

CONTENTS

Welcome	1
Salary Guide Survey 2021	2
Market Overview	6
Hays Temporary Services	8
Sectors	
Accountancy & Finance	12
Banking & Insurance	16
Business Services	20
Construction & Property	26
Engineering & Manufacturing	32
HR	38
Information Technology	40
IT Contracting	44
Law & Compliance	48
Life Sciences	50
Logistics & Supply Chain	54
Marketing	56
Retail	58
Sales	60
About us	64

WELCOME



Tammy Nagy-Stellini
Managing Director
Hays Hungary

Welcome to the 2021 Hays Hungary Salary Guide report. This is our eleventh consecutive year of launching this annual report that presents salary levels and key trends in the Hungarian labour market.

In this publication, you will find a comprehensive salary benchmarking split across fourteen main specialist sectors, focusing on all the hiring trends over the past year. We also look at all the major economic, legislative and technological changes that we feel will shape the labour market in 2021. 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 2020.

We hope you will find the information and insight presented in our Salary Guide 2021 report both interesting and useful, whether you are an employer or a job seeker.

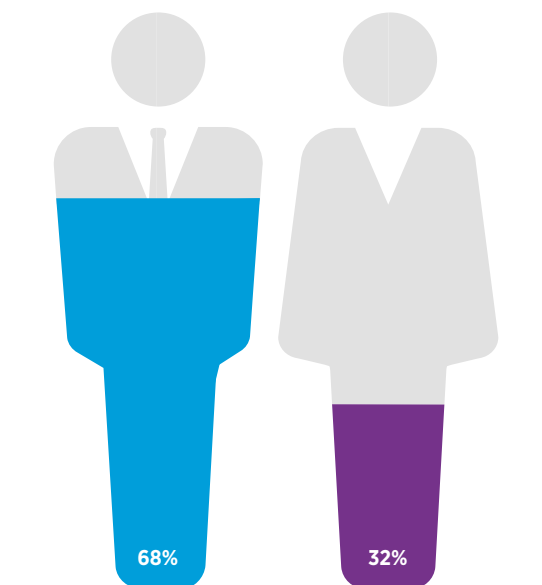
Üdvözljük a Hays Hungary 2021-es Salary Guide kiadványában! Örömkre szolgál, hogy immár tizenegyedik alkalommal jelenik meg bérfelemérésünk, amelyben bemutatjuk az aktuális magyarországi munkaerőpiaci trendeket és bérszinteket.

Kiadványunkban az elmúlt egy évre fókuszálva átfogó képet nyújtunk a bérsávokról tizennégy szakterületre lebontva, valamint bemutatjuk a legfontosabb gazdasági, jogi és technológiai változásokat, amik hatással lehetnek a 2021-es év munkaerőpiacára. A riport a minimum, maximum és jellemző bruttó havi fizetéseket mutatja be magyar forintban (HUF), teljes munkaidős pozíciókra vonatkozóan, bónuszok és egyéb juttatások nélkül. Az adatok a Hays Hungary több száz toborzó projektjéből származnak, amelynek alapját a 2020-ban meglévő multinacionális és KKV partnereink szolgáltatták.

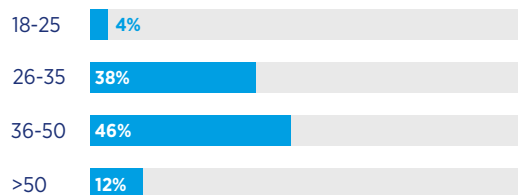
Bízunk benne, hogy a 2021-es Salary Guide felmérésünket hasznosnak és érdekesnek találja, akár mint munkáltató vagy mint álláskereső.

HAYS HUNGARY SALARY GUIDE SURVEY 2021

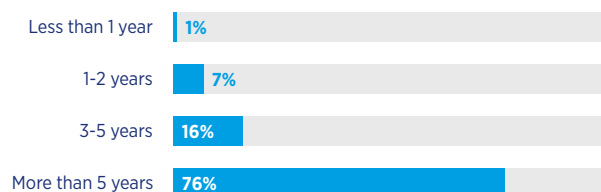
Gender



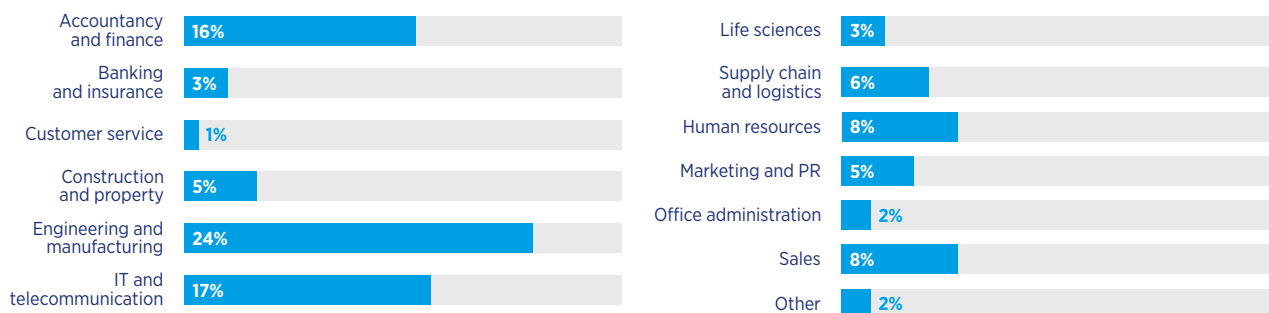
What is your age?



How many years of work experience do you have?

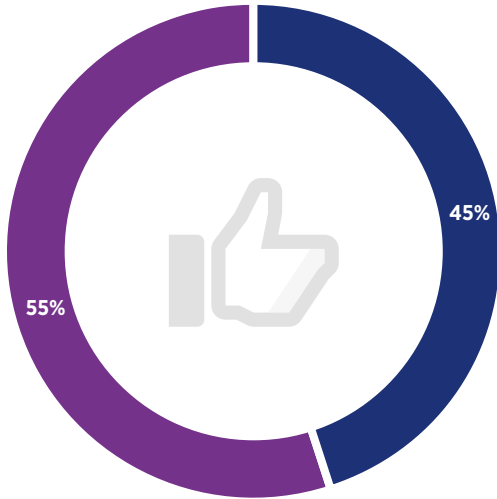


Which industry are you working in?



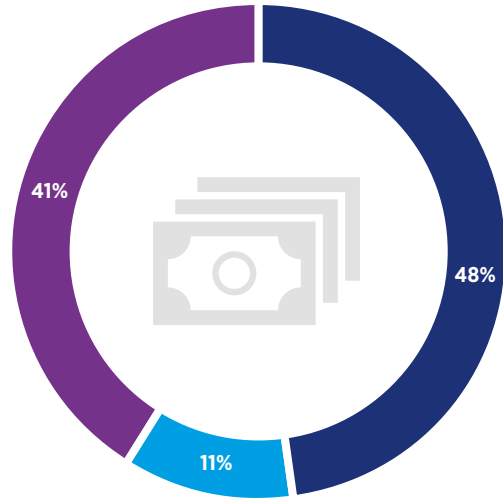
Are you satisfied with your current salary?

■ Yes ■ No

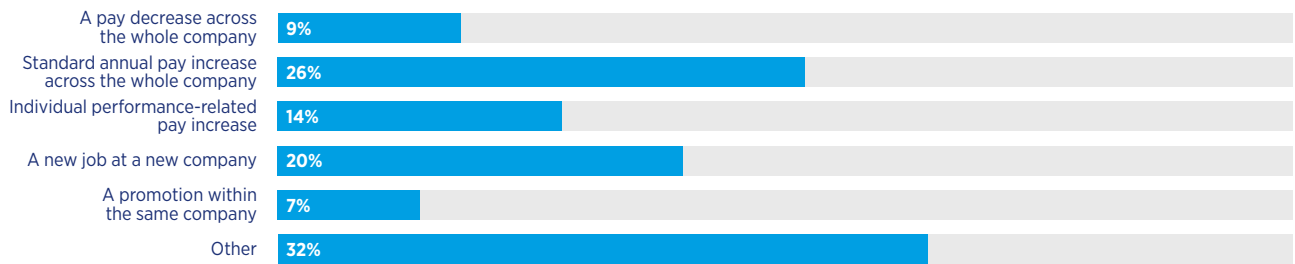


Did your salary change last year (2020)?

■ Yes, it increased ■ Yes, it decreased ■ No



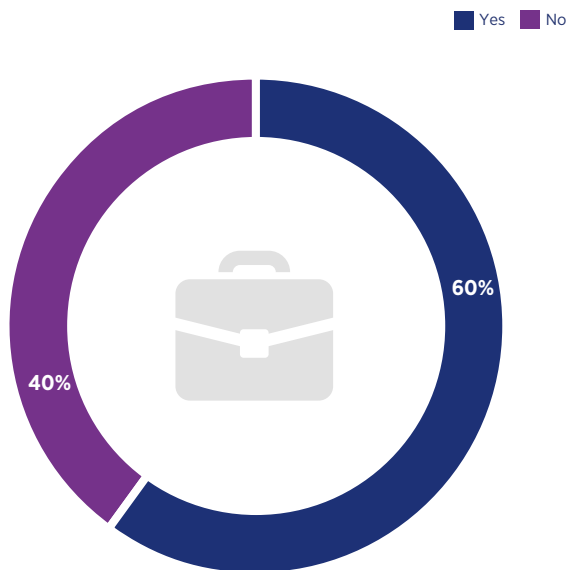
What was the reason behind your salary's change? (Select all that apply.)



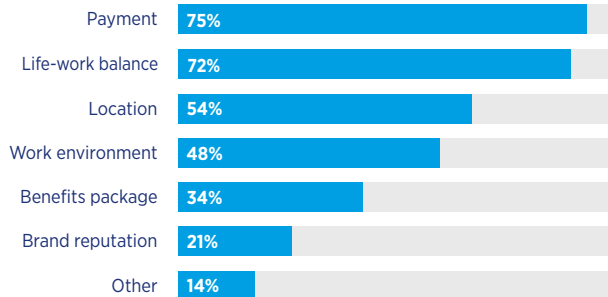
45% 
were satisfied with their salary in 2020

HAYS HUNGARY SALARY GUIDE SURVEY 2021

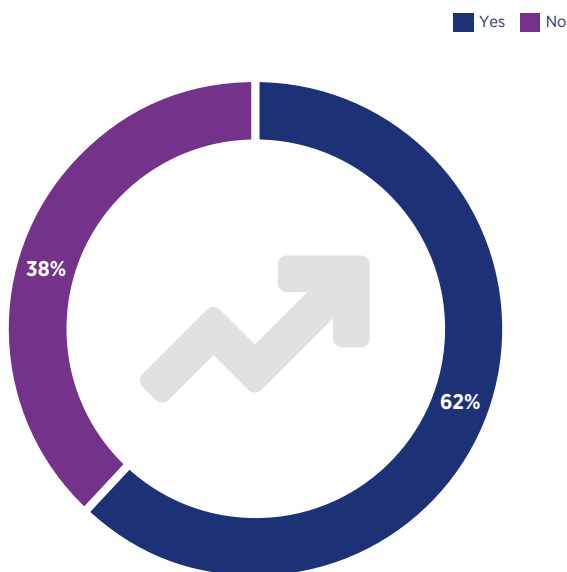
Are you planning to change your job in the near future?



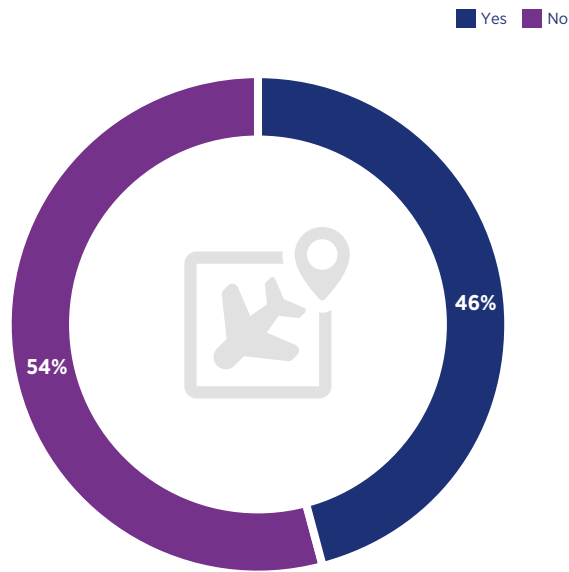
What are your main priorities when looking for a new job? (Select all that apply.)



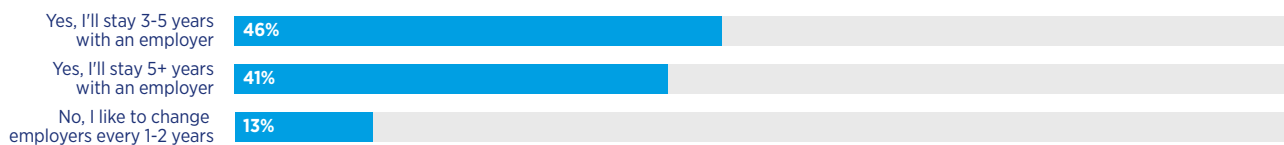
Would you move to another city in Hungary for a better career opportunity?



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



Do you believe in job loyalty?





MARKET OVERVIEW

PIACI ÁTTEKINTÉS

In 2020, the most significant effect on the world economy was the continuing coronavirus crisis, and our labour market still feels its consequences. The interview table has turned in many industries, while in some others we see a growing demand for professionals.

The new circumstances put the automotive sector, that was already going through transformation, under particular pressure. Consequently, the OEMs and TIER 1 suppliers that specialised in the automotive sector suffered the most. At the same time, the pharmaceutical, logistics, software development and telecommunication companies performed outstandingly and were pushed to their limits in terms of their capabilities to deal with the suddenly increased customer demand.

We did not see any change in the sentiment of investors. Many international corporations relocated their jobs to Hungary at short notice or began to establish a service centre here to cut costs. SSCs in Hungary are developing and expanding rapidly, mainly their research & development departments. They provide complex roles mainly in automation and process optimisation.

Considering the fact that the majority of businesses were forced to accept and provide the possibility of remote work for their staff, it performed very well during the first half of the year. Business leaders increasingly acknowledge the benefits of remote working. Local recruitment initiatives can now expand to any part of the country or even abroad, which remarkably widens the potential pool of candidates.

The greatest challenge for HR was to handle redundancies, freeze positions, and retain the overloaded staff that remained in the business. In general, the number of active job seekers increased in the market, at the same time, the number of open positions declined and passive candidates became more cautious and reluctant to change jobs. When they looked to make a decision on their future, the stable background of an employer became much more valued than before and in many cases it made original salary expectations more flexible.

The vaccine for the virus is expected to be available in spring 2021, that will result in the reduction of general restrictions and regulations that were made by the businesses to handle the crisis. The labour market we knew before 2020 will certainly not be the same anymore, but at the same time, the unprecedented alliance worldwide to stop the spread of the virus and forced practice of remote work across organisations, opened doors for new opportunities in the future like accelerated digital transformation and the integration of a virtual workforce.

A 2020-as év kapcsán elkerülhetetlen megemlíteni az elhúzódozó koronavírus járványt, amely hosszútávon a legnagyobb hatással volt a világgazdaságra. A pandémia következményei pedig továbbra is jelen vannak az életünkben. Nem kivétel ez alól a munkaerő piac sem, ahol régen látott helyzetek alakultak ki. Több területen megfordult az interjú asztal, viszont vannak iparágak, ahol valójában fellendült a kereslet a szakemberek iránt.

