shortage of these candidates.

* SSC definition also includes BPO, COE, GBS.
** HOA (Hungarian Outsourcing Association)

In the SSC sector the average attrition is approximately 19%, nonetheless at some companies this number is close to 40%. According to the 2017 professional survey**, the average recruitment lead-time is reaching the 49 calendar day mark, which is over exceeding the global average.

To handle the above mentioned challenges, employers show a tendency now to put more effort into improving their recruitment processes effectivity and quickly, creating an inspiring work environment and provide long-term career path and progression. It is more and more important to ensure that candidates receive a positive employee experience during the recruitment process which will help to create a lasting employee engagement.

BUSINESS SERVICES

Magyarországon az üzleti kiszolgáló központok tekintetében a korábbi években észlelhető tendencia folytatódik: a szektor 2017-ben is folytatta a dinamikus növekedést, ami magával vonta a jelöltekért folyó verseny további kiéleződését és bizonyos területeken a bérek drasztikus növekedését is. Egyes becslések szerint, az iparág 2017-ben már megközelítőleg 50 ezer főt foglalkoztatott. Ez a növekedési hullám nem áll meg, hiszen Magyarország iránt továbbra is nagy érdeklődés mutatkozik a külföldi befektetők körében.

A szektor érettségét tekintve elmondható, hogy a magyarországi központok a más európai lokációkkal versenyt tartva, jelenleg a fejlődési szakasz közepén járnak. A kezdeti egyszerű támogató funkciókat már elkezdtek felváltani az egyre komplexebb folyamatok és pozíciók. Az előre jelzett trend alapján, a várható digitalizáció és automatizáció megjelenésével a cél az integrált, teljes körű, magas hozzáadott értéket képviselő globális szolgáltató központok (GBS – Global Business Services) és az úgynevezett „kiválósági központok” (CoE – Center of Excellence) kialakítása. Ennek következtében, az elmúlt évekhez képest az SSC szektor elkezdte megerősíteni hírnevét, ami miatt a magasan képzett, tapasztaltabb és más iparágból érkező munkavállalók számára is egyre vonzóbbá válnak a szolgáltató központok által kínált lehetőségek.

A dinamikus fejlődés mellett, a piac szereplői számos kihívással néznek szembe. A komplexebb funkciók már több fejlődési lehetőséget kínálnak a dolgozók számára, azonban a munkavállalók megnövekedett igényei mellett, egyre nehezebbé válik a megtartásuk és a lojalitásuk növelése a cég iránt. A betöltetlen pozíciók száma a szektorban évek óta folyamatosan növekszik, amely egyre nagyobb arányban meghaladja a potenciális álláskeresők számát. Továbbra is növekszik a kereslet a ritka nyelveket beszélők iránt, akikből a legnagyobb hiány van jelenleg a piacon, tekintve hogy a támogató folyamatok már több mint 20 nyelven zajlanak.

Az SSC szektorban az átlagos fluktuáció hozzávetőlegesen 19%, viszont bizonyos vállalatoknál ez a szám megközelíti a 40%-ot is. További kihívás, hogy egy 2017-es szakmai felmérés** szerint, a pozíció megnyitásától számított átlagos toborzásra fordított idő eléri a 49 naptári napot, ami meghaladja a globális átlagot.

Az említett kihívások kezeléseként a munkáltatók részéről már elkezdődött az a tendencia, hogy egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek a kiválasztási folyamat hatékonyabbá és gyorsabbá tételére, az inspiráló munkahelyi környezet kialakítására, illetve a hosszú távú karrier lehetőségek biztosítására. A kiválasztási folyamat során fontos tényezővé vált a jelöltek pozitív élményének biztosítása, továbbá egyre jelentősebb szerepe van a megnyerő vállalati arculat kialakításának, amely hosszú távon a munkavállalók elkötelezettségét is növelheti.

BUSINESS SERVICES

Finance & Accounting	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
AP / AR Accountant (Fresh graduate)*	330 000	420 000	360 000
AP / AR Accountant (1-3 years)*	360 000	480 000	420 000
AP / AR SME (3+ years)*	420 000	500 000	480 000
Collection / Credit Analyst (Fresh graduate)*	330 000	400 000	360 000
Collection / Credit Analyst (1-3 years)*	360 000	450 000	420 000
GL Accountant (0-2 years)*	360 000	500 000	450 000
GL Accountant (2+ 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	550 000	750 000	650 000
GL Team Leader	600 000	800 000	720 000
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

Human Resources	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
HR Operations Support (Fresh graduate)*	330 000	400 000	360 000
HR Operations Support (1-3 years)*	360 000	550 000	450 000
Payroll Specialist (1-3 years)	360 000	650 000	450 000
Learning & Development Specialist (1-3 years)	360 000	650 000	450 000
Compensation & Benefit Specialist (1-3 years)	360 000	600 000	450 000
Recruitment Specialist (1-3 years)	360 000	600 000	450 000
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

** 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)*	300 000	500 000	360 000
1st level Service Desk (1-3 years)*	360 000	550 000	440 000
2nd level Helpdesk	360 000	600 000	450 000
Service Desk Team Leader	500 000	750 000	650 000
Quality Specialist (1-3 years)	350 000	550 000	450 000
Service Delivery Manager	600 000	1 100 000	900 000
Service Desk Operations Manager	900 000	1 500 000	1 200 000

Customer Service & Master Data	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Customer Service (Fresh graduate)*	320 000	450 000	360 000
Customer Service (1-3 years)*	360 000	550 000	420 000
Master Data Analyst (Fresh graduate)*	320 000	400 000	360 000
Master Data Analyst (1-3 years)*	360 000	480 000	420 000
Team Leader**	550 000	750 000	650 000
Team Manager**	700 000	1 000 000	800 000

** Covers the fields of Customer Service and Master Data

Sales	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Sales Support (Fresh graduate)*	320 000	420 000	360 000
Sales Support (1-3 years)*	360 000	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

BUSINESS SERVICES

Logistics & Procurement	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Order Management Specialist (Fresh graduate)*	320 000	450 000	380 000
Order Management Specialist (1-3 years)*	360 000	550 000	420 000
Logistics / Supply Chain Coordinator (Fresh graduate)*	330 000	450 000	400 000
Logistics / Supply Chain Coordinator (1-3 years)*	380 000	550 000	440 000
Operational Buyer (Fresh graduate)*	350 000	450 000	380 000
Operational Buyer (1-3 years)*	380 000	550 000	450 000
Team Leader**	550 000	750 000	650 000
Team Manager**	800 000	1 200 000	900 000
Head / Director / Global Manager**	1 000 000	1 800 000	1 400 000

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

Project & Management	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Business Analyst (1-3 years)	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
SSC Director	1 200 000	2 500 000	1 800 000



CONSTANT LABOUR SHORTAGE ÁLLANDÓ MUNKAERŐHIÁNY



Once again, the Construction & Property market segment gained momentum in 2017. The wide-range contribution to the productivity of the Hungarian state, the European Union and the private capital proves supports this. The volume of the construction productivity increased by 30% compared to the previous year. The prosperous tendencies have an effect on every sector in the field: spectacular results were achieved during residential, commercial, industrial and infrastructural projects. We may be witnesses to great commercial transactions, which mainly deal with office and commercial buildings. In addition, the rental vacancy rate dropped rapidly, so there is no question about the legitimacy of the new developments. The record-breaking decrease in vacancies is especially noticeable in the office and logistics market. As a result, this phenomenon is followed by the dramatic increase of rental prices, which are indifferent to the locations in question. New developments led to the significant increase of facility management costs.

The most important field of the year was undoubtedly the housing market. Apartment sales reached the extent of those achieved in 2007, for the first time after the financial crisis. These trends are to ascend due to the favourable VAT environment until the end of 2019.

We also experienced serious labour shortage in the Construction & Property field. This is partly due to the fact that the number of educational institutions, which offer architectural or civil engineering courses is relatively low. Most companies seek manpower at the universities, but of course, higher positions require experienced professionals. As market factors have to compete in order to attract well-qualified experts, wages increase significantly.

The most requested positions are quantity surveyors, site managers and project managers. This is true for both the execution and the development side. As for the Property area, most of our searches include facility, property and leasing managers.

English language knowledge is among the most basic requirements, but German was also requested in several cases. Multilingual candidates have the biggest advantage. Language skills are indispensable nowadays: even during Hungarian executions, employees have to keep in touch with foreign subcontractors. As a result, construction companies tend to ask for professional experiences from abroad throughout the recruitment process. Moreover, construction companies try to attract foreign experts as well.