Az egyébként is átalakulóban lévő autópárt kifejezetten érzékenyen érintette a kialakult helyzet, melynek következtében jellemzően az OEM és a TIER 1-es beszállítók sodródtak válságba, akik kifejezetten az autópárti területre specializálódtak. Ugyanakkor kimagaslóan teljesítenek és csúcsra vannak járatva a gyógyszeripari, logisztikai, szoftverfejlesztő és telekommunikációs cégek is a hirtelen megnövekedett igény miatt. A befektetői kedv Magyarországra felé továbbra sem csökkent, sőt, számos nemzetközi vállalat költségcsökkentés miatt rövid időn belül áthelyezte pozíciókat az országunkba, vagy szolgáltató központot létesítene. Az SSC-k piaca emiatt is nagy léptékben fejlődik és bővül főleg komplexebb munkakörökkel és kutatás/fejlesztéssel foglalkozó vállalatokkal.

Tekintve, hogy a távmunkára elfogadására és biztosítására rákényszerült szinte valamennyi munkáltató, ez az év első felében rendkívül jól szerepelt és bizonyított. A vezetők egyre inkább kezdik felismerni az olyan lehetőségeket, melyeket az otthoni munkavégzés által kapnak. A lokális munkaerőborzolás így kiterjedhet az ország bármely pontjára, sőt akár külföldre, mely kifejezetten növeli az elérhető jelöltek számát.

A legtöbb kihívást a HR számára a leépítés, a pozíciók befagyasztása, illetve a megmaradt túlterhelt munkaerő megtartása jelentette. Általánosan nézve növekedett az aktív álláskereső száma a piacon és ugyanakkor a nyitott pozíciók mennyisége csökkent. A passzív jelöltek ellenben még óvatosabbak és nem szívesen váltanak munkahelyet. A döntés meghozatalakor felértékelődött a stabil munkáltatói háttér, mely sokszor még az elképzelt fizetési igényeket is felülírja.

A vírus elleni vakcina 2021 tavaszától várhatóan elérhető lesz Magyarországon, mely csökkenteni fogja a politikai nyomást és ez által pedig az általános korlátozások csökkenése, illetve a munkáltatók krízis kezelés miatt hozott szabályozásainak enyhülése várható. A munkaerőpiac, ahogy azt ismertük 2020 előtt már soha nem lesz ugyanolyan, ugyanakkor a világszintű példátlan összefogás és a kipróbált távmunka új lehetőségek irányába nyitott ajtót, mint a felgyorsuló digitális transzformáció és a virtuális munkaerő integrációja.



WHITE COLLAR TEMPORARY STAFFING

FLEXIBLE PREDICTABILITY



The year 2020 presented various challenges for each company. We were confident in providing solutions to these difficulties for our customers, be it headcount, flexibility, cost reduction or 100% success on new hires.

As a result of the 2008 crisis, temporary workers were laid off in the first place, which also had a major impact on white collar professionals. Nevertheless, when the economy began to recover, rebuilding temporary staff was at the top of the priority list for most of our partners.

Surprisingly, this scenario did not occur as a result of the coronavirus. We observed only about 2% downsizing on intellectual fields, in particular to those roles that are closely connected to the office area, for example receptionist positions.

Quick response and alternative solutions have always been a high demand and continue to do so, but we see that flexibility will be even more important and desirable in the future. Companies switched to a full home office system where this kind of work would have been unimaginable until March 2020. Challenges of HR did not alleviate in case of headcount planning either. Many companies find themselves facing the necessity of further workforce, but no headcount is available for the purpose. The most obvious solution for this matter is temporary staffing as the employee will work under Hays' payroll.

In 2021, companies will continue aiming to adapt to the current situation, following very diverse strategies. The redesign of old regulations and the creation of completely new ones (prioritising the retention of existing employees by introducing new benefits, placing a significant focus on employer branding activity) are as much present in the market for multinational companies as structural reorganisations, centralisation and, in some cases, significant staff reductions, optimisation. What is clear from the second half of 2020 and the first weeks of this year is that the demand for our white collar temporary staffing solution has increased significantly among both our existing and new partners. In addition, we are seeing explicit interest in further services that support non-standard forms of employment, such as "Contracting" and "Interim" methods, as these also provide efficient helping hand in the specific needs generated by this radically changed labour market situation. That is why we consider it essential within Hays Hungary to put special focus on these approaches. In the Temporary division our consultants specialised in providing a service with high-flexibility, being able to promptly fill unexpected structural gaps as experts in these alternative employment areas, proactively responding to the latest labour market needs in a fast, precise, reliable and efficient way that is expected from Hays.

How do we work?

Based on the experience of recent years, we have designed our team to provide the best collaboration for our clients. The smoothness of the selection and hiring processes is ensured by dedicated Key Account Managers (consultants) and colleagues in charge of administrative processes, labour affairs.

In order to present the most suitable candidates to our clients, our consultants specialise in different fields of the labour market, becoming experts of the given positions. Their area of responsibility covers full process lifecycle from position intake, identifying and interviewing the right candidates to issuing the offer for the selected candidate.

We strongly keep in mind the strategic planning of the partner company, the ideal start date and the average time available for the selection process, in addition to constantly keeping our clients informed about market trends, search results and making suggestions to hire the most suitable candidates for the vacancies.

Our administrative team is specialised in temporary staffing, carries out employment-related functions from new hire entry to exit process and throughout the employment. Their task is to maintain daily contact with employees and our partner companies, provide assistance, coordinate internal processes and report them on a monthly basis. They are responsible for the preparation of payroll, as well as for recording and modifying attendance sheets, cafeteria and further data related to payroll elements.

In the course of their work, the admin team cooperates closely with consultant colleagues to provide efficient service.

Head count freeze

If demand for new human resources has increased, but this has not been taken into account in the initial staff planning and no approval can be received for expansion, temporary staffing is a perfect alternative, not only for an interim period but for permanent employment as well.

Try & Hire

Temporary staffing is an excellent solution if the employer wants to make sure of the employee's abilities before finalising the person in its own structure. With our Try & Hire service, you can easily reduce your company's fluctuation rate, as you can be 100% sure that you will eventually hire the most suitable employees. We usually recommend our Try & Hire solution for a period of 6-12 months, during which time the hired employee is under Hays payroll and we are responsible for all related administration.

Payroll service

During our temporary staffing service, the employee belongs to Hays headcount and we are responsible for HR processes. This allows our partners to focus more on strategic and internal developments and to support their own HR team. Our consultants and specialised temporary administration team provide a full range of post-recruitment services - including professionals recruited by the client.



Hays' temporary hiring service not only means providing manpower but much more. In every case, from interviewing through onboarding to employment issues, regardless of the topic we can count on the expertise of the consultants. By using temporary service we can speed up our recruitment activities. Moreover, after the need arises Hays takes care of everything, and through constant contact, we always know how the process is progressing. In addition to providing comprehensive administration and payroll service, they also pay attention to resolving the issues and requests of our temporary employees.

Gürtler Dóra
HR Head, Sony



Hays (Budapest) are a trusted supplier and valued partner of PRO Unlimited for temporary worker hiring in Hungary. Hays consistently demonstrate deep knowledge of the Hungarian labour market and always present high-quality candidates that are well informed and briefed prior to attending an interview at client site. Their level of communication and response time is of a high-standard and they are always able to quickly resolve issues that may arise.

Like any key supplier, our relationship and partnership with key account individuals is paramount to our success. PRO Unlimited are lucky to have such committed and professional support from our day-to-day contacts at Hays. I would recommend Hays to any perspective client looking to expand their supplier base for temporary workers hiring in Hungary.

Jon Hunt
Operations Manager, PRO Unlimited on site at BlackRock



We have been working in a good partnership with Hays since 2014. It shows how satisfied we are, Hays takes a lot of burden from our shoulder by finding the right candidate, signing a contract and arranging all administrative tasks from benefits to commuting cost reimbursement. They are always there to help with any questions and are very open to our needs. Great service, great people!

Our multinational partner operating in IT sector

SZELLEMI MUNKAERŐ KÖLCSÖNZÉS FLEXIBILIS TERVEZHETŐSÉG



2020 minden cégnek más és más kihívásokat tartogatott, és mi magabiztosan tudunk ezekre a nehézségekre is megoldást nyújtani ügyfeleinknek, legyen szó létszámstopról, flexibilitásról, költségcsökkentésről vagy 100%-os beválást biztosító kérdésekről.

A 2008-as válság hatására munkaerőpiaci szempontból a kölcsönzött munkavállalókat küldték el legelőször, ami a szellemi területre is nagy hatással volt. Amikor pedig a gazdaság elkezdett fellendülni, a kölcsönzött munkavállalói állomány visszaépítése volt a prioritási lista elején. Meglepő módon, a koronavírus hatására nem ez a scenárió következett be. Szellemi területen csupán körülbelül 2%-os leépítést tapasztaltunk, ezeket is főleg olyan pozíciókban, amik irodához kötöttek, például a recepció munkakörök.

A gyors reakció, alternatív megoldások továbbra is kulcsfontosságúak, azonban a jövőben még az eddigieknél is nagyobb flexibilitásra lesz szükségünk. Olyan cégek álltak át egyik napról a másikra teljes home office-ra akiknél ez a fajta munkavégzés 2020 márciusáig elképzelhetetlen lett volna. A HR-esek kihívásai pedig a létszámtervezés kapcsán sem hoztak enyhülést. Sokan találják magukat szemben azzal a kihívással, hogy munkaerőre szükségük van, de nincs headcount. Ebben az esetben is a legkézenfekvőbb megoldás a munkaerő kölcsönzés, ugyanis a munkavállaló a Hays állományába kerül.

A 2021-es évben a vállalatok folytatják strukturális átalakításukat az adott helyzethez alkalmazkodva, ehhez nagyon változatos stratégiákat követve. A régi szabályzatok átalakítása és teljesen újak alkotása (meglévő dolgozók megtartásának előtérbe helyezése újabb juttatások bevezetésével, employer branding aktivitás jelentős fókuszba helyezésével) ugyanolyan mértékben jelen van a piacon a multinacionális cégek esetében mint a strukturális átszervezések, központosítás, néhol a vállalati állományban szereplők létszámának jelentős csökkentése, optimalizáció. Ami egyértelműen látszik a 2020-as év második fele és az idei év első hetei alapján, hogy a szellemi munkaerő kölcsönzési szolgáltatásunkra való igény jelentősen megnőtt mind meglévő, mind pedig új partnereink körében. A kölcsönzésen felül további, az általánostól eltérő foglalkoztatási módokban is felívelő tendenciát tapasztalunk, úgy mint a Contracting és az Interim foglalkoztatás, hiszen ezek is pontosan azokra az igényekre nyújtanak megoldást, amit ez a merőben megváltozott munkaerőpiaci helyzet generál. Ezért tartjuk alapvető fontosságúnak a Hays Hungary-n belül, hogy kiemelt fókuszot biztosítsunk ezen szolgáltatásainknak. A magas flexibilitást adó, ad-hoc keletkezett strukturális rések esetére alkalmazandó opciókra specializálódott tanácsadóink a Haystól megszokott gyors, precíz, megbízható és hatékony módon igyekeznek maximális támogatást nyújtani az említett alternatív foglalkoztatási területeken, proaktívan reagálva a legújabb munkaerőpiaci igényekre.

Hogyan működünk?

Csapatunk felépítését, az elmúlt évek tapasztalatai alapján, úgy alakítottuk, hogy a legjobb együttműködést biztosítsa ügyfeleink számára.

A kiválasztási és kölcsönzési folyamatok gördülékenységét a dedikált Key Account Managerek (tanácsadók) és munkaügyért felelős kollégák biztosítják.

Azért, hogy a legmegfelelőbb jelölteket prezentálhassuk ügyfeleinknek, tanácsadóink szakterületekre specializálódnak, így szakértői lesznek az adott pozícióknak. Feladatuk a pozíció felvételétől, a megfelelő jelöltek felkutatásán, interjúztatásán keresztül a kiválasztott pályázó ajánlatának kiadásáig mindent lefed. Szem előtt tartjuk a stratégiai tervezést, az ideális kezdési dátumot valamint a kiválasztási folyamat átlagos időigényét, ami mellett ügyfeleinket folyamatosan tájékoztatjuk a piaci tendenciákról, a keresés eredményéről és ennek megfelelően javaslatokat is teszünk, hogy a legalkalmasabb jelöltek kerüljenek alkalmazásba a pozíciókra.

A munkaerő kölcsönzésre specializálódott adminisztrációs csapat látja el a munkaviszonnyal kapcsolatos feladatokat a beléptetéstől a kiléptetésig, illetve a teljes munkaviszony alatt. Feladatuk a munkavállalókkal, partnercégeinkkel való napi szintű kapcsolattartás, segítségnyújtás, belső folyamatok koordinálása, havi riportálása. Ők felelősek a bérszámfejtés előkészítéséért, valamint jelenléti ívek, cafeteria, egyéb bérelemekhez kapcsolódó adatok rögzítéséért, módosításáért.

Létszám stop

Amennyiben megnövekedett az igény az új emberi erőforrásra, azonban a létszámtervezésnél ezzel nem számoltak, nem kapnak engedélyt, a munkaerő kölcsönzés tökéletes alternatívát nyújt, nem csak egy átmeneti időszakra, de akár hosszabb távú foglalkoztatási formában is.

Try & Hire

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

Bérszámfejtési szolgáltatás

Munkaerő kölcsönzési szolgáltatásunk során a munkavállaló a Hays állományában szerepel és a kölcsönbeadó felel a HR folyamatokért is. Így partnereink több fókuszot helyezhetnek a stratégiai és belső fejlesztésekre, valamint tehermentesíthetik saját HR csapatukat.

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



Hays kölcsönzési szolgáltatása nem csak azt jelenti, hogy biztosítják számunkra a munkaerőt, annál sokkal több.

Minden folyamatban, az interjúztatástól kezdve, az onboarding-on át a munkaügyi kérdésekig számíthatunk a tanácsadók szakértelmére, bármilyen témában fordulunk is hozzájuk. Kölcsönzési megoldással gyorsan tudjuk megoldani a új munkaerő felvételét, az igény felmerülése után a Hays intéz mindent, a folyamatos kapcsolattartás révén pedig mindig tudjuk, hogy halad a folyamat. A teljeskörű adminisztráció és bérszámfejtés biztosítása mellett figyelnek arra is, hogy a kölcsönzött munkavállalóink kérdéseit, kéréseit is azonnal megoldják.

Gürtler Dóra
HR Head, Sony



A Hays (Budapest) a PRO Unlimited megbízható beszállítója és értékes partnere a magyarországi kölcsönzési szolgáltatások piacán. A Hays következetesen demonstrálja a magyar munkaerőpiac mély ismeretét, és mindig olyan kiváló minőségű jelölteket mutat be, akik jól tájékozottak és felkészültek mielőtt részt vesznek az interjún.

A Hays tanácsadóinak kommunikációja magas színvonalú, és mindig képesek gyorsan megoldani a felmerülő problémákat.

Mint minden kulcsfontosságú szolgáltató esetében, a megbízott kapcsolattartó tanácsadókkal való együttműködésünk, partnerségünk is kiemelkedő fontosságú a sikerünk szempontjából. Szerencsések vagyunk, hogy ilyen elkötelezett és professzionális támogatást élvezhetünk a Hays részéről. Minden olyan potenciális ügyfélnek ajánlanám a Hays-t, aki bővíteni kívánja a magyarországi kölcsönzött munkavállalók beszállítói körét.

Jon Hunt
Operations Manager, PRO Unlimited on site
at BlackRock



2014 óta eredményesen dolgozunk együtt a Haysszel. Az azóta eltelt évek száma is mutatja, mennyire elégedettek vagyunk, hiszen a Hays sok terhet vesz le a vállunkról azáltal, hogy megtalálja a megfelelő jelöltet, aláírja a szerződést és minden adminisztratív feladatot megszervez, az ellátásoktól a költségtérítésig. Mindig készséggel állnak rendelkezésére bármilyen kérdésben, és nyitottak az igényeinkre. Nagyszerű szolgáltatás, nagyszerű emberek!

IT területen működő multinacionális partnerünk

ACCOUNTANCY AND FINANCE

BIG CHANGES IN THE SUB-AREAS



In 2020, we noticed general stagnation across finance and accounting wages, but if we focus on each sub-area, we can see big changes. The main reason for the stagnation was, of course, Covid-19.

The salaries of general accountants did not increase in 2020. Wages have risen by about 5% at companies where international accountancy knowledge and qualifications such as IFRS, ACCA are required – mostly foreign-owned companies and the ones that recruited for financial consolidation this year. In 2021, the biggest competition will be for IFRS-educated Senior Accountants with fluent English language skills. Here we can expect further wage growth – between 3-6% – but this is still a bit uncertain due to current circumstances.

We were able to find a surprising difference between the employment patterns in the countryside and the capital and the surrounding areas in 2020. In the field of controlling, positions that require English or German language skills and a few years of experience, actually offer higher wages in rural production companies than in a similar position in Budapest and the surrounding areas. This is due to the fact that more open positions were created in mainly foreign-owned, rural production companies, but the relevant workforce did not increase.

This means that there is a dilemma for controllers and production-related finance professionals – in Budapest there are many more options, so they can choose between employers, whereas in the countryside there are less options, but higher salaries. Rural companies are willing to pay a little more because it is much harder to find the qualified labour for these important positions to fill.

Most companies are continuing to outsource their finance and accounting functions to SSCs as soon as they can. A positive change in this area is that there are more and more companies operating in the SSC sector that have also created more complex positions within the finance function, providing an opportunity for employees who want such a job, but have so far held negative perceptions of the sector.

PÉNZÜGY ÉS SZÁMVITEL

NAGY VÁLTOZÁSOK AZ ALTERÜLETEKEN

A 2020-as évben stagnálást tapasztalhattunk a pénzügy és számvitel területén, ha összesítve vizsgáljuk a terület béreit. Viszont, ha fókuszáltan az egyes alterületekre összpontosítunk, akkor nagy változásokat figyelhettünk meg. A stagnálás legfőbb oka természetesen a Covid-19 volt.

Az általános könyvelők bére nem emelkedett 2020-ban. Körülbelül 5%-ot nőttek a bérek azon – a főleg külföldi tulajdonú – cégeknél, ahol a nemzetközi tudás és végzettség, például IFRS, ACCA szükséges vagy konszolidációs területre kerestek ebben az évben. A 2021-es évben a legnagyobb verseny az IFRS végzettséggel, angolul jól beszélő szenior könyvelőkért lesz. Itt várhatunk továbbra is bérnövekedést, aminek mértéke egyelőre bizonytalan, de előreláthatólag 3-6% körül lesz.

2020-ban történt először, hogy egy meglepő különbséget találhattunk a vidék és főváros (+ agglomeráció) viszonylatban. Controlling területen az angol vagy német nyelvtudást és pár év tapasztalatot igénylő pozíciók a vidéki termelőcégeknél magasabb bért kínálnak,

mint egy hasonló budapesti, vagy agglomerációban található ugyanolyan pozíciónál. Ennek az oka, hogy a főleg külföldi tulajdonú, vidéki termelővállalatoknál több nyitott pozíció jött létre, a releváns munkaerő viszont nem növekedett. Ugyanis a controlling, illetve termeléshez köthető pénzügyi szakemberek karrierválasztásánál van egy nagy dilemma: Budapesten sokkal több a lehetőség, így válogathat a munkáltatók között, vidéken kevesebb lehetőség van, viszont magasabb fizetést lehet kapni. A vidéki vállalatok hajlandóak valamivel többet fizetni, mert sokkal nehezebb a munkaerőt megtalálni, de a pozíció betöltése kulcsfontosságú.

A legtöbb vállalatnál továbbra is megfigyelhető az a trend, hogy amint teheti, pénzügyi központba próbálja kiszervezni a munkákat. Pozitív változás ezen a területen, hogy egyre több olyan SSC szektorban tevékenykedő vállalat van, amely komplexebb pénzügyi pozíciókat is létrehozott, lehetőséget nyújtva azon munkavállalóknak is, akik ilyen munkakörre vágnak és szívesen kipróbálnák magukat ebben a környezetben, de eddig tartottak a szektor negatív megítélése miatt.

“ Controlling területen az angol vagy német nyelvtudást és pár év tapasztalatot igénylő pozíciók a vidéki termelőcégeknél magasabb bért kínálnak, mint egy hasonló budapesti, vagy agglomerációban található ugyanolyan pozíciónál. ”

ACCOUNTANCY AND FINANCE

Accounting	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Jr. Accountant (0-3 years)	320 000	550 000	450 000
Accountant (3-5 years)	420 000	630 000	535 000
Sr. Accountant (5+ years)	480 000	820 000	640 000
Chief Accountant	700 000	1 200 000	940 000
IFRS Expert	650 000	900 000	750 000

Controlling (Budapest)	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Jr. Controller (0-2 years)	380 000	520 000	465 000
Controller (3-5 years)	500 000	700 000	610 000
Sr. Controller (5+ years)	650 000	900 000	780 000
Head of Controlling	830 000	1 400 000	1 050 000

Controlling (country side)	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Jr. Controller (0-2 years)	380 000	520 000	465 000
Controller (3-5 years)	550 000	780 000	660 000
Sr. Controller (5+ years)	760 000	1 200 000	890 000
Head of Controlling	1 000 000	1 700 000	1 290 000

Payroll	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Payroll Assistant (0-3 years)	350 000	520 000	450 000
Payroll Specialist (3+ years)	400 000	650 000	530 000
Payroll Team Leader	650 000	1 200 000	900 000

Consolidation	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Jr. Consolidation Accountant (0-3 years)	400 000	650 000	525 000
Consolidation Accountant (3-5 years)	620 000	900 000	780 000
Sr. Consolidation Accountant (5+ years)	800 000	1 200 000	1 000 000
Team Manager	1 300 000	1 900 000	1 500 000

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

Audit (finance)	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Audit Assistant (0-2 years)	370 000	580 000	475 000
Auditor (3-4 years)	450 000	800 000	640 000
Audit Sr. (5+ years)	680 000	1 100 000	840 000
Audit Manager	850 000	1 500 000	1 100 000
Chief Audit Officer	1 200 000	1 800 000	1 400 000

Tax	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Jr. Tax Advisor (0-2 years)	350 000	540 000	450 000
Tax Advisor (3-5 years)	500 000	860 000	680 000
Tax Expert (5+ years)	650 000	1 200 000	890 000
Tax Manager	800 000	1 500 000	1 000 000

Audit (operational)	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Audit Assistant (0-2 years)	390 000	600 000	490 000
Auditor (3-4 years)	500 000	730 000	615 000
Audit Sr. (5+ years)	700 000	1 050 000	870 000



BANKING & INSURANCE

DIGITALISATION HAS HIGH IMPACT ON THE MARKET



The banking and insurance sectors were only slightly affected by the coronavirus pandemic, with no major downsizings or layoffs having to take place across the sector. In the spring we saw a decline in the number of positions that were available, but this number started to rise again and in 2020 Q3 approached the level of previous years. Due to the stability of the sector in comparison to the global job market, candidates were less willing to change roles than they have been previously, so there were far fewer candidates available in the market.

In our experience, the speed of selection was the key criteria in the successful recruitment of new staff. If the selection took less than three weeks, the candidates' motivation remained high and they developed a commitment to their prospective employer.

The wage growth seen in previous years in the sector came to a halt this year. Base wages stagnated, and there was a small decline in the overall benefit package as well, as non-wage benefits declined slightly. We expect to see a slow return to growth in 2021.

In the banking and insurance sectors, IT, automation and digitisation skills are in high demand, which has led to an increased interest in Business Analysts, Process Managers and System Managers.

Candidates that have programming skills and good English language skills have additional opportunities and access to higher salaries. Employees looking to take up roles like these, have found the opportunities in the banking sector more complex, diversified and exciting than in other industries.

In the insurance sector, Actuaries are in the most demand, with their salaries rising by 10-15% in 2020. This increase was seen mainly in junior roles, while the salaries in senior positions did not change. Special pricing, modelling or product development positions, as well as roles related to the introduction of IFRS 17, have also become increasingly popular and there has also been no decline in interest from the candidates in regional (CEE) or international positions in this area.

BANK ÉS BIZTOSÍTÁS

A DIGITALIZÁCIÓ JELENTŐS HATÁSA A PIACRA

A bank és biztosítói szektort a koronavírus járvány kis mértékben érintette, nem volt jellemző a nagyobb leépítés vagy elbocsátás. Tavasszal visszaesést figyeltünk meg a pozíciók számát tekintve, azonban ez a szám újra emelkedésnek indult és meg is közelítette a korábbi évek szintjét. A szektor stabilitása miatt a korábbiakhoz képest alacsonyabb volt a jelöltek váltási hajlandósága, ezért jóval kevesebb volt az elérhető jelölt a piacon.

Tapasztalataink szerint a sikeres toborzást jelentősen elősegítette a kiválasztás gyorsasága. Amennyiben a kiválasztás nem vett igénybe 3 hétnél többet, a jelöltek motivációja erősödött és kialakult az elköteleződésük a vállalat felé.

A korábbi évek béremelkedése a szektorokban idén megtorpant. Az alapbérek stagnáltak, azonban a teljes juttatási csomagot nézve alacsony visszaesés történt, mivel a béren kívüli juttatási elemek kis mértékben csökkentek. Véleményünk szerint 2021-ben lassuló emelkedés várható.

A bank és biztosítói szektorban is az IT tudás, automatizációs és digitalizációs készségek a leginkább keresettek, ebből kifolyólag megnőtt az érdeklődés az üzleti elemzők, folyamat- és rendszerszervezők iránt. A programozási ismeretek és az aktív angol nyelvtudás további

lehetőségeket és magasabb bérezés esélyét biztosítja a jelölteknek. Azon munkavállalók, akik ilyen jellegű pozícióban szeretnének elhelyezkedni, a banki szektor lehetőségeit találták komplexebbnek, szerteágzóbbnak és izgalmasabbnak.

A biztosítóknál továbbra is nagy sikere van az aktuáriusoknak, akiknek fizetése a 2020-as évben is 10-15%-kal emelkedett. Főleg pályakezdő és junior jelöltek esetén volt megfigyelhető ez az emelkedés, míg szenior és vezető pozícióban lévő társaik bérezése nem változott. Egyre népszerűbbek a speciális, árazó, modellező vagy termékfejlesztő pozíciók is, valamint az IFRS 17 bevezetéséhez kapcsolódó lehetőségek. Ezen a területen nem csökkent az érdeklődés a regionális, illetve nemzetközi lehetőségeket biztosító pozíciók iránt sem.

“ Amennyiben a kiválasztás nem vett igénybe 3 hétnél többet, a jelöltek motivációja erősödött és kialakult az elköteleződésük a vállalat felé. ”

BANKING AND INSURANCE

Risk	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Risk Modeler/Validator (0-2 years)	400 000	660 000	570 000
Risk Modeler/Validator (3-5 years)	570 000	900 000	750 000
Risk Modeler/Validator (5+ years)	720 000	1 200 000	930 000
Jr. Risk Analyst/Risk Reporting Specialist (0-2 years)	380 000	550 000	450 000
Risk Analyst/Risk Reporting Specialist (3-5 years)	620 000	900 000	810 000
Sr. Risk Analyst/Risk Reporting Specialist (5+ years)	700 000	1 050 000	880 000
Risk Team Leader	800 000	1 300 000	1 000 000
Head of Risk Department	1 200 000	2 100 000	1 700 000

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

Treasury	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Jr. Treasury Analyst (0-2 years)	380 000	550 000	480 000
Treasury Analyst (3-5 years)	560 000	750 000	620 000
Sr. Treasury Analyst (5+ years)	650 000	980 000	800 000
Treasury Manager	890 000	1 300 000	1 050 000

Investment Analyst (Back office)	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Investment Analyst (0-2 years)	380 000	550 000	450 000
Investment Analyst (3-5 years)	500 000	750 000	630 000
Jr. Portfolio Manager	600 000	870 000	745 000
Sr. Portfolio Manager	950 000	1 800 000	1 400 000

Actuary	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Jr. Actuary (0-2 years)	430 000	640 000	540 000
Actuary (3-5 years)	650 000	850 000	780 000
Sr. Actuary (5+ years)	760 000	1 300 000	1 000 000
Chief Actuary (10+ years)	1 100 000	1 700 000	1 500 000

Process Improvement	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Jr. Process Manager (0-2 years)	380 000	500 000	450 000
Process Manager (3-5 years)	530 000	700 000	650 000
Lead Process Manager (5+ years)	700 000	950 000	750 000

Product Management	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Jr. Product Manager (0-2 years)	390 000	570 000	480 000
Product Manager (3-5 years)	550 000	750 000	640 000
Lead Product Manager (5+ years)	800 000	1 100 000	900 000

Quantitative Modeller (Investment)	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Modeller (0-2 years)	440 000	690 000	590 000
Modeller (3-5 years)	640 000	960 000	780 000
Sr. Modeller (5+ years)	780 000	1 200 000	880 000
Modeller Manager	1 100 000	500 000	1 800 000



BUSINESS SERVICES WINNERS OF HOME OFFICE



Even though 2020 brought about various unexpected challenges for the Shared Service sector, we can say that, overall interest in investing in Hungary remained stable. Various new companies started greenfield projects in the country and centralised their positions here, while numerous existing ones brought even more complex roles to the Hungarian centres to broaden their portfolios. We can generally say that companies were more cautious when hiring new employees in 2020, but there were still some that could expand even during this time, like the support centres for pharmaceutical or biotechnological companies.

Centres connected to sectors like tourism or other associated industries were impacted more by Covid-19 and the related economic effects, meaning that in some instances there was mass outplacement. The market experienced a slight change in terms of the salaries being offered and the expectations of candidates as well. Those candidates who are active job seekers because of an outplacement or other circumstances, seem to be more flexible and put a stable work environment above the financial benefits. Similarly, those who are not pushed to change their workplace are rather careful and pass on the uncertainty that surrounds a new challenge. Due to this, the wholly candidate-driven market the SSC sector experienced in the last couple years has calmed down, with dynamics between candidates and clients more balanced now. Further to the above, all companies were pushed to implement a remote working policy from one day to another. Ultimately, we can say that the sector could learn from 2020 and focus even more on employing in positions that add to the value of the SSCs, and utilise the possibilities provided by technological advancement.

The Shared Service sector made the sudden shift from normal workdays in the office to working remotely relatively smoothly, thanks to the nature of the positions and the minimal additional infrastructure required in adapting quickly to this new arrangement. Before the pandemic, most businesses offered home working 10-30% of the time, but upon being forced to overcome this brand-new challenge, 100% remote working became the new normal. A few months ago, this solution was quickly implemented to react to the pandemic, but it definitely seems to be functioning efficiently. Companies have already started to plan how to implement remote working practices in the long run to increase productivity, maintain sustainability, widen their potential talent pool outside of tier one and two cities and last but not least, to save costs on real estate. Although the long-term effects – both positive and negative – are yet to be fully seen, we can already see the advantages of trusting employees with the flexibility seen in home working, the ability to rent smaller office space and in the reduced pollution, because of a workforce that is commuting less.