CONSTRUCTION & PROPERTY

A 2017-es év az építőipar és ingatlanpiac újbóli térnyerését hozta. Ezt segíti az a tény, hogy az építőipari termelékenységben egyaránt részt vesz a magyar állam, az Európai Unió, illetve a magántőke egyre nagyobb arányú megjelenése is. Az építőipari termelés volumene egyébként több mint 30%-kal növekedett az előző évi adatokhoz képest. Az iparági fellendülés minden területen jelentkezik, idén is számottevő eredményekről számolhatunk be lakó-, iroda-, kereskedelmi-, ipari- és infrastrukturális projektek kapcsán egyaránt. Nagy kereskedelmi tranzakcióknak is tanúi lehettünk idén, főképp irodai és kereskedelmi területen. Mindezek mellett, a bérlői üresedés ráta folyamatosan csökken, tehát nem lehet kérdés, van-e létjogosultság az új fejlesztéseknek. A rekordszámú üresedés főleg az iroda- és logisztikai piacon vehető észre. Mindezek természetesen magukkal húzzák a bérleti díjakat is, melyek folyamatosan emelkednek, lokációtól függetlenül. Továbbá, az új fejlesztésekkel együtt jár az üzemeltetési költségek növekedése is.

Az év legmeghatározóbb területe egyértelműen a lakáspiac volt, tíz éve nem adtak el annyi lakást, mint a 2017-es évben. Ezt erősíti továbbá az új lakásokra vonatkozó kedvező ÁFA környezet, egészen a 2019-es év végéig.

Az építőiparban és az ingatlanpiacon drasztikus módon tapasztaljuk a munkaerőhiányt. Amellett, hogy kevés felsőoktatási intézményben áll rendelkezésre építéstudományi képzés, továbbra sem tudnak a jelöltek ingatlanos képzésben részesülni. Sok vállalat elkezdett arra építeni, hogy az egyetemről töltik fel a létszámot, de természetesen ez sem lehetséges, hiszen mindenhol szükség van a tapasztalt munkaerőre. Mindez azt eredményezte, hogy az iparágon belüli bérek ugrásszerűen növekedtek, mivel a piaci szereplők kénytelenek egymás elől elcsábítani a jelölteket.

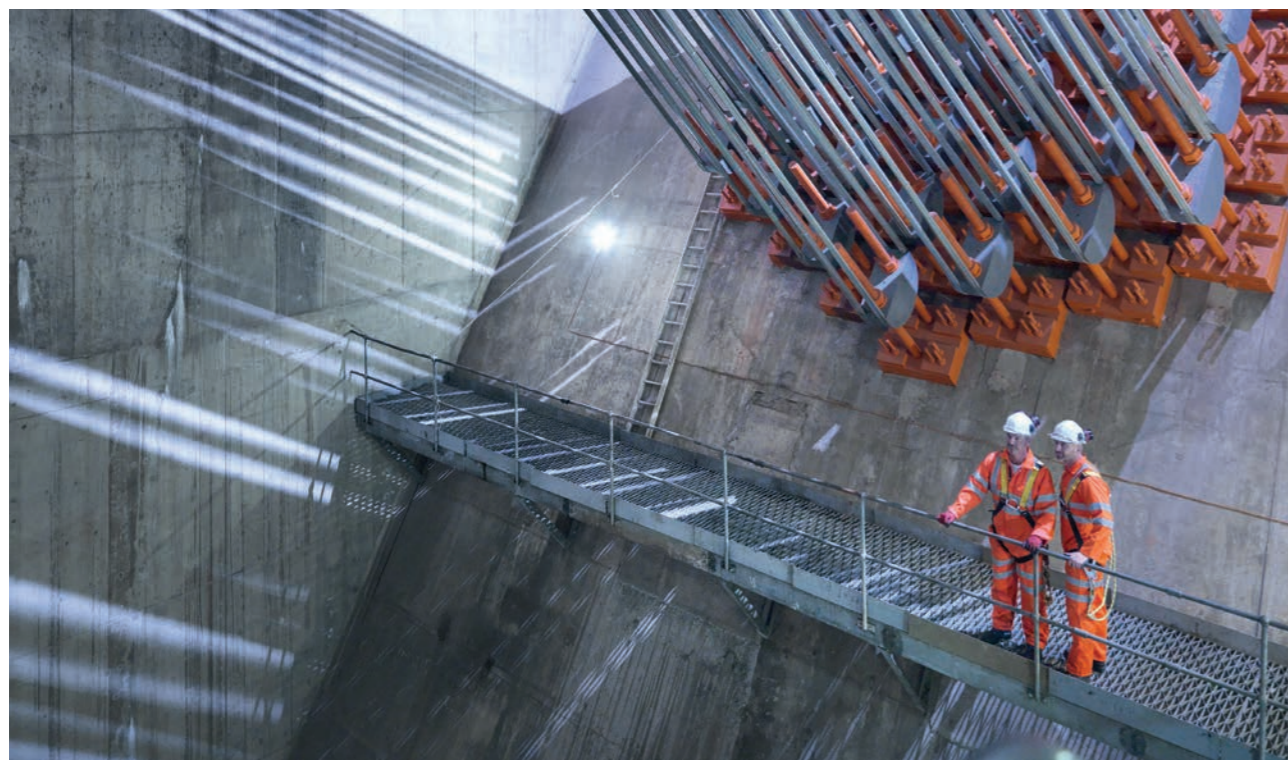
A leginkább keresett pozíciók továbbra is a műszaki előkészítő mérnök, az építésvezető és a projektvezető, mind kivitelezési, mind fejlesztői területen. Ingatlanos kereséseink között a legnagyobb számban a Facility Management, Property Management és a bérbeadás (Leasing) jellegű pozíciók jelennek meg.

Továbbra is 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 beszélik, nagyon előnyös helyzetben vannak a többiekhez képest. Az idegen nyelvtudás azért is elengedhetetlen manapság, mert sok esetben már magyar kivitelezéseken is külföldi kollégákkal/alvállalkozókkal kell tartani a napi kapcsolatot. Ennek köszönhetően, egyre többször jelenik meg az igény, hogy külföldi tapasztalatot szerzett vagy jelenleg is külföldön élő szakembereket szeretnének hazacsábítani a vállalatok.

Construction & Development	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Project Manager - Construction	600 000	950 000	800 000
Senior Project Manager - Construction	800 000	1 200 000	1 000 000
Project Management - Development	650 000	950 000	800 000
Senior Project Manager - Development	900 000	1 400 000	1 200 000
Project Manager - Fit-Out	600 000	1 000 000	800 000
Site Manager	450 000	750 000	600 000
Estimator / Quantity Surveyor	400 000	650 000	550 000
CAD / HVAC Designer	450 000	700 000	600 000
Technical Director	800 000	1 500 000	1 200 000
Development Director	1 000 000	1 800 000	1 500 000
HVAC / Electrical Site Manager	500 000	1 000 000	800 000

Property	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Facility Coordinator	400 000	600 000	500 000
Facility Manager	600 000	1 000 000	800 000
Head of Facility Management	1 000 000	1 500 000	1 200 000
Property Manager	650 000	950 000	800 000
Head of Property Management	1 200 000	1 800 000	1 500 000
Asset Manager	800 000	1 500 000	1 200 000
Leasing Agent	350 000	650 000	500 000
Leasing Manager	600 000	1 000 000	800 000
Real Estate Business Analyst	400 000	650 000	500 000
Investment Analyst Capital Markets	500 000	850 000	650 000
Valuer	450 000	750 000	600 000
Senior Valuer	700 000	900 000	800 000
Expansion (Site Selection)	500 000	900 000	700 000
Junior Tenant Representation	350 000	550 000	450 000
Senior Tenant Representation	650 000	1 000 000	800 000

COMBATING SKILL SHORTAGES HIÁNYSZAKMÁK ELLENI KÜZDELEM



In 2017, the biggest headcount increase in the engineering and manufacturing area were in the automotive and electrical industries.

The growing demand for project managers remains visible both in manufacturing and in Research & Development. In the recruitment process, electronic manufacturing companies appreciate prior experience gained in manufacturing or development in the field of electronics. Candidates have to meet the demands of more stringent requirements at automotive supplier companies. Knowledge of the automotive industry is a must and experience in project co-ordination, language skills and a university diploma in a technical field are major advantages.

In the future, professionals in the field of quality management are expected to become more prominent as market participants are putting more emphasis on improving quality assurance systems and processes, given the ever-expanding investments and the competition between companies.

First and foremost there is an increased demand for candidates with relevant professional experience of 1 to 2 years, and 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 there is an outstanding demand in the production/ manufacturing area for 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. Several multinational manufacturing companies serve as a "lead plant", which also requires the build-up and retention of competence for specialists with high level of professional knowledge in these areas. Large companies have become more open to external candidates also for senior management positions.