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

After providing the structure and the technical resources around implementing the new way of working, the main focus of every employer has been and should continue to be their human resources. They need to look at how to build and train functioning teams inside the organisation that enhance cooperation and increase loyalty amongst the employees, as well as how to coach them on maintaining work-life balance whilst conserving the company culture in the changed circumstances. Furthermore, to achieve these goals, the approach of the management needs to shift as well – this requires a whole new skillset. Leaders must put emphasis on clear, agile communication, trust and support, self-efficiency, proactivity, emotional intelligence and structure when operating a semi, or fully-virtual team. It is definitely harder for managers to engage with their team members remotely, and what was once face to face communication, suddenly turned into conversation through a monitor and headset. The implementation of coaching sessions or related trainings increased in importance to maintain cohesive teams, motivated employees and ensure that they avoided feeling isolated. The next possible step further down the road for companies might be a global overview of their KPI - SLA systems, since the KPIs and SLAs were not structured for remote work at all. How each company will handle this momentous change is yet to be discovered.

The SSC sector has been changing for many years, influenced by various aspects. It is one of the most prominent areas where RPA (Robotic Process Automation) is set to be standardised as part of processes. We have to acknowledge though that currently, companies are only in the phase of exploring the possible benefits of implementing potential RPA solutions. These projects are generally very slow, usually requiring around a year of preparation, followed by years of testing and implementation phases. However, a well thought out RPA will help the company to complete the current workflows faster and with smaller margin of error, and employees will have to deal with less monotonous and repetitive tasks so can then utilise their knowledge and energy in more complex roles that add greater value. Because of this, we know that automation or digitalisation will not mean mass reduction of employees from Shared Service Centres. On the contrary, automation will mean that the market will need more and more adaptable, creative professionals with excellent problem-solving skills. For this to happen, it will be important for both companies and employees to develop their skills and broaden their knowledge to integrate in this new environment. In the end, the tasks which require the biggest value-add contribution from the human side are harder to automate. In conclusion, we can say that automation is definitely something Shared Service Centres are looking to develop so to improve their efficiency, save money and motivate their employees with higher quality roles. Additionally, if a company's internal processes and systems are user-friendly, logical and take advantage of the possibilities of digitalisation it can be very attractive for candidates and can have a huge impact in retaining the workforce.

“ The wholly candidate-driven market the SSC sector experienced in the last couple years has calmed down, with dynamics between candidates and clients more balanced now. ”

ÜZLETI SZOLGÁLTATÁSOK A HOME OFFICE NYERTESEI



Habár 2020 több nem várt kihívást hozott az Üzleti Kiszolgáló Központok számára, a befektetési kedv stabil maradt Magyarország irányába. Jól mutatja ezt, hogy számos új cég érdeklődött az ország iránt és központosította itt folyamatait, illetve több, már jelen lévő cég is bővítette portfólióját új, komplexebb pozíciókkal.

Általánosságban elmondhatjuk, hogy a cégek az óvatosságot választották és megfontoltabban vették fel az új munkavállalókat, azonban voltak olyanok, akik tovább tudtak bővülni ez idő alatt is, például a gyógyszeripari vagy biotechnológiai cégek Kiszolgáló Központjai. Ezzel ellentétben voltak Kiszolgáló Központok, melyeket súlyosabban érintett a Covid-19 és az általa okozott gazdasági nehézségek. Azoknak a cégeknek, melyeknek anyavállalatai például a turizmus vagy a hozzá kapcsolódó ágazatokban tevékenykednek sok esetben nagy mértékű munkaerő leépítésekkel kellett szembe nézniük. Megfigyelhető volt továbbá a változás a cégek által kínált bérek és jelölt elvárások témakörében is. Elmondhatjuk, hogy azok a jelöltek, akik leépítések vagy egyéb okok miatt jelenleg aktív álláskereső, rugalmasabbak és inkább előtérbe helyezik a munkahelyi stabilitást az anyagiakhoz képest. Ezzel egyidejűleg, a passzív álláskereső kevésbé nyitottak az új lehetőségek felé és szintén inkább a megszokott, biztonságos környezetet választják. Ezen okok miatt az utóbbi évekre jellemző teljes mértékű jelölt vezérelte piac csillapodott, a dinamikák kiegyensúlyozottabbá váltak. Az eddig említettekkel párhuzamosan, minden cégnek meg kellett találni a módját, hogy átálljon a teljes távmunkára egyik napról a másikra.

Összefoglalva azonban elmondhatjuk, hogy 2020 lehetőség volt a cégeknek arra, hogy felismerjék milyen fontos, hogy még több hozzáadott értékkel rendelkező pozíciót biztosítsanak munkavállalóik számára, illetve kihasználják a technológiai vívmányok adta lehetőségeket.

Az Üzleti Kiszolgáló Központok relatív könnyen vették az általános irodai munkáról távmunkára való átállást, köszönhetően a pozíciók természetének és a mögöttes infrastruktúrának. Míg előtte a cégeknél az otthonról való munkavégzés lehetősége körülbelül 10-30%-os volt, 2020 legnagyobb részében a 100% lett a jellemző. Néhány hónappal ezelőtt ez a megoldás csupán egy vészhelyzeti terv volt egy járvány sújtotta helyzetre, de jelenleg úgy tűnik, hatékonyan működik. A vállalatok elkezdtek feltérképezni a távmunka adta lehetőségeket a termelékenység növelése, a Tier 1 és Tier 2 városokon kívüli potenciális jelöltelérhetőség bővítése és nem utolsósorban az ingatlanköltségek megtakarítása érdekében. Noha a hosszú távú - mind pozitív és negatív - hatásokat még nem teljesen láthatjuk, de már megfigyelhetőek az otthoni munkavégzés előnyei: kisebb irodahelyiségek bérlése, a kevesebbet ingázó munkaerő és az ezzel járó csökkenő környezetszennyezés.

Miután az új munkamódszer kiépítése és technikai hátterének biztosítása megtörtént, a munkálatok fő fókusza az emberi erőforrásuk kell hogy legyen. Figyelniük kell arra, hogy miként lehet működő csapatokat felépíteni és képezni a szervezeten belül, fokozni az együttműködést, növelni a lojalitást az alkalmazottak körében, továbbá felkészíteni őket a munka és a magánélet egyensúlyának fenntartására, úgy hogy mindeközben megőrzik a vállalati kultúra jegyeit még az újonnan kialakult körülmények között is. Ezen célok elérése érdekében a vezetőknek készség szinten is változniuk és változtatniuk szükséges. Nagy hangsúlyt kell fektetniük a tiszta kommunikációra, a bizalomra és támogatásra, az önhatékonyságra, a proaktivitásra, az érzelmi intelligenciára és a struktúrára, amikor részben vagy egészben virtuális csapatokkal dolgoznak. A vezetők számára nehezebb lett a folyamatos kapcsolattartás a csapatokkal, hiszen a személyes kommunikációs csatornát hirtelen felváltotta a monitor és a fülhallgató. A coaching foglalkozások és különféle képzések implementálása új, jelentőségteljes szerepet kapott a csapatok összetartása és a motiválása, illetve az elszigeteltség érzésének elkerülése érdekében. A vállalatok számára a következő lépés a KPI - SLA rendszerek átfogó áttekintése lehet, mivel az eddigi mérési módszerek nem távmunkára lettek kialakítva. Az, hogy az egyes vállalatok miként fogják kezelni ezt a jelentős változást, egyelőre még megválaszolatlan.

Évek óta megfigyelhetünk különböző átalakulásokat az Üzleti Kiszolgáló Központok területén. Köszönhetően a központosított és jól körülhatárolt folyamatoknak többek között ez az egyik legfontosabb területe az

automatizációnak is. Emellett mindenképpen fontos megemlítenünk, hogy jelenleg a cégek még csak kutatják a lehetséges előnyöket. Általánosságban elmondható, hogy ezek a projektek igen hosszadalmasok; legalább egy éves felkészülést és több éves tesztelési majd implementációs fázisokat igényelnek. Azonban egy jól megtervezett folyamat jóval gyorsabb és hibákra kevésbé érzékenyvé teheti a már meglévő eljárásokat, miközben a munkavállalóknak kevesebb monoton és repetitív feladattal kell szembe nézniük, így jobban kihasználhatják tudásukat és energiájukat a komplexebb, nagyobb hozzáadott értékkel bíró pozíciókban. Ezért fontos kiemelniük, hogy az automatizáció vagy a digitalizáció nem feltétlenül jelenti a munkaerő nagymértékű leépítését az Üzleti Kiszolgáló Központokból. Épp ellenkezőleg, az automatizációnak köszönhetően a piacnak egyre inkább kitűnő problémamegoldó képességgel rendelkező, könnyen alkalmazkodó, kreatív szakemberekre lesz szüksége. Emiatt fontos, hogy mind a munkavállalók, mind a munkálatok részéről meg legyen a nyitottság tudásuk fejlesztésére, hogy a lehető legkönnyebben helyt tudjanak állni ebben az újfajta környezetben. Összességében elmondhatjuk, hogy az automatizáció mindenképpen olyasvalami, amit az Üzleti Kiszolgáló Központoknak érdemes tovább kutatniuk, hogy hatékonyságukat a maximumra növeljék, a költségeket optimalizálják, miközben magas szinten tartják munkavállalóik motiváltságát. Ha egy cég belső folyamatai felhasználóbarátak, logikusak és kihasználják a technológia adta lehetőségeket az rendkívül vonzó erővel bírhat a jövőbeli és jelenlegi munkavállalók számára is.

“ Az utóbbi évekre jellemző teljes mértékű jelölt vezérelte piac csillapodott, a dinamikák kiegyensúlyozottabbá váltak. ”

BUSINESS SERVICES

Finance & Accounting	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
AP Accountant (Fresh graduate)	360 000	420 000	380 000
AP Accountant (1-3 years)	400 000	530 000	450 000
Collection/Credit Analyst/ AR Accountant (Fresh graduate)	360 000	450 000	400 000
Collection/Credit Analyst/ AR Accountant (1-3 years)	400 000	550 000	480 000
GL Accountant (Fresh graduate)	400 000	460 000	420 000
GL Accountant (1-3 years)	450 000	600 000	530 000
GL Accountant (3+ years)	550 000	750 000	630 000
Taxation (1-3 years)	430 000	650 000	520 000
Statutory/Taxation (3+ years)	600 000	900 000	750 000
Controlling/Reporting (1-3 years)	500 000	700 000	620 000
Controlling/Reporting (3+ years)	650 000	950 000	750 000
FP&A (1-3 years)	500 000	700 000	650 000
FP&A (3+ years)	650 000	950 000	750 000
AP/AR/Collection Team Leader	650 000	900 000	750 000
GL Team Leader	700 000	900 000	800 000
AP/AR Manager	900 000	1 400 000	1 100 000
GL Manager	850 000	1 500 000	1 200 000
FP&A Manager	900 000	1 500 000	1 200 000
Statutory/Taxation Manager	850 000	1 800 000	1 400 000
Head/Director/Global Manager	1 200 000	2 800 000	1 900 000

Information Technology	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
1st level Service Desk (Fresh graduate)	360 000	400 000	370 000
1st level Service Desk (1-3 years)	400 000	480 000	430 000
2nd level Service Desk	430 000	550 000	470 000
Quality Specialist/Coach	500 000	650 000	550 000
Service Desk Team Leader	550 000	800 000	650 000
Service Delivery Manager	700 000	1 100 000	900 000
Service Desk Operations Manager	900 000	1 500 000	1 200 000

Human Resources	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
HR Operations Support (Fresh graduate)	350 000	420 000	380 000
HR Operations Support (1-3 years)	400 000	500 000	450 000
Payroll Specialist (1-3 years)	400 000	550 000	500 000
Learning & Development Specialist (1-3 years)	400 000	650 000	500 000
Compensation & Benefit Specialist (1-3 years)	380 000	600 000	500 000
Recruitment Specialist (1-3 years)	400 000	650 000	500 000
SME/Expert (3+ years)*	500 000	850 000	600 000
Team Leader*	600 000	800 000	650 000
Team Manager*	800 000	1 300 000	900 000
Head/Director/Global Manager*	1 000 000	1 800 000	1 300 000

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

Logistics & Procurement	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Order Management Specialist (Fresh graduate)	360 000	420 000	380 000
Order Management Specialist (1-3 years)	400 000	550 000	420 000
Logistics/Supply Chain Coordinator (Fresh graduate)	350 000	420 000	390 000
Logistics/Supply Chain Coordinator (1-3 years)	380 000	550 000	450 000
Operational Buyer (Fresh graduate)	360 000	450 000	380 000
Operational Buyer (1-3 years)	400 000	550 000	450 000
Strategic Buyer (3+ years)	550 000	900 000	700 000
Team Leader*	600 000	800 000	650 000
Team Manager*	800 000	1 200 000	900 000
Head/Director/Global Manager*	1 000 000	1 800 000	1 400 000

Customer Service & Master Data	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Customer Service (Fresh graduate)	340 000	400 000	350 000
Customer Service (1-3 years)	400 000	500 000	430 000
Customer Service (3+ years)	450 000	530 000	480 000
Master Data Analyst (Fresh graduate)	340 000	400 000	360 000
Master Data Analyst (1-3 years)	400 000	550 000	450 000
Master Data Analyst (3+ years)	550 000	650 000	600 000
Team Leader*	500 000	750 000	650 000
Team Manager*	750 000	1 200 000	900 000

*Covers the fields of Customer Service and Master Data

Sales	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Sales Support (Fresh graduate)*	330 000	400 000	360 000
Sales Support (1-3 years)*	380 000	500 000	420 000
Sales/Account Management (Fresh graduate)*	360 000	450 000	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 commissions

Project & Management	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Business Analyst	500 000	750 000	600 000
BI Analyst	600 000	950 000	750 000
Project Manager*	600 000	1 500 000	850 000
Transition/Process Improvement Manager	900 000	1 600 000	1 200 000

* Highly depends on the number of direct reports and the field of project

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

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

*Includes: Norwegian, Danish, Swedish, Finnish

CONSTRUCTION & PROPERTY

INCREASED DEMAND FOR INDUSTRIAL REAL ESTATE



Office

The Hungarian office stock continued to grow in 2020. By the end of the third quarter, with four completed office development projects equivalent to 59,000 sqm, stock now totals 3.85 million sqm. Over three million (3.2 million sqm) of the full stock is either a category A or B modern office buildings, and 615,000 sqm is owned by developers.

A number of new office developments have been announced up until approximately 2022.

In addition to Váci road, the development of the South Buda sub-market is the most dynamic area in Hungary at the moment.

Between 2020 and 2022, the South Buda market expects the development of category A office buildings to continue as they were in the record year of 2018 for the entire Budapest office market. Meanwhile most of the projects have been completed at the Váci road office corridor and only a few more major construction projects are planned.

Due to the growth in supply, the vacancy rate reached 8% towards the end of 2020.

Residential

Projects were paused for a significant period of last year by the construction businesses. The order stock appeared to be gradually stabilising by the end of the year compared to the second quarter, largely due to various government subsidies, including the reintroduction of 5% VAT in the housing market. The introduction of state measures to maintain purchasing power could lead to an increase in demand for new housing. Another wave of housing construction is expected to start based on the above developments, which would majorly affect the rust belt.

Industrial

One of the most significant trends in the market in 2020 is the increased demand for industrial real estate, which could bring a significant increase in the number of industrial developments in the next period. Due to recent growth in e-commerce, a lot of emphasis will be on constructing warehouses that can cope with this increased demand.