In the field of electrical engineering, there is a growing demand both for junior and experienced candidates. In the last year, the dynamic growth of the research and development area was observed as these companies were looking for candidates for hardware development and test engineer positions in Budapest. In addition to the manufacturing and development positions, commissioning positions were expanded to the greatest extent in the field of automation.

In the field of maintenance, a higher technical education diploma preferably with specialised qualification is still a constant expectation and there is a growing need for candidates with TPM knowledge and the knowledge of at least one foreign language, preferably English.

It is difficult to find and keep engineers with an electrical background / experience, who typically run their career in the field of automation. There is a fundamental labour shortage in most industries in this area.

ENGINEERING & MANUFACTURING

The establishment and expansion of mechanical Research & Development units continued throughout the country. Besides the significant role of the automotive industry, the establishment of new Aviation and Consumer Electronics development centres are notable.

As in the recent years, there was an upward tendency in the salary of engineers in 2017 both in managerial and non-managerial positions.

The production of high technology for hybrid and electric cars is also challenging for fresh graduates and senior executives, automotive skills are highly paid by most relevant manufacturing and Research & Development companies.

Over the past five years salaries have increased by 19% in non-managerial positions and by 3% in executive positions.

In addition to raising salaries, career prospects and many other non-financial benefits such as workplace atmosphere, employer's branding and training opportunities - ensure employees are loyal and also have a very important role in recruiting new staff.

2017-ben a gyártási és mérnökségi területeken a legnagyobb létszámnövekedés autóiipari és elektronikai területen volt tapasztalható.

A növekvő igény a projektvezető szakemberek iránt továbbra is megfigyelhető, mind a gyártás, mind pedig a kutatás-fejlesztés területén. Az elektronikai gyártó cégek a kiválasztás során előnyként értékelik az elektronikával kapcsolatos, gyártás vagy fejlesztés területén szerzett korábbi tapasztalatot. Az autóiipari beszállító cégeknél szigorúbb elvárásoknak kell megfelelnie a pályázóknak, ahol a járműipari szaktudás alapvető elvárás, továbbá elsősorban a projektek koordinálásában szerzett tapasztalat, majd az idegennyelv-ismeret, műszaki végzettség jelent komoly előnyt a kiválasztás során.

A jövőben várhatóan előtérbe kerülnek a minőségirányítás területén tapasztalatot szerzett szakemberek, mivel a folyamatosan bővülő beruházások, valamint a vállalatok között kiélesedett verseny következtében a piac résztvevői még nagyobb hangsúlyt fektetnek a minőségbiztosítási rendszerek és eljárások tökéletesítésére. Elsősorban a már egy-két éves releváns szakmai tapasztalattal rendelkező jelöltekre van megnövekedett igény, pályakezdő pozíciók esetében a minőségbiztosítási területen szerzett fél-egy éves szakmai gyakorlat is elegendő lehet.

Termelési/gyártási területen a tavalyi évhez hasonlóan, kiemelkedő igény mutatkozik az 1-3 év tapasztalattal rendelkező, angolul beszélő gyártástámogató mérnökök iránt. Továbbá, kifejezetten megnőtt a kereslet a műanyag fröccsöntési, forrasztási, SMT technológiában jártas

szakemberek felvételére is. Több multinacionális gyártó cég funkcionál „lead plant”-ként, amelyeknél a kompetencia felépítéséhez és megtartásához is szükségük van képzett, magas szintű szakmai tudással rendelkező specialistákra. Főleg a nagyvállalatok esetében tapasztalható, hogy a felsővezetői pozíciók esetében is nyitottabbá váltak külső jelöltek irányába.

Villamosmérnöki területen egyaránt növekszik a pályakezdő és a tapasztalattal rendelkező jelöltek iránti igény. Az utóbbi évben megfigyelhető volt a kutatási és fejlesztési terület dinamikus növekedése, amely során elsősorban budapesti munkavégzéssel kerestek jelölteket hardverfejlesztői és tesztmérnöki pozícióba. Automatizálási területen a gyártási és fejlesztési pozíciók mellett az üzembe helyezési munkakörök bővültek a legnagyobb mértékben.

Karbantartási területen továbbra is konstans elvárásként mutatkozik a felsőfokú műszaki, lehetőleg szakirányú végzettség, egyre nagyobb szükség van TPM ismerettel rendelkező pályázókra, valamint legalább egy idegen nyelv – preferáltan az angol – kommunikációképes szintű ismeretere. Nehézséget jelent első körben az olyan villamossági háttérrel/tapasztalattal rendelkező mérnökök megtalálása és megtartása, akik hosszú távon jellemzően automatizálási területen folytatják pályafutásukat. Ezen a területen a legtöbb iparágban alapvető munkaerőhiány mutatkozik.

Országszerte folytatódott a gépészeti R&D tevékenységet végző vállalati egységek létrejötte és bővülése. Az autóiipar továbbra is jelentős szerepe mellett, az új repülőgépi ipari (Aviation) és a fogyasztói elektronikai (Consumer Electronics) fejlesztőközpontok létrejötte említésre méltó.

Az elmúlt évekhez hasonlóan, 2017-ben is növekvő tendencia mutatkozott a mérnöki bérek tekintetében, amely a szakterületeken belül ugyanúgy jellemző mind a vezetői, mind a beosztott pozíciókra.

A hibrid és elektromos autók gyártásához szükséges csúcstechnológia előállítására a pályakezdők és a felsővezetők számára is kihívást jelent, ezért az autóiipari ismereteket a legtöbb gyártó- és K+F tevékenységet folytató vállalat kiemelkedően megfizeti.

Az elmúlt öt év alatt mérnöki területen a nem vezetői/beosztott pozíciók esetében 19%-os, a vezetői fizetések esetében 3%-os béremelkedés tapasztalható.

A bérek emelése mellett a karrier perspektíva, illetve több más, nem feltétlenül anyagi természetű juttatás (pl. munkahelyi légkör, munkáltatói arculat, képzési lehetőségek) felmutatása teszi hosszú távon lojálissá a kollégákat, valamint az új munkaerő bevonásában is igen nagy szerepet játszanak a felsorolt tényezők.

ENGINEERING & MANUFACTURING

Junior engineer 1+ year experience	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Production	350 000	550 000	450 000
Quality	400 000	550 000	450 000
Testing	450 000	550 000	500 000
Maintenance	360 000	450 000	400 000
R&D	375 000	475 000	425 000
Project engineering	370 000	550 000	450 000
Service engineering	400 000	450 000	410 000
Expert in specific technology (e.g. Automation, Welding, Molding)	375 000	600 000	500 000

Team leader 5+ years experience	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Production	600 000	900 000	700 000
Quality	650 000	900 000	780 000
Testing	750 000	900 000	850 000
Maintenance	650 000	900 000	750 000
R&D	650 000	900 000	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	600 000
Quality	520 000	700 000	600 000
Testing	550 000	750 000	600 000
Maintenance	500 000	650 000	550 000
R&D	475 000	600 000	550 000
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	900 000	1 500 000	1 200 000
Testing	900 000	1 300 000	1 100 000
Maintenance	900 000	1 400 000	1 000 000
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



FOCUS ON EMPLOYER BRANDING FÓKUSZBAN AZ EMPLOYER BRANDING



The emigration of professionals has had a serious impact on the Hungarian labour market during recent years. The increased workload caused by the emigration fell on the professionals who stayed in the country. This led to workers being less regarded as a risky choice to change their workplace if the company doesn't pay attention to provide appropriate working conditions.

As a result, the biggest problem is not the lack of candidates, as we observed that job adverts generate large number of applicants, but finding people with the right skills and experience is the real challenge for HR professionals. In addition, the area of responsibility for people working in HR field has been expanded with a number of new tasks at companies that want to keep pace with international trends and adapt to the current labour market situation.

Filling open positions with the suitable candidates and measuring efficiency of the recruitment requires significant expenditure, which is why we have seen an increasing demand on outsourcing the process by using RPO/MSP services.

As a general trend, there is a growing competition in the domestic market regardless of sector, for valuable workforce. Not only larger multinational firms but smaller companies and start-ups began to discover tools that attract professionals with the right attributes. Besides, the importance of spending more resources on retention has been clearly recognized.

Employer Branding has been one of the biggest focus recently and the continuous development of this area will surely remain key for the future for every company. Establishing various training programs and evaluation

systems, using satisfaction surveys have played an important role in the recognition and professional development of loyal and productive workers up until now, but to further improve employee experience companies are willing to use innovative methods that might even change the whole corporate structure. Besides providing flexible working hours or the option of home office, the implementation of a 4-day work week and a flexible holiday system have also appeared in our country.

The other part of Employer Branding is to improve the market perception of the given company, which eventuates a blur of boundaries between HR and marketing. HR professionals need to pay attention to the communicated message not just in job ads, interviews or event participation but they also have to acquire skills on creative lines, which has so far belonged to marketing function (event organization, gamification)

In terms of HR salaries in general, we have not experienced significant change compared to previous years. Payroll function started to become more valued, here we saw a slight increase in wages, mostly on senior level.

However, the impact of global trends, dynamic technological progress and labour market conditions are resulting further diversification of the HR area, more and more types of specialist positions are appearing. Instead of outsourcing Learning & Development function, companies strive to improve their employees' in-house development, also given that several multinational firms moved their operation to Hungary, implementation of their training materials appeared to be a strong need, therefore the number of

HUMAN RESOURCES

positions in this area increased significantly. The HR Business Partner position has also become a strategic asset as efficient harmonizing of HR tools with business plans is now essential for achieving company goals.

Phenomena such as the entry of the Z generation into the labour market or the constant increase in the number of "digital nomads" will mean a new challenge for HR professionals in the field of employee integration. Therefore Generalist position is becoming more and more emphasized, since effective communication between employees, conflict management and smooth HR processes are remaining the cornerstones of an ideal working environment.

As a result of digitalization, new sectors emerge and become more and more prominent within the field of HR, which requires completely new technical knowledge. Modern HR systems, performance analyses and predictive analytics can give competitive recognition to companies, but utilization of such tools require professionals with specific technical skill-set and affinity, so this completely new IT line will be highly sought-after and will play a key role in the HR operation in the near future.

A közelmúltban megfigyelhető társadalmi jelenségek, mint például a külföldre vándorlás, komoly hatással voltak a hazai munkaerőpiac alakulására. Az itthon maradt szakemberek költséghatékonyság céljából való túlterhelése azt eredményezte, hogy az eddigi trenddel ellentétben, a munkavállalók egyre kevésbé tartják kockázatos döntésnek a váltást, amennyiben nem érzik megfelelőnek a munkahelyük által biztosított körülményeket. Ebből kifolyólag a legnagyobb problémát nem a jelentkezők hiánya okozza, hiszen tapasztalatunk szerint, egy álláshirdetés számtalan jelöltet generál, ám a szakképzett és tapasztalt munkavállaló megtalálása annál nagyobb kihívást jelent a HR szakemberek számára. Mindemellett, 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 igénybevételének formájában.

Általános trendként figyelhető meg tehát a hazai piacon szektortól függetlenül az egyre növekvő versengés az értékes munkaerőért. Már nem csak a nagyobb multinacionális cégek, de a kisebb vállalatok, start-up cégek is felismerték a megfelelő attribútumokkal rendelkező szakemberek bevonásának, de ami még ennél is lényegesebb, a meglévő munkavállalók megtartásának fontosságát. Az Employer Branding az egyik legnagyobb figyelmet kapta az elmúlt években, és ennek a területnek a folyamatos fejlesztése minden cég számára kulcsfontosságú lesz a jövőben.

A lojális és produktív dolgozók elismerése, szakmai fejlesztése változatos tréningprogramokkal, karrierút-tervezéssel, értékelési rendszerek és elégedettség felmérések segítségével az eddigi évek során is fontos szerepet játszott, de emellett az ún. munkavállalói élmény javításához a cégek olyan újításokat is kipróbálnak, ami merőben megváltoztatja az eddig megszokott vállalati berendezkedést. Az otthoni munkavégzés és rugalmas munkaidő mellett megjelent hazánkban is a 4 napos munkahét bevezetésének kísérlete és a flexibilis szabadság rendszere. Az Employer Branding másik oldala az adott vállalat piaci megítélésének javítása, aminek köszönhetően megfigyelhető a HR és marketing terület határainak elmosódása. A HR szakembereknek már nem csak az interjúztatás, hirdetés feladás, rendezvényeken való megjelenések során kell maximálisan szem előtt tartaniuk a cégük által közvetíteni kívánt üzenetet. Olyan kreatív vonalakra is jártasságot kell szerezniük, ami eddig inkább marketing feladatkörnek számított (pl. rendezvényszervezés, gamifikáció).

HUMAN RESOURCES

Általánosságban nem tapasztaltunk jelentős változást a HR fizetések terén a korábbi évekhez képest, egyedül a bérszámfejtés területén volt megfigyelhető némi emelkedés szenior szinten. Azonban a nemzetközi trendek begyűrűzése, a dinamikus technológiai fejlődés és a munkaerő-piaci körülmények a HR terület további, folyamatos diverzifikációját eredményezik. Így már nem csak a szolgáltató központokban figyelhető meg a specializálódás és a különböző feladatkörök szétbontása.

A Learning & Development terület kiszervezése helyett, a vállalatok törekednek munkavállalók házon belüli továbbfejlesztésére. Emellett sok nemzetközi cég hozta át folyamatait Magyarországra, valamint a meglévő tréning és oktatási anyagok helyi implementálása is gyakori igényként jelent meg, ami a pozíciók számának növekedését eredményezte ezen a területen. A HR Business Partner pozíció is stratégiai fontosságúvá vált, hiszen a HR eszközök üzleti célokhoz való harmonizálása és effektív használata, mára elengedhetetlen a tervek sikeres megvalósításhoz. Olyan jelenségek, mint a Z generáció belépése a munkaerőpiacra vagy a „digitális nomádok” számának folyamatos növekedése, komoly kihívás elé állítja majd a HR szakembereket a munkavállalók integrációját illetően. Ebből kifolyólag, a Generalista pozíció szerepe a jövőben egyre nagyobb hangsúlyt kap, 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, ami teljesen új technikai tudást kíván. A korszerű HR rendszerek, teljesítményelemzések illetve a prediktív analitika használata versenyelőnyhöz juttathatja az ezt felismerő vállalatokat. Alkalmazásuk érdekében azonban szükség lesz a megfelelő technológiai tudással és affinitással rendelkező szakemberekre, így ez a teljesen új, IT területtel határos vonal, kiemelten keresett lesz, és kulcs szerepet tölt majd be a HR operációban.

HR	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
International HR Director	1 500 000	2 000 000	1 600 000
HR Director	1 300 000	1 700 000	1 500 000
Global Business Partner	1 000 000	1 500 000	1 200 000
HR Manager	900 000	1 300 000	1 100 000
HR Business Partner	600 000	1 000 000	850 000
Recruitment Manager	600 000	900 000	750 000
Recruiter (Internal)	450 000	650 000	500 000
Learning & Development Specialist	450 000	650 000	500 000
Mobility Specialist	450 000	650 000	550 000
HR Generalist	450 000	600 000	580 000
HR Specialist	450 000	550 000	500 000
Payroll Specialist	350 000	550 000	450 000
Payroll Team Leader	550 000	800 000	700 000
Recruiting Coordinator	400 000	500 000	450 000
HR Assistant	270 000	350 000	300 000
HR Administrator	220 000	330 000	250 000





Due to the exponentially growing spectrum of technologies, new perspectives and jobs are born in addition to the already significant lack of IT professionals. In Hungary more and more open jobs are evolving in the field of data science and developments in the Internet of Things area and there is also a new tendency for the need of professionals with functional programming knowledge. The biggest challenge at the moment is that the Hungarian labour market is not yet able to fulfil this kind of needs.

We see that in these emerging areas there are even higher salary ranges because the number of experienced professionals of this narrow segment is low so far. Though the speed of growth of salaries in the most popular areas – Java, C#, JavaScript, Automated testing – are seemingly decreasing.

If we are taking into consideration the compensation packages in general there is growing emphasis on other benefits: a well-built cafeteria, sporting opportunities, working from home, a motivating bonus system, company car, stock option can all influence the candidates' decisions when choosing a new job.

In the last few years - as a result of a strong fluctuation rate - a layer of IT professionals with extensive experience is appearing. Nowadays companies need professionals with experience in multiple industries rather than a senior who works on the same project for 5 years and deepens her/his knowledge in a specific area. We see that there is a tendency of more and more programming schools and different programming courses that are helping people working in different sectors to become software developers and IT professionals.

We can say that there is a trend of more and more people (including students) choosing career paths in the field of IT but it is becoming extremely challenging for companies to find really experienced, expert professionals.