Hotel and retail

Unfortunately, these sectors have been significantly affected by the pandemic. Due to the drastic reduction in the number of tourists in the capital and the expansion of the online commerce, investors have put further developments in Budapest on hold. The likely increase in domestic tourism, means we can see a number of projects around Lake Balaton still continuing into next year.

Labour market overview

By the end of 2019, only 10,000 or so people within the construction industry were unemployed, but this number has increased to around 22,000 in September 2020, while the number of opportunities for employment in the sector decreased from 4,000 to 2,000 in the same time period. This is mainly due to the fact that typically small and medium-sized enterprises have merged, meaning increased workload for those in work and less available positions for those that aren't.

This kind of mergers have happened frequently between site manager and foreman positions - there are now fewer searches from the employers for these positions than before the pandemic, although wage demands have not changed. Construction companies are primarily focusing on closing ongoing projects and they are not expanding their existing stock. Within this, there is common feedback from professionals in charge of construction sites that the main reason for them changing jobs is the work overload. As a result, the number of available site manager candidates has increased, most of whom have professional experience and specialised secondary education without FMV. The situation is similar among project managers, as in the first wave of the pandemic, companies did not plan on starting new projects, so the number of active, highly qualified, multilingual project managers increased.

Employment patterns are now more based on the tenders that have been won, in comparison to 2019 when hires would be made in anticipation of winning tenders. By the

end of the second quarter there were fewer uncertainties with the pandemic, and the number of employers searching for quantity surveyors increased. In order to win projects and deliver them on time, there has been an increased demand for quantity surveyors on both the contractor and construction sides, but any subsequent demands for increased wages in these areas have not materialised yet. A similar pattern occurred with designers where, after the early redundancies, demand increased for them - albeit to a lesser extent.

It is a common perception that due to the uncertainty around new projects, employees have lost trust in their employers and the role of stable, large construction companies in the market has increased. The composition of the construction projects has not changed, however being aware of the specifics of a certain type of building (such as condominium construction processes) has become a requirement, with a large number of projects around this flooding the industry. Due to the changes in the legislation affecting companies that have KATA status, we expect an increase in the number of employees seeking for perm employee status. Overall, we do not expect there to be a reduction in terms of labour or raw material costs.

It is an interesting fact that last year, 5,835 construction companies were founded and 3,755 businesses closed - meaning that 55% more companies were established than were closed in the past year. This means that currently there are nearly 54,000 companies currently operating in the sector.

“ Employment patterns are now more based on the tenders that have been won, in comparison to 2019 when hires would be made in anticipation of winning tenders. ”

ÉPÍTŐIPAR ÉS INGATLANPIAC

NÖVEKVŐ KERESLET AZ IPARI INGATLANOK IRÁNT



Iroda

A 2020-as évben tovább folytatódott a budapesti irodaállomány bővülése. A harmadik negyedévben további 4 iroda átadásának köszönhetően 59 ezer négyzetméterrel nőtt a piac, a teljes állomány pedig jelenleg 3,85 millió négyzetméter. Ennek része jelenleg 3,2 millió négyzetméter A és B kategóriás spekulatív modern irodaépület, 615 ezer négyzetméter pedig saját tulajdonban áll. A további évekre vonatkozóan számos új irodafejlesztés került bejelentésre amely hozzávetőlegesen 2022-ig prognosztizálható. A Váci út mellett a Dél-Buda alpiac fejlődése a legdinamikusabb. 2020 és 2022 között a dél-budai irodapiacra közel annyi „A” kategóriás irodaterület kivitelezése várható, mint a 2018-as rekord évben a teljes budapesti irodapiacra, míg a Váci úti irodafolyosón a projektek nagyobb része már lezárult és csak néhány nagyobb kivitelezés van tervben. Az üresedési ráta az év vége felé a kínálat növekedésével elérte a 8%-ot.

Lakás

A kivitelező oldalt az év nagyobb részében a kivárással jellemezte. A megrendelési állomány a második negyedévhez képest fokozatosan stabilizálódni látszik az év végére, amely nagyban köszönhető a különböző kormányzati támogatásoknak, köztük az 5%-os áfa visszavezetésének a lakáspiacon. Ezzel párhuzamos a vásárlóerő megtartását célzó állami intézkedések bevezetése, amely az új lakások iránti kereslet megnövekedését eredményezheti. Ezek alapján egy újabb lakásépítési hullám elindulása várható, amely kifejezetten a rozsdáövezeteket érinti.

Ipari

A 2020-as piaci változások egyik legjelentősebb trendje az ipari ingatlanok iránti megnövekedett kereslet, amely az ipari fejlesztések számának jelentős növekedését hozhatja a következő időszakban. Az ipari oldalon a raktársarnokok kivitelezése kapja a legnagyobb hangsúlyt az online-kereskedelem fellendülése miatt.

Hotel és kiskereskedelem

Ezek a szektorok sajnos jelentősen érintettek a mostani helyzetben: a fővárosi vendégéjszakák számának drasztikus lecsökkenése és az online-kereskedelem térnyerése miatt jelenleg a beruházók kívánnak a további budapesti fejlesztésekkel. A belföldi turizmus fellendülésében bízva viszont megfigyelhető a Balaton környéki projektek számának növekedése.

Munkaerő-piaci áttekintés

2019 végén az építőiparból származó munkanélküliek száma mindössze 10 ezer fő volt, 2020 szeptember végére ez a szám megduplázódott és 22 ezer fő körül alakult. Miközben ebben az időszakban a betöltetlen építőipari álláshelyek száma 4 ezerről 2 ezerre csökkent. E mögött legfőképpen az áll, hogy jellemzően a kis- és középvállalkozások pozíciókat vonnak össze, ezzel még inkább leterhelve a meglévő állományt.

Különösen a művezető és az építésvezető pozícióknál látszik ez a fajta összeolvadás: az ilyen keresésekből sokkal kevesebb van, mint a vírus előtt, pedig a bérigények nem változtak. Az építőipari cégek elsősorban a futó projekteket igyekeznek lezárni, amelyhez nem bővítik a meglévő állományt. Ez által kifejezetten gyakori visszajelzés a kivitelezést a helyszínen irányító szakemberek körében, hogy a túlterheltség miatt váltanának. Ennek következtében az elérhető építésvezető jelöltek száma megnövekedett, melyek többsége szakmai tapasztalattal és szakirányú középfokú végzettséggel rendelkező pályázó FMV nélkül. Hasonló a helyzet a projektvezetők körében is: a járvány első hullámában a vállalatok nem számoltak újabb projექtekkel, ezért magasan kvalifikált, nyelvet beszélő projektvezetőkkel bővült az aktív jelöltek köre. Természetes fordulat, hogy az új felvételeket az elnyert tenderek számának alakulása befolyásolja, míg korábban „spekulatív” jelleggel is történt bővülés.

A második negyedév végén, amikor már kevesebb volt a bizonytalan tényező a járványhelyzettel kapcsolatban, egyre inkább megugrott a műszaki előkészítő keresésre vonatkozó megbízásaink száma, ami a korábbi gondolatokkal van összefüggésben. A projektek elnyerése és határidőre való szállítása érdekében mind a vállalkozó, mind pedig a kivitelező oldalon megnőtt az előkészítők iránti kereslet, amelyet nem követett jelentős emelkedés a bérigények tekintetében. Ennek legfőbb oka a járvány korai szakaszában elszenvedett elbocsátási hullám ezen a területen. Hasonló folyamatok játszódtak le a tervezők körében is: a kezdeti leépítések után – kisebb mértékben – de irántuk is megnőtt a kereslet. Általános jelenség, hogy nem bízva újabb projekteknél, a munkavállalók elvesztették a bizalmukat a munkáltatók iránt és felértékelődött a stabil, nagyobb építőipari cégek szerepe a piacon. A megbízások összetétele nem változott, azonban követelménnyé vált egy adott épülettípus (például a társasház kivitelezés folyamatának) ismerete, illetve nagy arányban érkezik megrendelés az iparból. A KATA-s vállalkozást érintő jogszabályi változások miatt az alkalmazotti státuszt kereső munkavállalók számának megnövekedésére számítunk. Összességében a munkaerő és az alapanyag költségeket illetően sem várható enyhülés.

Érdekes adat, hogy egy év alatt több mint 55 százalékkal több cég indult, mint amennyi megszűnt – 5835 építőipari cégalapítás mellett 3755 cégtörlést tett közzé a cégbíróság, így jelenleg már közel 54 ezer vállalkozás működik a szektorban.

“ Természetes fordulat, hogy az új felvételeket az elnyert tenderek számának alakulása befolyásolja, míg korábban spekulatív jelleggel is történt bővülés. ”

CONSTRUCTION & PROPERTY

Architectural/ Structural design	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Draftsman	430 000	550 000	450 000
Architect (1-3 years)	450 000	650 000	550 000
Architect (3-5 years)	550 000	700 000	650 000
Lead Architect (5-8 years)	750 000	900 000	800 000
Design Project Manager (8+ years)	900 000	1 300 000	1 200 000

Electrical/HVAC design	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Draftsman	430 000	550 000	450 000
Designer – Electrical/ HVAC (1-3 years)	500 000	650 000	550 000
Designer – Electrical/ HVAC (3-5 years)	600 000	700 000	650 000
Lead Designer – Electrical/ HVAC (5-8 years)	750 000	950 000	900 000

Quantity surveyor	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Quantity Surveyor (1-3 years)	450 000	600 000	550 000
Quantity Surveyor (3-5 years)	600 000	750 000	700 000
Quantity Surveyor – Infrastructure	450 000	650 000	550 000
Quantity Surveyor – Electrical/ HVAC (1-3 years)	450 000	650 000	550 000
Sr. Quantity Surveyor – Electrical/HVAC (3-5 years)	550 000	750 000	650 000
Chief Engineer – Electrical/ HVAC (5+ years)	650 000	900 000	800 000

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

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

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

Property	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Facility Coordinator	500 000	800 000	600 000
Facility Manager	700 000	1 300 000	900 000
Head of Facility Management	1 300 000	2 300 000	1 500 000
Property Manager	800 000	1 200 000	900 000
Head of Property Management	1 300 000	1 800 000	1 500 000
Asset Manager	800 000	1 800 000	1 200 000
Leasing Consultant	500 000	800 000	600 000
Leasing Manager	800 000	1 200 000	900 000
Real Estate Analyst	500 000	800 000	650 000
Investment Manager	700 000	1 200 000	900 000
Jr. Valuer	450 000	650 000	550 000
Sr. Valuer	600 000	900 000	800 000
Business Development Manager	800 000	1 500 000	1 200 000
Project Coordinator	600 000	750 000	650 000
Development Coordinator	650 000	950 000	850 000
Project Manager	800 000	1 500 000	1 200 000



ENGINEERING & MANUFACTURING

TEMPORARY TURN OF THE INTERVIEW TABLE



It's been a particularly hard year in the labour market's globally. In Hungary, there were initial difficulties in 2019, mostly caused by the decline of the automotive industry, but with the pandemic starting at the beginning of 2020, many industries were negatively affected in both Q2 and Q3, with the automotive sector suffering most because of the lack of demand for its products.

The extent to which the pandemic affected the sector in Q1 was not significant, therefore the economic effect was minimal. However, from March until the end of the summer, the economic uncertainty had a direct impact on the market, that then needed to focus primarily on business continuity and did this successfully. Demand decreased in the labour market by 80% by the beginning of the first quarter. From the third quarter, demand has increased constantly but it will probably be well into 2021 before we see it return to pre-pandemic levels.

Cost-cutting was employed across the industry as well, which mostly affected the usual end-of-year bonuses, other benefits and, in some cases, planned salary increases. In most cases the standard inflation-adjusted wage increases were also postponed.

Most of the companies postponed any planned expansions indefinitely, but a few started implementing their expansion projects this year, which helped to employ some of the available candidates in the market.

The manufacturing industry was the first affected by the downturn caused by COVID-19. Cancelled orders and an uncertain future resulted in an immediate reduction of headcount in many companies. Of course, this was a temporary measure but, according to experts, this will continue to have repercussions for at least two to three years. What does this mean for positions and professionals?

The number of engineering candidates open to new job opportunities has increased. Passive jobseekers are more open to enquiries because the future has become uncertain for many companies and candidates are trying to find a secure job for themselves. The most stable areas in the market have been in key technologies such as SMT, injection moulding, pressing, assembly, etc. Because of the specialist skills required, less positions have been filled by junior engineers, which could cause problems with future recruitment.

In terms of management positions in the manufacturing area, the middle management layer has done OK throughout the pandemic, given that both demand and supply remained at almost the same level to ensure business continuity. There are more senior management candidates available than positions for them to fill, with many managers and those in interim positions moving back to Hungary to fill these voids within companies. We didn't see a significant change in wages or sought-after skills in the manufacturing sector in 2020. On the employee side, stability is the first point of motivation, while for employers, reliability, flexibility and the best possible match to the required expertise are the main factors when looking to employ a new member of staff.

Without industrial automation, there is almost no series production today. In the field of industrial automation, the players in the manufacturing sector continue to strive to improve their manufacturing technologies, working increasingly towards industrial informatics and highly automated systems.

Although the situation caused by the virus has reduced the need for new intellectual labour, there is no doubt that factories want to reduce reliance on physical processes and force through technological innovations in the future. In general, automotive OEMs and TIER1 suppliers have suffered the most from the economic situation. As a number of SMEs in the Hungarian machine building sector only supply to automotive companies, their orders have fallen sharply. Those that supplied production machines to several industries had a competitive advantage.

Junior candidates looking to gain experience are in the most difficult situation as many companies have been forced to let them go. However, a bright light for them is in the new greenfield investments that are 'absorbing' available labour. Pre-Covid, there's been significant candidate shortages in engineering, but now that the demand from companies is lower we can see candidate shortages only in a few localised areas across Hungary. This trend is reflected in salary, as the consistent rise of wages in the previous years has been replaced by a more modest growth trend.

Demand for quality assurance professionals has also declined significantly over the past few years. New investments have been postponed due to the global economic situation, and the everyday life of the existing factories was also paused, which, of course, affected recruitment processes. The easing of restrictions was also evident in the increase in the number of positions in the area of quality. In the last quarter of 2020, we can report a significant increase in demand for quality engineers, mainly for those with significant experience.

Thanks to the cost-cutting measures undertaken globally, we have seen several companies relocate their production lines and positions to Hungary. This trend offers new opportunities for experienced engineers, who typically welcome the offers, even in the automotive industry,

which is by no means stable at the moment. This trend is expected to continue in 2021, so we do not expect a similar decline in quality assurance positions that we saw at the beginning of 2020.

In the field of project management and development, demand also decreased significantly compared to 2019. The situation is somewhat more favourable compared to the first half of the year, with half of all manufacturing companies looking for project managers now to work on previously postponed/frozen projects. Invariably, the most in-demand professionals have at least three years of relevant industrial project management experience, are fluent in English and know industry-specific standards to adhere to.

The demand for development engineers is similarly low, where the ones that will prevail have at least three to four years of experience, knowledge of multiple CAD programs at a professional level and have – at least – strong-intermediate English language skills. Most companies often have to work with international teams, so English language skills are almost always a requirement. In some a strong knowledge of German can be an interchangeable language in demand.

In the field of maintenance, companies are placing more and more serious emphasis on the development of this area. New maintenance systems are being introduced, new positions are being opened and there is an openness to innovative solutions. There are also no significant changes in the expectations of candidates and wages compared to the previous year. Relevant experience, higher education and English language skills in general continue to dominate. The loss of production caused by COVID-19 was mostly felt at the technical levels, as in many places attempts were made to curb the loss by reducing shifts and, consequently, by dismissing technicians. Although maintenance technicians are known to change jobs more often than other professions, this impacted their line area of work a lot.