A dinamikus technológiai fejlődésnek köszönhetően azt tapasztaljuk, hogy a meglévő területek mellett – ahol köztudottan jelentős a munkaerőhiány – folyamatosan jelennek meg új irányok, ezáltal pedig új munkakörök az IT munkaerőpiacon. Hazánkban is egyre több nyitott pozíció van data science területen és IoT fejlesztések kapcsán, viszont vannak olyan területek (pl. a funkcionális programozási nyelvek), ahol már megjelenik a szakemberek iránti igény, de tapasztalatunk szerint, a magyar munkaerőpiac még nem áll készen ezeknek a munkaköröknek a betöltésére.

Szintén megfigyelhető, hogy ezeken az új, még gyerekcipőben járó területeken még magasabb fizetési sávok jelennek meg, hiszen a szakemberek száma ezekben a szűk szegmensekben még jelen pillanatban Magyarországon nagyon alacsony. Ezek mellett a fizetések a legkeresettebb területeken – Java, C#, JavaScript, automatizált tesztes – bár továbbra is növekednek, az eddig megszokott ugrásszerű növekedés csökkenni látszik.

A kompenzációs csomagot tekintve általánosságban jellemző, hogy egyre nagyobb hangsúly kerül az egyéb juttatásokra. Egy összetett cafeteria, sportolási lehetőség, motiváló bónuszrendszer, az otthonról dolgozás lehetősége, részvényopció, céges autó (főleg vezetői szinteken), de egy jól kidolgozott karrierút is sokat számít a jelöltek döntésében.

Az elmúlt években, a szektorban dolgozók körében megfigyelt fokozott fluktuáció eredményeként egyre szerteágazóbb tapasztalatú szakembereket nevel a piac, de ennek mentén az igény is inkább ebbe az irányba tolódik. Már sokkal nagyobb a kereslet a tapasztalt, akár több iparági ismerettel és projekttel a háta mögött álló fejlesztőre, mint egy olyan szeniorra, aki ugyanazon a projekten dolgozik öt éve és egy konkrét technológiában mélyedt el. Továbbá az is megfigyelhető a piacon, hogy egyre több olyan programozó akadémia jelenik meg, akik az IT terület és főleg SW fejlesztés iránt érdeklődő, több esetben már évek óta teljesen más szektorban dolgozó szakember átképzésében vesznek részt.

Összességében elmondható, hogy az érdeklődés fokozódik az IT terület iránt, egyre többen és többen választják ezt a pályát a diákok körében is, viszont a mély szakértelemmel rendelkezők megtalálása egyre nagyobb kihívást jelent a cégek számára.

Development	Junior SW engineer			Experienced SW engineer		
	Ft Min	Ft Max	Ft Typical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
C/C++ developer	400 000	600 000	500 000	550 000	850 000	700 000
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	650 000	550 000	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	750 000
Automation Tester	400 000	600 000	550 000	600 000	850 000	750 000

Development	Expert			Lead developer/Architect		
	Ft Min	Ft Max	Ft Typical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
C/C++ developer	700 000	1 000 000	850 000	850 000	1 300 000	950 000
Java developer	900 000	1 100 000	1 000 000	1 100 000	1 400 000	1 200 000
.NET developer	850 000	1 000 000	950 000	1 000 000	1 300 000	1 200 000
Frontend developer	900 000	1 300 000	1 100 000	950 000	1 400 000	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	1 000 000	900 000	1 000 000	1 500 000	1 200 000
Automation Tester	850 000	900 000	880 000	900 000	1 200 000	950 000

Infrastructure	Junior engineer			Experienced engineer		
	Ft Min	Ft Max	Ft Typical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
System engineer	400 000	550 000	500 000	550 000	750 000	650 000
Network engineer	350 000	450 000	400 000	450 000	650 000	600 000
Devops	500 000	600 000	550 000	600 000	750 000	700 000
Security	500 000	600 000	550 000	600 000	750 000	700 000
Database developer	400 000	550 000	500 000	600 000	750 000	700 000
BI	450 000	550 000	500 000	600 000	750 000	700 000

Infrastructure	Expert engineer			Lead engineer		
	Ft Min	Ft Max	Ft Typical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
System engineer	700 000	950 000	800 000	800 000	1 000 000	850 000
Network engineer	650 000	750 000	700 000	750 000	900 000	850 000
Devops	750 000	1 000 000	900 000	900 000	1 200 000	1 100 000
Security	750 000	950 000	850 000	1 000 000	1 400 000	1 200 000
Database developer	750 000	900 000	800 000	800 000	950 000	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	600 000	750 000	900 000	800 000	900 000	1 200 000	1 000 000
PM	500 000	750 000	600 000	750 000	900 000	800 000	900 000	1 400 000	1 100 000
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	1 400 000	1 200 000





Hungary continues to occupy a significant space when it comes to the sectors of services, medical device and pharmaceuticals.

Unchanged from recent years, Hungary remains an attractive target for clinical research which is displayed in the growing number of clinical researches. This has a positive effect on the growth of CRO and pharmaceutical companies in Hungary. In recent years several monitor jobs emerged making it possible for colleagues without experience to join the area.

The Hungarian market remains relevant for outsourcing companies who serve global pharmaceutical partners mainly in the field of clinical research, pharmacovigilance and regulatory. Compared to previous years these teams grow further and new projects arise, complemented by animal health too. Last year Hungary became the target of several projects specialized in rare languages along with life sciences related studies. Requirements are getting stricter as English knowledge is no longer enough, intermediate skills in a second language is now a must too. Amongst the most popular languages are Spanish, Portuguese, Italian, German and even Dutch and Danish as well.

The downsizing and closure of a multinational pharma company in the first quarter of 2017 was a shock to many in Hungary. In the matter of a few months, several hundreds of employees lost their jobs. Most of them tried to find a job in the close vicinity. However more pharma and biotechnology plants announced expansions at the start of the year which meant easier job searches for colleagues in quality assurance analytics, production and technical/engineer areas.

Thanks to the end of 2016 and start of 2017 portfolio-exchanges, demand for sales colleagues increased in animal health and human health alike. The products licensed in the 2nd half of the year helped the upswing of medical and marketing areas. The global digitization seen in the past few years has had an effect on the pharma industry too. Several pharma companies started employing dedicated digital marketing teams on local and global levels.

There is also growth in the local and export sales of medical devices which resulted in new sales positions in Hungary. In this field, technical support is still occupying a pivotal role. Plenty of start-up companies are emerging which promote innovative products and ways of thinking.

LIFE SCIENCES

Magyarország továbbra is kiemelkedő szerepben van ami szolgáltató szektort, a medical device és a gyógyszeripari területeket illeti.

Az előző évekhez képest, változatlanul vonzó célpont vagyunk a klinikai kutatások számára, ami a klinikai vizsgálatok számának növekedésén is jól látszik. Mindez kedvezően hat a CRO és gyógyszeripari vállalatok magyarországi bővülésére. Az elmúlt évben számos monitori állás volt elérhető, amely lehetőséget adott a tapasztalat nélküli kollégák csatlakozásához.

A magyar piac továbbra is meghatározó az outsourcing vállalatok számára, akik globális gyógyszeripari partnereket szolgálnak ki legfőképpen törzskönyvezési, klinikai és pharmacovigilancia területen. A korábbi évekhez képest, ezek a csapatok tovább bővülnek, illetve új projektek is megjelentek, kiegészülve az állategészségüggyel. A tavalyi évben Magyarország több olyan projekt célországává is vált, amelyek elsősorban a ritka nyelvekre specializálódnak, a life sciences specifikus végzettség mellett. A követelmények egyre szigorúbbak, hiszen az angol nyelvtudás mellett, már egy második nyelv legalább középfokú ismerete is elengedhetetlen. A legkedveltebb nyelvek között megtalálhatóak a spanyol, portugál, olasz, német, de akár a holland és a dán is.

A gyógyszeripari gyártás meghatározó eseménye a 2017 első negyedévében bejelentett, multinacionális gyógyszeripari vállalat leépítése volt. Pár hónap leforgása alatt, több száz alkalmazott veszítette el munkahelyét. Legtöbben a környéken vagy annak vonzáskörzetében próbáltak elhelyezkedni. Továbbá, számos gyógyszeripari és biotechnológiai üzem jelentett be bővülést az év elején, melynek hatására a minőségbiztosítási analitikai, gyártási és műszaki tapasztalatú kollégák elhelyezkedése egyszerűbbnek bizonyult.

A 2016 év végi és 2017 év eleji portfólió átadásoknak köszönhetően, megnőtt a kereslet értékesítő kollégák iránt az állategészségügy és a humán egészségügy területein egyaránt. Az év második felében engedélyezett új termékek elősegítették a marketing és az orvos szakértői terület fellendülését. Az elmúlt években elindult a globális digitalizálódás, amely a gyógyszeriparra is hatással van; számos gyógyszeripari vállalat elkötelezett digitális marketing csapatokat kezdett el alkalmazni lokális és globális szinteken is.

Az orvostechikai eszközök hazai és export értékesítésében is tapasztalható növekedés, amely újabb értékesítői pozíciókat eredményezett Magyarországon. Ezen a területen a műszaki támogatás továbbra is központi szerepet tölt be. Továbbá, számos start-up vállalkozás jelenik meg, amelyek innovatív termékeket és gondolkodásmódot vezetnek be.

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	1 400 000	2 000 000	1 700 000
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	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	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	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	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
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





Last year, we predicted the possible results of the establishment of several new logistics and supply-chain centres. During the year we experienced first-hand the impact it had on our labour market.

At first sight, these new logistics and supply-chain centres could've been mistaken for shared service centres by some, but it became abundantly clear that the functions they house are just as, if not more, complex than similar positions at manufacturing sites. A position at one of these international centres or its equivalent at a manufacturing company might be at the same level of complexity, but they require a quite different skill-set. This leads to an interesting phenomenon: the separation of logistics/supply-chain professionals into two groups, divided mainly by the nature of their skills and mentality.

New operations, and most importantly, new technologies require management which can keep up with the changes. People sitting in managerial positions will need to adjust and adapt or face the possibility of being replaced by a more progressive manager. However, they will also have a chance to find exciting challenges in new senior logistic expert roles.

New technologies have brought forth the need for people to get the full potential of new systems; we expect a growing need for ERP experts with great analytical, reporting and statistical mind-sets. Salaries in these areas along with process improvement fields have continued to rise strongly.

The language requirements associated with logistics/supply-chain vacancies are similar to most other professions, but due to the scope that these new centres cover, it is possible that the need will arise for people with 'exotic' language knowledge. Therefore employer requirements could become similar to those of shared service centres.

In the coming year(s) increasingly in-demand after areas, besides a new generation of managers and ERP experts, will be supply and demand planning, strategic purchasing/commodity management, and warehouse/material flow related process improvement/LEAN fields.

Az előző évben előrejelzéseink azzal foglalkoztak, hogy milyen lehetséges következményei lehetnek a számos újonnan létrejövő logisztikai központnak. Az azóta eltelt év alatt első kézből tapasztalhattuk a jelenség hatásait saját területünkön, munkaerő viszonylatában.

Ezeket az új központokat első pillantásra talán össze lehetne tévesztetni az üzleti kiszolgáló központokkal, azonban hamar egyértelművé válik, hogy a funkciók amiknek ezek a központok otthont adnak, olyan komplex feladatköröket jelentenek, mint a hozzájuk hasonló, a gyártási tevékenységhez közelebb lévő pozíciók. Azonban még ha szakmai összetettségében nem is oly nagy a különbség, a szükséges készségek és képzettségek eléggé különbözőek. Ez ahhoz az érdekes jelenséghez vezet, aminek az eredménye a logisztikai szakemberek két csoportra való osztódása jártasságuk és munkavégzésük természete szerint.

Az új funkciók, és ami talán még fontosabb, az új technológiák, egy olyan vezetőséget igényelnek, amely képes lépést tartani a változásokkal. A jelenleg vezetői pozícióban ülőknek igazodniuk és alkalmazkodniuk kell, különben azzal a lehetőséggel kell szembenéznük, hogy helyüket haladóbb gondolkodású utódok veszik át. Azonban szerencsére ők is könnyen találhatnak új, izgalmas kihívásokat a már több helyen létrejött senior logisztikai szakértő/tanácsadói pozíciókban.

Az új technológiákkal természetesen együtt jár az igény azok iránt, akik képesek az új rendszerek által nyújtott lehetőséget egész tárházát megnyitni. A kiemelkedő analitikus, reporting és statisztikai adottságokkal rendelkező ERP specialisták az eddiginél is keresettebbek lesznek, ebből fakadóan ezen illetve folyamatfejlesztési területeken, a bérezések dinamikus növekedése várható.

A nyelvtudással szembeni elvárások tekintetében a logisztika és ellátási-lánc terület megegyezik a legtöbb más foglalkozással, azonban az új központok által lefedett földrajzi területek miatt elképzelhető, hogy a szokásosnál sokkal speciálisabb nyelvtudásokra lesz igény, hasonlóan az üzleti kiszolgáló központokhoz.

A következő időszakban a legkeresettebb területek a már említettek mellett a supply és demand planning, stratégiai beszerzés és kategória menedzsment, raktározási és anyagáramoltatási folyamatfejlesztés valamint a LEAN lehetnek.

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	780 000	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	1 000 000	1 450 000	1 200 000
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	520 000	900 000	680 000
Warehouse Manager	630 000	850 000	780 000
Demand Planner	420 000	750 000	580 000
Demand/Forecasting Manager	900 000	1 270 000	1 000 000
Production Planner	350 000	620 000	480 000
Supply Planner	370 000	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



Due to the constant growth of the food industry and growing demand for electrical goods, marketing activities became more dynamic to respond to market conditions. The role of distributor companies in the market also became more important in the last year. Technology developments continue to be driven by consumer behaviour and companies are adopting agile strategies in their digital marketing and analytics to adapt to this.

There is a great demand for a qualified marketing workforce who have a good network with distributors and can directly influence their companies' position in the market through their actions. The collection, processing and analysis of large amounts of data has become a cornerstone of strategic planning, so companies have started to focus on hiring experienced market researchers who are comfortable working with a variety of database types. Trade Marketing positions have become more diversified and individuals who were once in standalone roles can now find themselves

in charge of a team. The responsibilities of Product Managers continue to expand and there is strong demand for professionals with good technical and commercial skills, especially if they have manufacturing industry experience. As a result, salaries for these roles have also increased.

With the growth of ecommerce, companies need to continually create and manage online content. As the higher education systems' syllabus does not provide enough training on online marketing topics, there is a real deficit of professionals who use digital marketing channels in an effective way and have up-to-date knowledge about online trends. As a result, the employment market for online marketing professionals has slowed as companies try to hold on to their current employees.

In the coming years we predict a serious increase in demand for product management, digital marketing and trade marketing professionals.

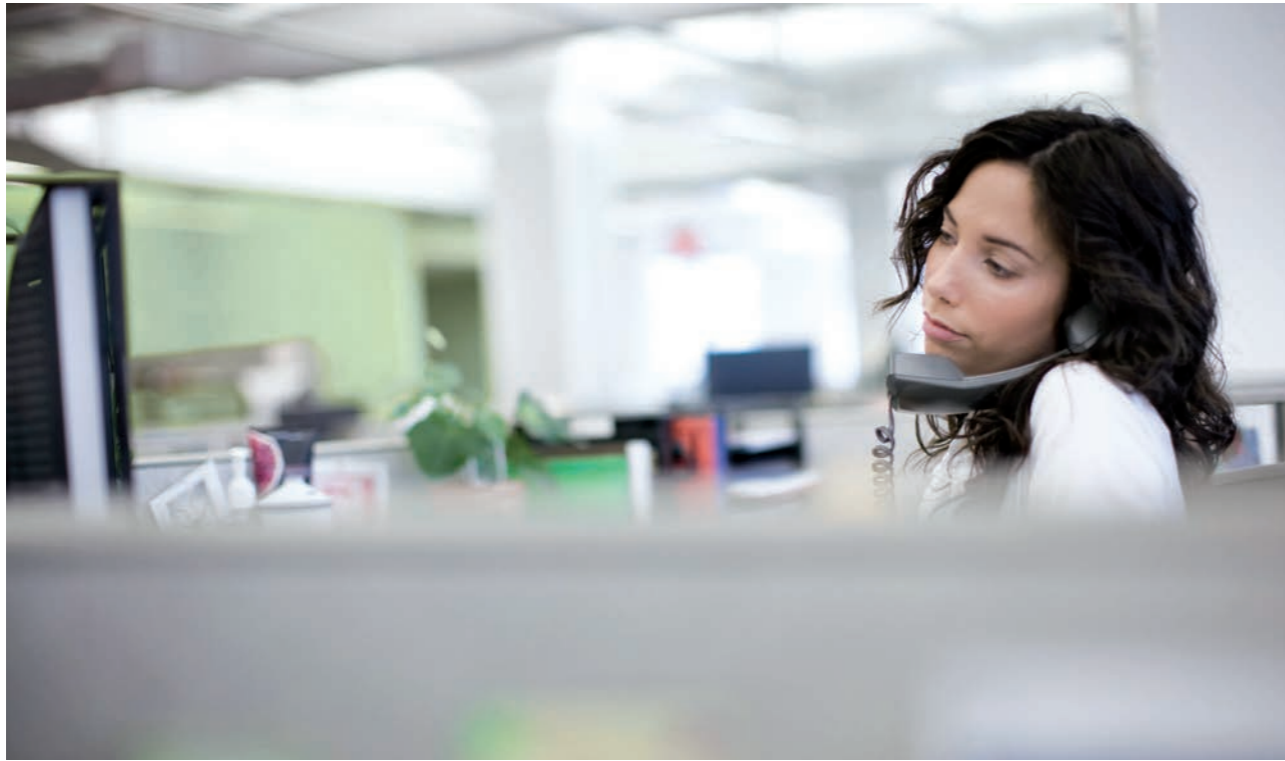
Az élelmiszeripari és elektronikai cikkek utáni folyamatosan növekvő, nagy mértékű kereslet következtében, az előző évben felgyorsultak a nyílt-piaci tevékenységek marketing szempontból, valamint a disztribútorok szerepe nagyban megerősödött. A legjelentősebb technológiai újítások éppen ezért a vásárlói magatartás megfigyelését és az ehhez alkalmazkodó stratégiák kialakítását célozták meg. Így mind az analóg, mind pedig a digitális marketing területeken elterjedt a rejtett és okos reklámok intenzív használata.