It remains difficult to find maintenance candidates with electrical qualifications, especially in rural locations, so the wages of these professionals are often higher because of the high demand for them.

In conclusion, we can clearly see that all areas have been affected by the economic situation caused by the virus. We are leaving a year of crisis management and uncertainty behind us. Although several companies will close their fiscal year at the end of December, the economy will continue to face serious difficulties in 2021. According to the majority of experts, the virus will cause a decline for several years to come, further complicating the situation in Hungary and the local labour market. Economic uncertainty is expected to have a significant impact on next year's headcount planning, so 2021 will not be a particularly easy year for both companies and job seekers.

MÉRNÖKI ÉS GYÁRTÁSI TERÜLETEK ÁTMENETILEG MEGFORDULT AZ INTERJÚ ASZTAL



2020 egy különösen nehéz év volt a munkaerőpiac életében, régiótól és országtól függetlenül. Hazánkban már az előző évben is voltak nehézségek, melyet leginkább az autópár visszaesése okozott, de az év elejétől kezdődő járvány a második és harmadik negyedévben jelentősen hátrányosan érintett számos iparágat, ezek közül az autópár szenvedte el leginkább a kereslet visszaesésének következményeit.

Az első negyedévben csak kevesen aggódtak a járvány miatt, így a gazdasági hatás sem volt olyan szemet szűrő. A COVID-19 által okozott gazdasági bizonytalanság tetőfoka márciustól egészen nyár végéig tartott. Ekkora már a piaci szereplők leginkább a gazdaság folytonos működésére fókuszáltak, és munkaerőpiaci szempontból mondhatni, hogy az első nehezebb időszakot sikerült átvészelnünk. Az év elején egészséges és aktív munkaerőpiaci kereslet az első negyedév kezdetére 80%-kal csökkent. Bár a harmadik negyedévtől folyamatosan erősödött a kereslet, még mindig nem értük el a megszokott szintet, és várhatóan a következő évig biztosan nem is fogjuk.

A gazdasági helyzetből adódó másik jelenség a költségcsökkentési stratégia, mely leginkább a megszokott évvégi bónuszok, cafeteria, illetve bizonyos esetekben a ígért fizetésemeléseket érintette. A legtöbb esetben az ún. infláció-korrigáló béremelésekre sem került sor.

A cégek egy része a tervezett bővítéseket határozatlan ideig elhalasztotta és nem tudnak döntést hozni a körülmények miatt, hogy mikorra esedékes a projekt. A cégek egy másik része viszont optimistán még idén elkezdte végrehajtani a bővítési projektet, mely kedvező hatással volt a munkaerőpiac kiegyensúlyozására.

Most térjünk ki egy kicsit a gyártási terület munkaerőpiaci elemzésére. Hiszen ezt a területet érintette először a pandémia okozta visszaesés munkaerőpiacra gyakorolt hatása. A visszavont megrendelések és tervezhetetlen jövő sok cég életében azonnali létszámcsökkenést eredményezett, ami egyik napról a másikra fordította meg az interjú asztalokat országszerte. Persze mindez csak átmeneti állapot volt a vállalatok életében, a szakértők szerint ennek a hatásnak legalább 2-3 évig lesznek még utórezgései. Mit is jelent ez pozíciók és szakemberek tekintetében?

Mérnöki szinten lévő lehetőségeknél elmondható, hogy az álláslehetőségekre nyitott jelöltek száma növekedett. A passzív álláskereső is nyitottabban állnak a megkeresésekhez, mert sok cégnél bizonytalanná vált a jövőkép és a jelöltek igyekeznek minél biztosabb munkahelyet keresni maguknak.

Ezzel szemben az elérhető lehetőségek mennyisége drasztikus csökkenés után stagnáló, alacsony számú maradt. A piacon a legstabilabb lehetőségek, továbbra is a kiemelt technológiákban mutatkoztak meg, mint az SMT, fröccsöntés, préselés, szerelés stb. Ebből kifolyólag, kevesebb pozíciót tudtak junior mérnökök betölteni, ami a jövőbeli utánpótlás kapcsán okozhat majd problémákat.

Vezetői pozíciók tekintetében a közép-vezetői réteg volt jobb helyzetben, tekintve, hogy itt mind a kereslet, mind a kínálat közel azonos szinten maradt, a területek fenntartása érdekében. Felsővezetői szinteken azonban többszörös volt az elérhető jelöltek száma, a lehetőségekhez képest, hiszen a munkavállalói és munkáltatói oldal is a stabilitást tartotta elsődlegesnek. Ebből adódóan nagyon alacsony volt a betöltendő helyek száma, miközben sok interim, vagy külföldről hazatérő vezető kereste azokat.

2020 nem hozott szignifikáns változást bérek vagy keresett szaktudás viszonylatában a gyártási szektorban. Munkavállalói oldalon a stabilitás jelenti a motiváció első pontját, míg a munkáltatóknál a megbízhatóság, rugalmasság és a keresett szaktudásnak minél jobban való megfelelés.

Ipari automatizálás nélkül manapság szinte már nincsen sorozatgyártás. Az ipari automatizálási területen továbbra is az tapasztalható, hogy a gyártási szektor szereplői folyamatosan igyekeznek gyártási technológiájukat fejleszteni és mind inkább az ipari informatika és magasan automatizált rendszerek irányába fejlődni.

A vírus okozta helyzet ugyan csökkentette az igényt az új szellemi munkaerő iránt, azonban kétségtelen, hogy a fizikai és élőrőt a jövőben technológiai újításokkal szeretnék csökkenteni a gyárak. Általánosságban elmondható, hogy az autóiparhoz köthető OEM-ek és TIER1-es beszállítók szenvedték meg leginkább a pandémiát. Mivel a magyar gépgyártó szektorban rendkívül sok KKV szállít kizárólag autóipari cégeknek, így az ő megrendeléseik rohamosan lecsökkentek. Lépéselőnybe azok a gépgyártók kerülhettek, amelyek több iparág számára is szállítanak gyártógépeket.

Legnehezebb helyzetben azok a junior jelöltek vannak, akik szeretnének tapasztalatot szerezni az automatizálási szakterületen, ugyanis sok cég kénytelen volt tőlük megválni. Azonban érdemes megemlíteni azokat az új zöldmezős beruházásokat, amelyek „felszívják” a szabad munkaerőt. Összességében elmondható, hogy a korábbi munkaerőhiány a kereslet csökkenése miatt már csak az ország egyes területein áll fenn. Ez a bérek tekintetében is megmutatkozik, ugyanis a korábbi évek konzisztens béremelkedését egy jóval szerényebb növekedési trend váltotta fel.

A minőségbiztosítási szakemberek iránti kereslet jelentősen csökkent az elmúlt néhány évhez viszonyítva. Ez jórészt azzal magyarázható, hogy az új beruházások elhalasztásra kerültek a világgazdasági helyzet következtében, illetve a meglévő gyárak mindennapjait is a kivárással jellemezte, ami természetesen a toborzás esetében sem volt másként. A korlátozások lazítása a pozíciók számának növekedésében is egyértelműen megmutatkozott a minőségügyi területeken. 2020 utolsó negyedében egy jelentős keresletnövekedésről számolhatunk be a minőségügyi mérnökök piacán, ami főként a tapasztalt szakemberek esetében figyelhető meg.

A globális racionalizálási intézkedéseknek köszönhetően több vállalat esetében tapasztaltuk, hogy hazánkba telepítik át gyártósoraikat, illetve regionális felelősségi

körrel járó pozícióikat. Ez a jelenség új lehetőségeket kínál a már tapasztalt mérnökök számára, akik jellemzően örömmel fogadják a megkeresést még- a jelenleg stabilnak semmiképp sem nevezhető- autóipar vonatkozásában is. A várakozások szerint ez a tendencia 2021-ben is folytatódik majd, így nem számítunk arra, hogy az év elejihez hasonló visszaeséssel kell majd számolnunk a minőségbiztosítási pozíciókat illetően.

Nem csak a minőségbiztosításban, hanem a projektmenedzsment és fejlesztés területén is a 2019-es évhez képest jelentősen csökkent a kereslet. Habár az év első feléhez viszonyítva némileg kedvezőbb a helyzet, feleannyi projektmenedzsment keresnek a gyártócégek az elmaradt/befagyasztott projektek miatt. Változatlanul a legkelendőbb szakemberek legalább 3 év releváns ipari projektmenedzsment tapasztalattal rendelkeznek, folyékonyan beszélnek angolul és ismerik az iparspecifikus előírásokat.

A fejlesztőmérnökök iránti kereslet hasonló módon alacsony, itt is leginkább azok a mérnökök tudnak érvényesülni, akik 3-4 év tapasztalattal rendelkeznek, több CAD programot is tudnak professzionális szinten használni, illetve erős középszinten beszélnek angolul. A legtöbb cégnél sokszor kell internacionális csapatokkal együtt dolgozni, ezért az angol nyelvtudás szinte mindig elvárás. Esetenként ezt egy erős német nyelvtudás is kiválthatja.

A karbantartási területen továbbra is megfigyelhető, hogy a cégek egyre komolyabb hangsúlyt fektetnek a terület fejlesztésére. Új karbantartási rendszereket vezetnek be, új pozíciókat nyitnak, egy szóval nyitottság tapasztalható az innovatív megoldások iránt. A jelöltekkel szembeni elvárásokban, illetve a bérekben szintén nincs jelentős változás az előző évhez képest. Továbbra is a releváns tapasztalat, a felsőfokú végzettség és általában az angol nyelvtudás dominál. A pandémia okozta termelés kiesést leginkább a technikus szinteken lehetett érezni, ugyanis számtalan helyen a műszakok csökkentésével, és ebből adódóan a technikusok elbocsátásával próbálták fékezni a veszteséget. Bár kétségtelen, hogy a fluktuáció a karbantartó technikusok körében alából is magasabb.

Továbbra is nehézség a területen a villamosmérnöki végzettséggel rendelkező karbantartó jelöltek bemutatása, főként a vidéki lokációk esetében, így a bér is jelentősen eltérhet az elektromos és a mechanikus oldal között.

Összegzésképpen jól láthatjuk, hogy mindegyik szakterületet jelentősen súlytotta a pandémia. Ha egy mondattal szeretnénk az évet értékelni, azt mondanánk, hogy a válságkezelés és a bizonytalanság évét hagyjuk a hátunk mögött. Habár a pénzügyi évnek sok cégnél vége lesz, a bizonytalanságnak és a válságnak sajnos nem. A szakemberek többsége szerint több éves visszaesést fog okozni a vírus, tovább nehezítve a magyar munkaerőpiac helyzetét is. Várhatóan a következő év létszámtervezésébe jelentősen bele fog szólni a gazdasági bizonytalanság és az emiatt oly sokak által alkalmazott költségcsökkentés a cégek stabilitása érdekében.

ENGINEERING & MANUFACTURING

Junior engineer 1+ year experience	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Production Engineering	420 000	550 000	475 000
Quality Engineering	420 000	580 000	500 000
Test Engineering	450 000	625 000	550 000
Maintenance Engineering	360 000	550 000	450 000
Mechanical R&D	425 000	600 000	475 000
Electrical R&D	450 000	700 000	575 000
Automation Engineering	450 000	650 000	550 000
Project Engineering	450 000	600 000	550 000
Service Engineering	400 000	550 000	475 000
Expert in specific technology (e.g. Welding Molding, Soldering)	450 000	600 000	550 000

Team leader 5+ years of experience	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Production Engineering	700 000	950 000	750 000
Quality Engineering	700 000	950 000	800 000
Test Engineering	750 000	950 000	850 000
Maintenance Engineering	650 000	900 000	750 000
Mechanical R&D	750 000	950 000	850 000
Electrical R&D	800 000	1 200 000	900 000
Automation Engineering	800 000	1 100 000	900 000
Project Engineering	900 000	1 400 000	1 100 000
Service Engineering	650 000	900 000	750 000
Expert in specific technology (e.g. Welding Molding, Soldering)	750 000	1 300 000	850 000

Senior engineer 3+ years of experience	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Production Engineering	550 000	750 000	680 000
Quality Engineering	550 000	750 000	650 000
Test Engineering	550 000	750 000	600 000
Maintenance Engineering	500 000	650 000	550 000
Mechanical R&D	550 000	750 000	600 000
Electrical R&D	625 000	850 000	675 000
Automation Engineering	650 000	900 000	800 000
Project Engineering	650 000	900 000	700 000
Service Engineering	550 000	650 000	575 000
Expert in specific technology (e.g. Welding Molding, Soldering)	650 000	800 000	700 000

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



HUMAN RESOURCES

SHAPING THE OFFICE OF THE FUTURE



In 2020, Human Resources professionals have been faced with significant challenges. While downsizing was necessary in some sectors to ensure business stability, HR staff have had to pay special attention to the retention and wellbeing of their continuing employees, in addition to the rapid transition to a new, hybrid model of day-to-day work. Ensuring continuity of communication at all company levels, building trust in the new way of working, maintaining motivation among staff and supporting redundant workers to return to the labour market, have been some of the areas they've needed to focus on.

The merging of responsibilities and the freezing/postponement of newly created HR positions further complicated the work of those working in the field.

When recruiting for HR positions, experience in change management and coaching skills are highly valued, and the demand for HR colleagues with relevant experience in increasing employee engagement and enhancing the employee experience, has increased further. The continuous development of these areas will be key for all businesses in the future.

The number of active jobseekers has increased compared to last year, while the willingness of non-active jobseekers to change has decreased. The number of open positions in this area has also declined but is starting to rise slowly since the third quarter of the year.

The selection process has become longer, with many employers willing to wait longer to find their most ideal candidate more now than they had been previously.

In terms of salaries, 2020 did not bring significant growth, but rather wage stagnation, with active jobseekers willing to take the same or even a slightly lower offer than their previous salary.

In 2021, HR will have, among other areas, a strategic role in shaping the "office of the future". They will need to keep in mind that working in a hybrid or fully remote role in certain positions is a step forward to attract talent from other cities, and so a willingness to employ staff in these ways can even be a competitive advantage in the upcoming years.

EMBERI ERŐFORRÁSOK A JÖVŐ IRODÁJÁNAK FORMÁLÁSA

A 2020-as év jelentős kihívások elé állította a humán erőforrás területén dolgozó szakembereket. Míg az üzletmenet stabilitása érdekében bizonyos szektorokban létszámcsökkentést alkalmaztak, addig a meglévő állomány megtartására és jóllétére is kiemelt figyelmet kellett fordítaniuk a mindennapi munka új, hibrid modelljére való gyors áttérés mellett. A kommunikáció folytonosságának biztosítása minden vállalati szinten, bizalomépítés az online térben, a motiváció fenntartása, a leépítésre kerülő munkavállalók támogatása a munkaerőpiacra történő visszakerülésben néhány további olyan tényező, amelyre hangsúly került.

Az esetleges felelősségi kör összevonások, valamint az újonnan létrehozandó HR-es pozíciók betöltésének befagyasztása vagy elhalasztása tovább nehezítette a területen tevékenykedők munkáját.

HR pozíciókra történő toborzáskor a változásmenedzsment, coaching képességek megléte felértékelődött, és tovább nőtt a kereslet olyan HR-es kollégák iránt, akiknek releváns tapasztalatuk van munkavállalói elkötelezettség, illetve munkavállalói élmény növelésének területén. Ezeknek a területnek a folyamatos fejlesztése minden cég számára kulcsfontosságú lesz a jövőben.