Mindezekre reflektálva, egyre nagyobb a kereslet azokra a marketing szakemberekre, akiknek kiépített kapcsolatrendszerük van a viszonteladókkal, és munkájuknak közvetlen hatása van a nyílt piaci versengés helyzetére. A rengeteg befolyó és gyorsan változó adatmennyiség feldolgozása alappillére lett a felpezsdült piaci szükségletek által előidézett gyors stratégia alkotásoknak, így megnőtt az igény a minél több adatbázist ismerő/átlátó, piackutató szakemberek iránt. Egyre diverzifikáltabbá válnak a Trade Marketing pozíciók, és a specialista besorolású szakembereket sokszor menedzseri szintre emelik és sok esetben az eddig egyedül betöltött állásokat külön erre a célra kialakított csapatok váltják fel. Ezzel párhuzamosan, a hazánkban gyártással is foglalkozó cégeknél folyamatosan bővül a termékmenedzserek feladatköre és piaci szerepe a 2016-ban tapasztaltakat követően. Továbbá, a jó technikai és kereskedelmi vénával rendelkező szakemberek iránt is komoly keresletnövekedés tapasztalható, ami a bérekre is hatással lehet.

Az e-kereskedelem állandó növekedése folyamatos, effektív online jelenlétre és tartalomgyártásra kényszeríti a vállalatokat. A digitális marketingben otthonosan mozgó és az online trendeket ismerő/követni tudó szakemberekből országos szintű hiány áll fenn, melynek legfőbb oka, hogy ezt a féle tudást nem biztosítják kellőképpen a felsőoktatási intézmények és egyetemek. Ez a fajta hiány egy beszűkült piacot idézett elő, a különböző cégek ragaszkodnak saját online marketing szakértőikhez, ezzel lassítva a munkaerő áramlást. A következő években kiemelkedő keresletnövekedését várunk a termékmenedzsment, trade marketing, valamint digitális marketing területeken.

Job Title	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	800 000	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	450 000	600 000	500 000
Brand Specialist	450 000	600 000	500 000
Product Specialist	500 000	700 000	600 000
Marketing Coordinator	400 000	600 000	500 000
Marketing Assistant	250 000	400 000	320 000

GENERAL WAGE INCREASE ÁLTALÁNOS BÉREMELKEDÉS



In general, the salaries in the office support sector have risen compared to last year which is mainly due to the fact that the shortage of labour has become a daily problem. Because of this, employees who work in this area have become greatly valued and their salaries are continuously increasing. The highest salary increase is at the entry-level positions and for such positions the minimum salaries are getting closer to the market average. It is important to note that the reception and office manager salaries are still greatly influenced by the size of the office and the complexity of the tasks. On the other hand, there is only a minimal increase in salaries compared to last year with of personal assistant roles and executive assistant roles.

Az iroda támogatás területéről általánosságban elmondható, hogy a tavalyi évhez képest emelkedtek a bérek, aminek legfőbb oka, hogy a munkaerő hiány ezen a területen is mindennapos problémává nőtte ki magát. Ez a nagymértékű erőforráshiány jelentősen felértékelte az ezen a területen dolgozók munkáját, emiatt folyamatos béremelkedés tapasztalható. Legnagyobb mértékben a belépő szintű pozícióknál növekedtek a fizetések, ezen pozíciók esetében a minimum bérek kezdenek közelíteni a piaci átlaghoz. Azonban fontos megemlíteni, hogy a recepció és iroda vezetői juttatásokra továbbra is nagy hatást gyakorol az iroda mérete és a feladatok összetettsége. Ezzel szemben a személyi asszisztencia, vezetői asszisztencia területén, csak minimális emelkedés tapasztalható a fizetésekben a tavalyi évhez képest.

OFFICE SUPPORT

Office Support	Ft Min	Ft Max	Ft Typical	Office Support	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Receptionist (English speaking)	260 000	380 000	300 000	Executive Assistant (3+ years)	450 000	650 000	480 000
Administrative Assistant	220 000	330 000	260 000	Office Manager (1-3 years)	320 000	400 000	360 000
Executive Assistant (1-3 years)	310 000	450 000	370 000	Office Manager (3+ years)	400 000	650 000	470 000



DYNAMIC GROWTH DINAMIKUS NÖVEKEDÉS

As in the previous years, retail turnover is expected to grow this year, mainly due to the fact that the existing companies are expanding. This increase in turnover could not be hindered by some of the well-known brands that exited from the Hungarian market in 2017.

Growth in retail has had an impact on salaries which has seen to differ by brand and sector. During the previous year the food sector saw huge salary increases, but growth in the non-food sector was also typical, although it did not affect all positions. Mostly, entry-level jobs had an increase in salaries, while managerial positions had minimal or no increase at all.

Shortage of labour is increasingly affecting retail which is also creating more demand for loyal workers. Because of the salary gap between companies and sectors, competition has emerged for skilled workers and therefore it is becoming more and more difficult to find loyal employees in the long run, which can be a serious problem during new store openings.

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 in the Hungarian retail market in 2018.

A kiskereskedelmi forgalomban az előző évekhez hasonlóan, idén is növekedés várható, ami leginkább annak köszönhető, hogy a jelenlévő cégek tovább bővülnek. Ennek a forgalom növekedésnek az se tudott gátat szabni, hogy 2017-ben néhány ismertebb márka kivonult Magyarországról.

A kiskereskedelem növekedése a bérekre is hatással van, de a mértéke szektoronként és márkákként eltérő tud lenni. Az előző év során a legnagyobb hírverést az élelmiszer szegmens kapta, ahol hatalmas béremelkedésekről lehetett hallani, de a nem-élelmiszer területen szintúgy érzékelhető a növekedés, igaz ott nem érintett minden pozíciót. Leginkább a belépő szintű állásoknál lehet tapasztalni emelkedést a bérekben, míg a vezetői pozícióknál minimális, vagy egyáltalán nincs.

A munkaerőhiány egyre jobban érzékelteti hatását a kiskereskedelemben is, így még nagyobb igény van a lojális munkavállalókra. A cégek és szektorok között lévő bérkülönbségek miatt komoly verseny alakult ki a szakképzett munkavállalókért, és emiatt egyre nehezebb hosszútávon tervezni a dolgozókkal, ami komoly problémát jelenthet az új üzletek nyitásánál.

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.