Az aktív álláskeresők száma a tavalyi évhez képest nőtt, míg az aktívan nem kereső jelöltek váltási hajlandósága csökkent. A nyitott pozíciók száma ezen a területen is visszaesést mutatott, ami az év harmadik negyedétől

lassú emelkedésbe kezdett. A kiválasztási folyamat hosszabbá vált, az ideális jelölt kiválasztása jellemzőbb lett, mint korábban, ennek következtében a munkakeresési időszak megnövekedett.

Fizetések tekintetében a 2020-as év nem hozott számottevő növekedést, inkább a bérek stagnálása volt jellemző, az aktív álláskeresők a korábbi fizetésükkel azonos, vagy annál akár minimálisan alacsonyabb ajánlatot is figyelembe vesznek.

A 2021-es évben a HR-nek többek között stratégiai szerepe lesz a „jövő irodájának” kialakításában, szem előtt tartva hogy a hibrid, vagy bizonyos munkakörökben teljesen otthonról történő munkavégzés lépéselőny a más városokban élő munkaerő bevonásában, és az erre való hajlandóság versenylőnyt jelenthet a következő évben.

HR	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Regional HR Director	2 000 000	3 000 000	2 500 000
HR Director	1 500 000	2 000 000	1 800 000
HR Manager	1 000 000	1 800 000	1 300 000
Regional HR Business Partner	1 000 000	1 500 000	1 200 000
HR Business Partner	700 000	1 000 000	900 000
Payroll Team Leader	550 000	850 000	750 000
Payroll Specialist	350 000	600 000	450 000
Recruitment Manager	700 000	1 100 000	850 000
Recruitment Partner	550 000	900 000	750 000

HR	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Recruitment Specialist	380 000	800 000	600 000
Learning & Development Specialist	400 000	750 000	600 000
Mobility Specialist	400 000	700 000	600 000
HR Generalist	500 000	850 000	650 000
HR Specialist	450 000	600 000	500 000
HR Coordinator	400 000	600 000	480 000
HR Assistant	280 000	380 000	320 000
HR Administrator	260 000	380 000	300 000

“ HR pozíciókra történő toborzáskor a változásmenedzsment, coaching képességek megléte felértékelődött, és tovább nőtt a kereslet olyan HR-es kollégák iránt, akiknek releváns tapasztalatuk van munkavállalói elkötelezettség, illetve munkavállalói élmény növelésének területén. ”

INFORMATION TECHNOLOGY

INCREASING SALARIES EVEN IN HARD TIMES



The ever-changing IT market was strongly influenced by Covid-19. Although the global economy suffered from the effects, the Hungarian IT market saw new international investors entering it, resulting in an increase in wages across the segment. According to forecasts, stable and sustainable growth will be seen now in the Hungarian market. In many sectors, digital transformation is still in progress, strongly influenced by the inevitable remote working patterns companies are now operating within. As a result, demand for Cloud-based solutions is increasing. These are the trends and changes in 2020.

An above average compensation package and green field investments are the biggest motivators of both active and passive candidates when looking for a new role. Furthermore, there is a big focus on other aspects, such as the option of remote work and a stable company background.

This year, the automotive industry suffered from the consequences of the virus, with many companies postponing their development plans, leaving many candidates in the C/C++ field looking for new opportunities. In Hungary, the planned new investments and expansion of this area has required rescheduling.

The demand for web developers increased and new opportunities appeared in the market. More and more companies realised the importance of the UX/UI Design and put their focus into this, as the end-user experience has a great impact on the numbers of visitors to a site. We saw that companies using Java used their own resources to fill their positions and prioritised their resources towards ongoing projects rather than new ones.

Each company needs a specialist to operate and maintain the environment and systems that colleagues and developers can work safely, therefore infrastructure specialists are still in great demand. The virus has increased the importance of

the IT security function, because of the expansion of remote work and the impact that come from that. This area and the number of positions within may increase in the coming years. Regarding DevOps, the shortage of available labour in the market has caused difficulties for companies.

As more and more companies realise the power of data-driven business decisions, the demand for such professionals is continuously growing. Companies wanted an unlimited pool of data candidates so made efforts to attract as many as possible. Engineers with machine learning and/or deep learning backgrounds were also highly valued in 2020. The number of qualified candidates has risen in Hungary, however demand outstrips supply, so this trend of wanting professionals with these skills is set to continue for the upcoming years.

In conclusion, the candidate-led Hungarian IT market is still lacking qualified and experienced professionals, the focus is on keeping the employees and gain further market share. In order to be able to attract the best candidates, offering the average market salary and compensation package is not enough. The best talents in the market are looking for opportunities where further development and flexibility is provided for them as well.

A folyamatosan bővülő IT munkaerőpiacra is hatással volt az idei évben gazdaságilag nagy változásokat okozó Covid-19. Bár a gazdaság legtöbb területére kedvezőtlen hatást gyakorolt a világjárvány, az IT-piacot az újabb nemzetközi beruházások és a növekvő bérek jellemezték. Az előrejelzések szerint robosztus, fenntartható növekedés vár a magyar IT-piacra, számtalan szektorban további digitális transzformációkon mennek keresztül a cégek, amire az otthoni munkavégzés kényszerűsége nagyban hatással volt, még nagyobb piacot biztosítva a felhő alapú technológiáknak. Ezek a trendek és változások jellemzik a 2020-as évet.

Az aktív és passzív állskeresőket továbbra is motiválják az érdekes zöldmezős projektek vagy egy kiemelkedő juttatási csomag.

Az idei évben a legtöbb autóipari vállalat csökkentette vagy akár huzamosabb ideig be is zárta a fejlesztői pozíciókat. Ezt a területet nagy mértékben befolyásolta a kialakult helyzet, ennek következményeként a C/C++ és beágyazott programozók közül sokaknak kellett új lehetőség után néznie. Hazánkban számos kezdeményezés volt új gyárak létesítésére, valamint a már meglévők kibővítésére, azonban az idei helyzetre való tekintettel át kellett ütemezni ezeket.

A fejlesztői területeket különbözőképpen érintette az idei év. Az ügyfélközpontú webfejlesztés szerepe tovább fokozódott a piacon, mind elérhető lehetőségek, mind jelöltek terén. Egyre több vállalat ismeri fel és fektet hangsúlyt a UX/UI Designer keresésekre, hiszen a végfelhasználói szokások erősen hatással vannak egy-egy felület látogatottságára. Backend oldalon érdekes volt tapasztalni, hogy a Java területen a cégek saját erőforrásból oldották meg a kereséseket. Azokat a pozíciókat prioritizálták, amik elengedhetetlenek voltak az elkövetkezendő projektek véghezviteléhez.

Az infrastruktúra továbbra is keresett terület az informatikán belül, mivel minden egyes cég számára nélkülözhetetlen a napi munkavégzéshez. Az IT Security terület fontossága felértékelődött, így az elkövetkezendő években ezen a területen a pozíciók számában is növekedés várható. DevOps területre a folyamatos munkaerőhiány jellemző, az elérhető modern technológiákban jártas tapasztalt szakemberek száma továbbra is alacsony.

A növekvő felismerés a piacot az adatközpontú döntéshozatalra sarkallja, így a vírus első hullámára jellemző Data szakemberek iránti kereslet tovább nőtt. Nagy figyelmet kaptak idén a Machine Learning és Deep Learning háttérrel rendelkezők, habár a jelöltek számában növekedés tapasztalható, ez nincs átfedésben a kereslettel, így a terület felértékelődése folytatódik.

Következésképpen, amennyiben egy cég szeretné piaci stabilitását megtartani és további növekedést elérni ebben a szorított piaci helyzetben, kulcsfontosságú figyelmet kell áldoznia a saját alkalmazottjaira. Ehhez azonban már nem elegendő egy versenyképes alapfizetés és juttatási csomag. A tehetséges és ambiciózus jelöltek olyan stabil munkáltatót keresnek, ahol további karrier- és szakmai előre lépésük mellett a rugalmas munkavégzés is biztosítva van.

“ Az IT Security terület fontossága felértékelődött, így az elkövetkezendő években ezen a területen a pozíciók számában is növekedés várható. DevOps területre a folyamatos munkaerőhiány jellemző, az elérhető modern technológiákban jártas tapasztalt szakemberek száma továbbra is alacsony. ”

INFORMATION TECHNOLOGY

Development	Junior SW engineer			Experienced SW engineer		
	Ft Min	Ft Max	Ft Typical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
C/C++ Developer	450 000	650 000	550 000	650 000	900 000	800 000
Java Developer	550 000	750 000	650 000	800 000	1 100 000	950 000
.NET Developer	450 000	650 000	550 000	700 000	1 000 000	900 000
Frontend Developer	500 000	750 000	600 000	750 000	1 000 000	900 000
Mobile Developer	500 000	750 000	600 000	750 000	950 000	850 000
Automation Tester	500 000	650 000	600 000	700 000	900 000	800 000
Manual Tester	350 000	500 000	400 000	450 000	600 000	500 000
Python Developer	500 000	750 000	600 000	750 000	1 000 000	830 000

Development	Expert SW engineer			Lead developer/Technical leader		
	Ft Min	Ft Max	Ft Typical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
C/C++ Developer	850 000	1 200 000	1 000 000	1 100 000	1 400 000	1 300 000
Java Developer	950 000	1 300 000	1 200 000	1 300 000	1 600 000	1 400 000
.NET Developer	850 000	1 300 000	1 100 000	1 000 000	1 400 000	1 200 000
Frontend Developer	950 000	1 300 000	1 100 000	1 200 000	1 500 000	1 400 000
Mobile Developer	850 000	1 300 000	1 100 000	1 000 000	1 400 000	1 200 000
Automation Tester	850 000	1 100 000	1 000 000	1 000 000	1 300 000	1 200 000
Manual Tester	650 000	850 000	750 000	850 000	1 100 000	950 000
Python Developer	900 000	1 350 000	1 050 000	1 100 000	1 500 000	1 250 000

Infrastructure	Junior engineer			Experienced engineer		
	Ft Min	Ft Max	Ft Typical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
System Administrator	500 000	700 000	600 000	650 000	850 000	700 000
System Engineer	550 000	700 000	650 000	700 000	900 000	750 000
DevOps	600 000	800 000	700 000	850 000	1 200 000	1 100 000
Security	600 000	800 000	750 000	850 000	1 100 000	1 000 000

Infrastructure	Expert engineer			Lead engineer		
	Ft Min	Ft Max	Ft Typical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
System Administrator	800 000	950 000	900 000	900 000	1 100 000	950 000
System Engineer	850 000	1 000 000	950 000	950 000	1 200 000	1 000 000
DevOps	1 000 000	1 400 000	1 300 000	1 200 000	1 500 000	1 400 000
Security	1 100 000	1 300 000	1 200 000	1 300 000	1 600 000	1 400 000

Management	1-3 years of experience			3-5 years of experience			5+ years of experience		
	Ft Min	Ft Max	Ft Typical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Product Owner	600 000	900 000	700 000	900 000	1 100 000	1 000 000	1 100 000	1 300 000	1 150 000
Scrum Master	600 000	700 000	650 000	700 000	1 200 000	1 000 000	1 000 000	1 300 000	1 050 000
Project Manager	600 000	800 000	700 000	800 000	1 100 000	1 000 000	1 100 000	1 500 000	1 200 000
Engineering Manager	850 000	1 100 000	1 000 000	1 100 000	1 600 000	1 300 000	1 300 000	1 800 000	1 500 000

Other	1-3 years of experience			3-5 years of experience			5+ years of experience		
	Ft Min	Ft Max	Ft Typical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
UX Designer	500 000	750 000	600 000	750 000	900 000	800 000	1 000 000	1 400 000	1 200 000
Data Scientist	700 000	900 000	800 000	900 000	1 300 000	1 100 000	1 300 000	1 800 000	1 500 000
Business/System Analyst	500 000	750 000	600 000	750 000	900 000	800 000	900 000	1 200 000	1 000 000

IT CONTRACTING

RESPONSIVENESS AND FLEXIBILITY



It is safe to say that the IT and Tech industry is one of the most exciting and diverse, but it has also been one of the most challenging areas in 2020, with the reliance on external workforces and IT contracting services never having been so crucial as they are right now.

This industry has to face not only local or global challenges, but also needs to keep up with the constant and growing need to supply personnel to deal with these challenges. So, in order to be successful in 2021 based on our market experiences, companies need to be as flexible and responsive to today's more demanding circumstances as possible – something that contracting offers them.

Whether you're looking for Infrastructure, Research and Development, Business Intelligence, Big Data, Cloud, Implementation, SAP, IT Consultancy or Project Management professionals, we can find the perfect match for your requirements.

Thanks to advances in technology accelerated by the global pandemic, it seems that distance is no longer an obstacle, making it possible for colleagues to work efficiently together - even when kilometres away from each other and in the comfort of their own homes. With thousands of unfilled or recently opened IT vacancies in the EU, there is fierce competition for experienced IT professionals between companies. Salary is not everything for these candidates.

Candidates look at the full package which includes, beside the salary, company culture, technological environment, programming languages, flexible working hours and home-office capabilities proving more important than ever to them.

Looking at previous years, we can see that in Hungary more and more people - both employers and employees - are preferring IT contracting as a way of employment now. This is because IT contracting not only offers much greater responsiveness and flexibility, but lower investment, risks, and administration, than full-time employment for employers. For contractors it offers higher revenue compared to a similar position in a permanent job, as well as flexibility to create their own working schedule and the chance to work on cutting edge projects across different industries and organisational cultures.

Our division's mission is to ensure that you can keep up with modern challenges and modern solutions, working together to find the best possible solution for you.

IT CONTRACTING REAKTIVITÁS ÉS RUGALMASSÁG

Könnyedén kijelenthető, hogy az IT iparág az egyik legizgalmasabb és legsokszínűbb, de egyaránt a legtöbb kihívással bíró iparág 2020-ban is, így tehát az is biztos, hogy az IT Contracting és a külsős munkaerőre való támaszkodás soha nem volt még aktuálisabb témakör.

Ennek az iparágaknak nem elég szembenéznie a helyi és globális kihívásokkal, de egyaránt lépést kell tartania a folyamatosan és elképesztő ütemben növekedő munkaerőhiánnyal is. Ebből kifolyólag, a jelenlegi piaci tapasztalataink alapján ahhoz hogy a vállalatok 2021-ben is sikeresek tudjanak maradni, elengedhetetlen számukra, hogy annyira rugalmasak és reaktívak legyenek a kihívásokkal szemben, amennyire csak lehetséges - pont ez az, amit a contracting kínál.

Legyen szó üzemeltetési, kutatás és fejlesztési, üzleti intelligencia, adatfeldolgozási, felhő, implementáció, SAP, IT tanácsadás vagy projekt menedzsment szakemberekről, nálunk megtalálja az Ön számára legjobb munkaerőt.

A technológia előrehaladtának és a COVID vírus okozta kihívásoknak köszönhetően, egyre inkább az a trend rajzolódik ki, hogy a távolság többé már nem akadály, a kollégák már képesek hatékonyan együtt dolgozni sok-sok kilométerre egymástól vagy akár az otthonukból.

Ahogy az Európai Unióban folyamatosan több ezer betöltetlen IT állás van, és a vállalatok között kiélezett a küzdelem a legjobb szakemberekért, a munkavállalók rádöbbentek, hogy nem minden a jó fizetés – a vállalati kultúra, a technológiai környezet, a programnyelvek, a rugalmas időbeosztás és a home-office fontosabbá váltak, mint valaha.

Az elmúlt éveket tekintve állíthatjuk, hogy Magyarországon napról napra többen – mind munkáltatók, mind munkavállalók – egyre inkább preferálják az IT Contractingot, mint a foglalkoztatás egyik lehetséges formáját. Hiszen az IT Contracting nem csak sokkal nagyobb reaktivitást és rugalmasságot kínál, de alacsonyabb összegű befektetés, kisebb rizikó, kevesebb adminisztráció, mint az alkalmazotti foglalkoztatási forma.