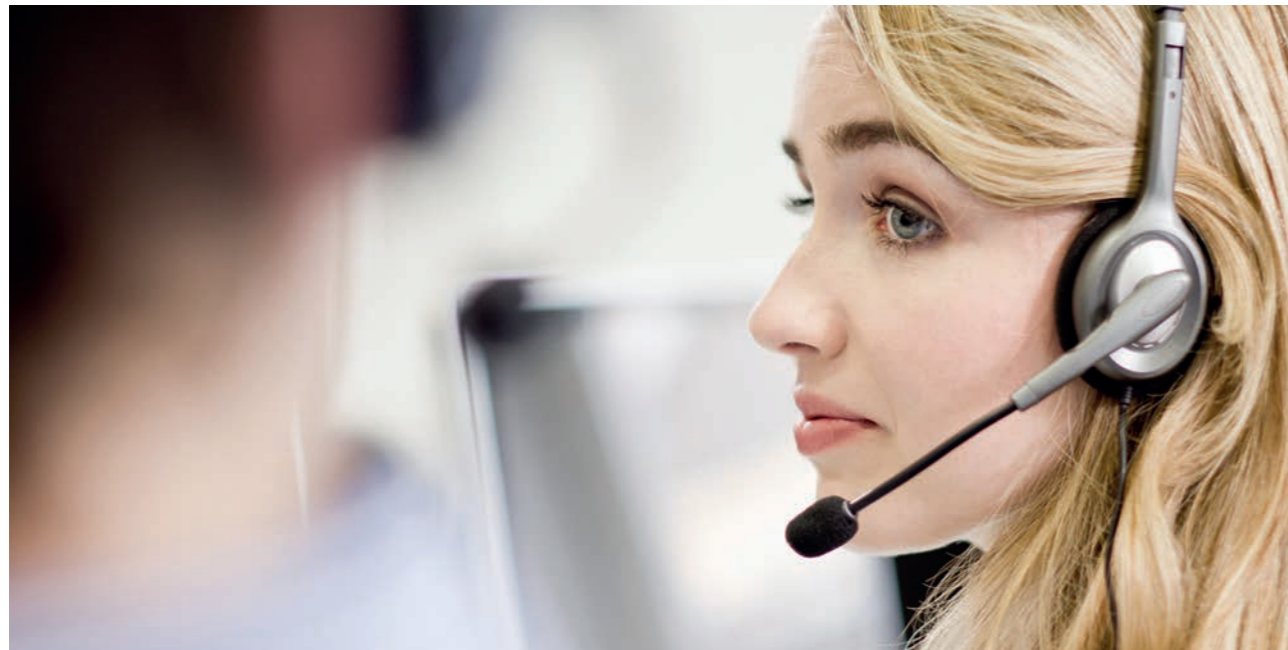
RETAIL

Retail - Non-fashion and Fashion Retail	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	350 000	700 000	450 000
Assistant Store Manager	280 000	450 000	350 000
Department Manager	260 000	400 000	300 000
Visual Merchandiser	180 000	350 000	250 000
Sales Assistant	180 000	260 000	220 000

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	280 000	450 000	350 000



DEMAND FOR THE TECHNICAL KNOWLEDGE IGÉNY A TECHNIKAI TUDÁSRA



In the recent years, the technical and IT sales areas were still the fastest growing fields in parallel with the manufacturing, engineering and IT industries, making it a candidate-driven market. Although we've noticed a downturn in the growth of wages, compensation packages have still been the most competitive in those two areas.

The construction industry has developed considerably in the recent years, resulting in higher demand for sales professionals engaged in HVAC and building materials trade.

In the FMCG sector the majority of the roles in demand have been for Key Account Managers and Sales Representatives. These positions get interest from people who are working in other industries, but most companies insist on industry experience. This sector has also experienced some growth, but open positions are mainly due to staff turnover or reorganization. Over the past year there were several executive vacancies due to organizational changes and growth. Some companies entered the Hungarian market with their own organisationally set-up (besides distribution), however, these offices opened with only with one or two positions.

In the agriculture sector wages are below the market average, despite the fact that the required education and experience levels demanded increased.

Most professionals are not actively looking for a job, but due to direct approach there has generally been a growth in the number of people changing positions. Typically, candidates are not open to opportunities at the same level, they are motivated by career development opportunities, regional positions, greater responsibility and more favourable financial benefit packages. Motivating candidates throughout the recruitment process is extremely important.

In regards to location, most openings are based in Budapest, or there is a possibility to work at home due to significant

travelling required for a role. In the recent years multinational organizations transferred sales positions to Budapest. Due to the growth in the number of companies, the number of sales positions in the countryside has also risen.

As for language knowledge, English continues to be a basic requirement due to communication with regional line managers or foreign partners, however, many professionals are still lacking in this area. The demand for German speaking specialists is growing, which has resulted in higher salaries for the professionals as this language knowledge is not common in Hungary. Further language knowledge – especially the languages of neighbouring countries – is a big advantage too, especially in sales support positions.

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 (in many cases for personal use as well), mobile phone, laptop, cafeteria or other benefits and the opportunity to work from home.

Az utóbbi évben továbbra is a műszaki és informatikai értékesítés volt az egyik leggyorsabban fejlődő terület, a gyártás, mérnöki és informatikai iparágak mellett. Értékesítésen belül teljes mértékig igazodott a terület a műszaki területekhez, így jelöltek által vezérelt piacról beszélhetünk. 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.

Az építőipari terület az elmúlt években jelentősen fejlődött, így nagyobb kereslet volt értékesítő szakemberek iránt, akik épületgépészeti, illetve építőipari anyagok kereskedelmével foglalkoznak.

SALES

Az FMCG szektorban a legnagyobb kereslet a Kiemelt vevői kapcsolattartó és Területi képviselő pozíciókat betöltő szakemberekre volt, ezek a pozíciók más iparágban dolgozó szakemberek érdeklődését is gyakran felkeltik, viszont a legtöbb vállalat ragaszkodik az iparági tapasztalathoz. Bár érzékeltünk némi növekedést, a nyitott pozíciók nagy része a fluktuációnak és átszervezéseknek köszönhető. Az elmúlt évben megfigyeltük, hogy több nyitott vezetői pozíció volt, átalakítások, illetve növekedésnek köszönhetően. Néhány vállalat saját képviselővel is megjelent a magyar piacon a disztribúció mellett, azonban ezek az irodák csak egy-két pozíciót vontak maguk után.

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

A szakemberek nagy része aktívan nem keres munkát, azonban megkereséseknek köszönhetően általában több aktív pályázatuk is van. Jellemzően azonos pozícióba nem váltanak a jelöltek, az előrelépési lehetőség, régiós pozíció, nagyobb felelősségi kör, illetve kedvezőbb anyagi juttatási csomag motiválja őket. Így nagyon fontos a jelöltek motiválása a kiválasztási folyamat során.

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	370 000
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	400 000	550 000	450 000
Key Account Manager	550 000	750 000	680 000
Senior Key Account Manager	750 000	950 000	800 000
National Account Manager	950 000	1 100 000	1 000 000
Sales Manager	950 000	1 100 000	1 000 000
Sales Director	1 100 000	1 800 000	1 400 000
Junior Export Sales Manager	400 000	650 000	500 000
Export Sales Manager	650 000	1 100 000	850 000
Export Sales Director	1 100 000	1 700 000	1 400 000

Sales support - IT	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Product Support Specialist	400 000	550 000	450 000
Sales Support Engineer	450 000	600 000	500 000
Pre-Sales Specialist	400 000	550 000	450 000
Pre-Sales Manager	600 000	900 000	750 000

Lokáció szempontjából Budapest a legvonzóbb hely a vállalatok számára, de sok esetben a rengeteg utazás miatt lehetőség van otthonról is dolgozni. Az elmúlt években több multinacionális vállalat is Budapestre hozta regionális értékesítői pozícióit, de a cégek növekedése miatt emelkedett a vidéki értékesítői pozíciók száma is.

Nyelvtudás tekintetében az angol továbbra is alapelvárás a vezetőkkel vagy külföldi partnerekkel való kommunikáció miatt, ez azonban még mindig számos jelölnél hiányos. A német nyelvtudású értékesítőket is egyre nagyobb a kereslet, ez magasabb bért is jelent a németül beszélő kollégák számára, tekintettel arra, hogy a folyékony német nyelvtudás nem elterjedt Magyarországon. Továbbá, ha valaki más idegen nyelven is beszél – főként a szomszédos országok nyelveit – az előnyös helyzetből indul.

A vállalatok az értékesítési pozíciók esetében az alapfizetés mellett további kompenzációs csomagot is kínálnak, mint például egyéni teljesítmény alapú bónusz vagy juttatási rendszer, vállalati autó személyes használatra is, mobiltelefon, laptop, béren kívüli juttatások, valamint az otthonról történő munkavégzés lehetősége.

Direct sales - IT	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Sales Representative	350 000	500 000	450 000
Sales Engineer	450 000	700 000	550 000
Key Account Manager	550 000	850 000	650 000
Sales Executive	600 000	900 000	750 000
Business Development Manager	700 000	1 000 000	850 000
Channel Sales Manager	700 000	900 000	800 000
Sales Manager	800 000	1 200 000	1 000 000
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	300 000	400 000	350 000
Sales Support Engineer	400 000	550 000	450 000
Pre-Sales Engineer	400 000	650 000	550 000

Direct sales - Technical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Sales Representative	350 000	600 000	500 000
Sales Engineer	400 000	700 000	600 000
Key Account Manager	500 000	900 000	700 000
Business Development Manager	700 000	1 000 000	850 000
Sales Manager	850 000	1 300 000	1 000 000
Sales Director	1 200 000	1 800 000	1 500 000
Regional Sales Manager	1 500 000	2 000 000	1 800 000