Az üzletágunk küldetése, hogy Ön is lépést tarthasson a modern kihívásokkal és közösen megtaláljuk a lehető legjobb megoldásokat.

“ A jelenlegi piaci tapasztalataink alapján ahhoz hogy a vállalatok 2021-ben is sikeresek tudjanak maradni, elengedhetetlen számukra, hogy annyira rugalmasak és reaktívak legyenek a kihívásokkal szemben, amennyire csak lehetséges - pont ez az, amit a contracting kínál. ”

IT CONTRACTING

		Ft Min/h	Ft Max/h	Ft Typical/h	
Software Developer	C/C++	Jr. Developer (1-3 years of experience)	5500	8250	7250
		Developer (3-5 years of experience)	7500	11250	9750
		Sr. Developer (+5 years of experience)	10500	15000	13500
	Java	Jr. Developer (1-3 years of experience)	6000	8500	7500
		Developer (3-5 years of experience)	8000	12500	10500
		Sr. Developer (+5 years of experience)	11000	16500	13000
	.NET/C#	Jr. Developer (1-3 years of experience)	5500	8250	7250
		Developer (3-5 years of experience)	7500	11250	9750
		Sr. Developer (+5 years of experience)	10500	15000	13500
	Front-End (HTML, CSS, JS)	Jr. Developer (1-3 years of experience)	6000	8500	7500
		Developer (3-5 years of experience)	8000	12500	10500
		Sr. Developer (+5 years of experience)	11000	16500	13000
	PHP	Jr. Developer (1-3 years of experience)	5000	7750	6750
		Developer (3-5 years of experience)	6500	10000	8000
		Sr. Developer (+5 years of experience)	7750	12500	10000
	Mobile	Jr. Developer (1-3 years of experience)	6000	9000	7500
		Developer (3-5 years of experience)	8000	11500	10500
		Sr. Developer (+5 years of experience)	10000	16500	12000
	Team Leader (+5 years of experience)	11500	15000	13000	
	Scrum Master	9000	13000	11500	
Test Automation	Jr. Tester (1-3 years of experience)	5000	7500	6500	
	Tester (3-5 years of experience)	6500	10000	8500	
	Sr. Tester (+5 years of experience)	8500	12000	10000	
	Team Leader (+5 years of experience)	9000	13000	11500	
Architecture	Software Architect	12500	17500	14500	
Business Analysis	Business Analyst (1-5 years of experience)	7500	10000	9000	
	Business Analyst (5+ years of experience)	10000	14500	12500	

		Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Big Data	Data Engineer	10000	20000	14000
	Data Scientist	10500	18000	13500
	Data Analyst	9500	17000	12500
	Big Data Architect	15000	22000	18500
	BI Developer	9500	16500	13500
	BI Consultant	11500	18000	14500
	Data Governance Specialist	10500	17000	14000
Project Management	IT Project Manager (1-5 years of experience)	8000	13000	11500
	IT Project Manager (5+ years of experience)	12000	17000	14000
Administration and Operation	Network Administrator (1-5 years of experience)	5250	7750	6500
	Network Administrator (5+ years of experience)	7500	12000	8750
	Unix / Linux (Redhat, AIX, Solaris) (1-5 years of experience)	5000	7500	6250
	Unix /Linux (Redhat, AIX, Solaris) (5+ years of experience)	6750	10000	8000
	Microsoft Windows Server (1-5 years of experience)	4750	7250	6000
	Microsoft Windows Server (5+ years of experience)	6500	9500	7750
	Devops Engineer (3+ years of experience)	7500	12500	10500
Database	Database Administrator (Oracle, SQL) (1-5 years of experience)	5250	7750	6500
	Database Administrator (Oracle, SQL) (5+ years of experience)	7500	12000	8750
	Database Developer (Oracle, PL/SQL) (1-5 years of experience)	6500	10000	8000
	Database Developer (Oracle, PL/SQL) (5+ years of experience)	8500	13000	11500
Technical assistance	1st Line Support	3500	6000	5000
	2nd Line Support	5000	7000	6000
	Team Leader	6500	9000	8000
	Process Manager	7500	10000	9000
SAP	SAP Consultant	9750	14000	12000
	SAP Sr. Consultant	11500	16500	14000
	SAP Developer (ABAP)	12500	22500	17500
Security	Security Engineer	7500	11000	8500
	Sr. Security Engineer	8500	13500	11500

LAW & COMPLIANCE

THE FOCUS ON SOFT SKILLS



This year, for the first time, we are devoting a separate chapter to the area of Legal and Compliance within the Salary Guide, as we have seen a growing demand for the recruitment of legal professionals in recent years. Examining the market, we see that most law professionals still want a career in the industry, but the public sector is proving an additional option chosen by many now, too. There has been an increase in the demand for these professionals in the private sector in recent years, as well as difficulties in recruiting senior positions within medium and large law firms.

Examining the benefits and salaries paid by law firms, we can see that these vary a lot, as in many cases the basic salary is not the only form of remuneration, with the moving wage and other incentives contributing to the overall package received. Because of this, the wages of those working on the corporate side are the easiest to compare within the sector because of the similarities.

Professionals with legal knowledge related to the real estate, agricultural and banking sectors are the most sought after, and those with experience and knowledge in labour law are the least.

Another reason why Hays has taken on a much bigger role in such recruitment tasks, are the specialist needs from the clients. There are many applications for available legal roles, but it is now essential for candidates to have soft skills that can only be assessed through a personal interview. English language skills, negotiation skills and assertive communication abilities are required almost everywhere. These cannot be assessed on a curriculum vitae and the majority of applicants often do not have the aforementioned skills.

No wage growth is expected in this area in 2021. However, in order to get the best candidates, they will probably need to be offered a higher end of salary range.

“ English language skills, negotiation skills and assertive communication abilities are required almost everywhere. These cannot be assessed on a curriculum vitae. ”

JOG ÉS COMPLIANCE SOFT SKILLEKEN A FÓKUSZ

Idén szenteltünk először külön fejezetet a jog és compliance területnek, a Salary Guide-on belül, mivel egyre növekvő igényt figyelhettünk meg a jogi szakemberek toborzására iránt az elmúlt években. A piacot megvizsgálva azt látjuk, hogy a legtöbb jogot végzett szakember még mindig ügyvédi pályán szeretne elhelyezkedni, de emellett az állami szférát is sokan választják. A versenyszférában is megnövekedett az igény ezen szakemberek iránt az elmúlt években, valamint a közepes és nagyobb ügyvédi irodáknál is toborzási nehézségek jelentkeztek, főleg a szeniorabb szinteken.

A másik ok, ami miatt a Hays jóval nagyobb szerepet vállalt az ilyen toborzási feladatokban, a specialist igények az ügyfelek részéről. Egy jogi álláshirdetésre még ma is számos pályázat érkezik, de elengedhetetlen a soft kompetenciák megléte, amelyeket csak személyes interjú keretein belül lehet felmérni. Szinte mindenhol elvárás a tárgyalóképes angol nyelvtudás, a tárgyalási képesség és asszertív kommunikáció. A jelölteknek ezeket a kompetenciákat nem lehet önéletrajzból felmérni és a pályázók egy része gyakran nem rendelkezik az előbb említett készségekkel, vagy legalábbis azon a szinten, amit a munkáltató elvár.

Az ingatlan, agrár és banki szektorhoz kapcsolódó jogi tudással rendelkező szakemberek a legkeresettebbek, a munkajogi tapasztalat és tudással rendelkezők pedig a legkevésbé.

A 2021-es évben nem várható bérnövekedés ezen a területen. Azonban a legjobb munkaerők megszerzéséért feltehetőleg az általunk meghatározott sávok felsőbb szintjét kell majd kínálni.

Corporate legal	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Paralegal/Legal assistant 0-3 years (without BAR exam)	380 000	520 000	450 000
Jr. Legal counsel 3-5 years (with BAR exam)	520 000	850 000	680 000
Sr. Legal Counsel (5-10 years)	750 000	1 200 000	990 000
Regional Legal Counsel	1 000 000	1 800 000	1 350 000
Legal Manager	1 200 000	1 800 000	1 490 000
Legal Director	1 800 000	3 500 000	2 200 000

Compliance	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Jr. Compliance Specialist (1-3 years)	390 000	570 000	480 000
Compliance Expert (3-5 years)	490 000	720 000	600 000
Compliance Manager	730 000	1 000 000	860 000
Chief Compliance Officer	900 000	2 200 000	1 450 000

Corporate Lawyer	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Corporate Lawyer (5-8 years)	720 000	1 300 000	900 000
Sr. Corporate Lawyer (8+ years)	900 000	1 700 000	1 300 000

“ Szinte mindenhol elvárás a tárgyalóképes angol nyelvtudás, a tárgyalási képesség és asszertív kommunikáció. A jelölteknek ezeket a kompetenciákat nem lehet önéletrajzból felmérni. ”

LIFE SCIENCES

RADICAL CHANGES ARE EXPECTED



Due to the coronavirus pandemic, the pharmaceutical and healthcare industry has received much more attention and been under greater pressure than ever before. It is one of the very few industries which has seen growth, despite the unusual circumstances. We have been seeing outstanding cooperation worldwide in the effort to develop a vaccine as soon as possible, cooperation that could have a lasting impact on the processes of drug development.

The sector has become more and more attractive for candidates working in different fields; we receive enquiries from many candidates without any pharmaceutical experience, mainly for sales representative roles. However, companies still require a degree in Life Sciences fields and relevant experience from the pharmaceutical industry. Expectations of applicants have not lowered despite the increase in activity in the sector.

As for the candidates' side, we see that they are very cautious, valuing their current, stable positions and considering very carefully if they should switch jobs. A few international pharmaceutical companies have made the strategic decision to close their offices in Hungary, which leads to very tough competition between candidates for the roles still here in the country.

The Hungarian healthcare system could see radical changes as a consequence of the new law regulating the salaries and working conditions of doctors.

The last year has been very eventful for manufacturers and distributors in the medical device industry as well. The dental sector has seen extremely difficult circumstances, forcing many to downsize as all dental practices were shut down during springtime, and as health work with tourists completely disappeared.

Many trusted manufacturers simply couldn't keep up with the increased demand for tools to fight the virus, therefore hospitals had to work with additional suppliers when buying life support machines, masks and other tools.

Although there is a great need for extra staff, medical device manufacturers cannot plan ahead for a longer period because of the hectic and quickly changing environment. As a result, they often prefer to hire new employees on either part-time or fixed-term contracts. Despite the greater attention and pressure on the industry, wages have not changed much during 2020, with the exception of only a few areas.

LIFE SCIENCES

RADIKÁLIS VÁLTOZÁSOK VÁRHATÓK

A koronavírus-járvány miatt 2020-ban nagyobb figyelem és nagyobb nyomás jutott a gyógyszer- és egészségiparra, mint eddig valaha. Ez azon kevés iparágak egyike, amelyek ebben a helyzetben is növekedést tudtak elérni. Példátlan összefogás alakult ki a szektoron belül világszinten, rekord gyorsasággal zajlik a vakcina fejlesztése, ez akár hosszútávú változásokat is hozhat a gyógyszerfejlesztés gyakorlatában.

Egyre vonzóbb a szektor a más területeken dolgozó jelölteknek, így rengetegen jelentkeznek gyógyszeripari tapasztalat nélkül, főként értékesítói állásokra. A cégek a legtöbb pozíció esetében viszont továbbra is ragaszkodnak az élettudományos diplomához és releváns munkatapasztalathoz. Az elvárások a pályázókkal szemben nem lettek alacsonyabbak.

A jelöltek oldaláról fokozott óvatosságot tapasztalunk, sokkal jobban megbecsülik a stabil munkahelyeket és nagyon meggondolják, valóban megéri-e váltani. Egy-egy nemzetközi pharma cég stratégiai megfontolásokból bezárta a magyar képviselőt, ezáltal kiélezettebb lett a jelöltek közötti verseny a piacon.

Az egészségügyi rendszerben radikális változásokat hozhat az orvosok béremelése és az ezzel együtt járó feltételek. Egyrészt összezsugorodott a különbség a klinikumban és a gyógyszeriparban dolgozó orvosok fizetése között, másrészt az átvezényelhetőség miatt rengeteg, eddig kórházban dolgozó orvos kényszerül a gyógyszeriparban munkát keresni.

A gyógyszeriparnak és az őket szoftverekkel kiszolgáló cégeknek egyre nagyobb szükségük van gyógyszeripari,

jellemzően törzskönyvezési és gyógyszerbiztonsági, illetve IT tapasztalattal is rendelkező jelöltekre.

Igazi sláger pozíció lett a digitális marketing specialista is a gyógyszeriparban, illetve hatalmas előnnyel indulnak a digitális kampányokban tapasztalat termék menedzserre is.

Rendkívül mozgalmas időszakon vannak túl az orvostechnikai eszköz gyártók és disztribútorok is.

A fogászati terület összes szereplőjét nagyon nehéz helyzetbe hozta a tavaszi fogorvosi rendelő bezárás és egészség turizmus teljes eltűnése, gyakoriak a leépítések.

Sok bevált gyártó nem tudta kiszolgálni a többszörösére nőtt igényeket a vírus szempontjából nélkülözhetetlen eszközökből, lélegeztetőgépekből, védőfelszerelésekből ezért a kórházaknak új szolgáltatókat is be kellett vonniuk. Habár nagy szükség lenne extra munkaerőre, a gyártók a hektikusan változó helyzet miatt nehezen tudnak hosszú távra tervezni, a határozatlan idejű teljes munkaidős szerződésekkel szemben sokszor előnyben részesítik a rész munkaidős, fix idejű vagy vállalkozói szerződéseket. A kiemelt figyelem és a hatalmas nyomás ellenére, néhány kiemelt terület kivételével a fizetések nem sokat változtak a szektorban a 2020-as évben.

In a pharma company - Sales	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Medical Representative OTC	450 000	600 000	500 000
Medical Representative RX Jr.	400 000	600 000	600 000
Medical Representative RX Sr.	600 000	850 000	700 000
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	1 750 000

In a pharma company - Marketing	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Sales Director	1 400 000	1 800 000	1 600 000
Product Manager RX	950 000	1 650 000	1 100 000
Product Manager OTC	750 000	1 400 000	900 000
Marketing Director	1 400 000	1 800 000	1 600 000

In a pharma company - Medical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Market Access Manager	900 000	1 500 000	1 200 000
Medical Science Liaison	800 000	1 200 000	1 000 000
Medical Advisor	850 000	1 500 000	1 100 000
Medical Director	1 400 000	2 000 000	1 700 000

In a pharma company - Clinical Research	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Clinical Trial Assistant	450 000	600 000	550 000
Clinical Research Associate (2-3 years experience)	800 000	1 100 000	1 000 000
Sr. Clinical Research Associate (4+ years)	1 000 000	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

LIFE SCIENCES

In a pharma company - Regulatory Affairs	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Regulatory Affairs Specialist	500 000	800 000	650 000
Regulatory Affairs Team Lead	800 000	1 100 000	950 000
Director of Regulatory Affairs	1 000 000	1 600 000	1 300 000

In a pharma company - Pharmaceutical Drug Safety	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Case Processor	450 000	550 000	480 000
PV/Drug Safety Specialist (Pharma Company)	450 000	650 000	500 000
Drug Safety Manager/QPPV	800 000	1 300 000	1 000 000

In a pharma company - Quality	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Quality Control Analyst	400 000	500 000	430 000
Quality Control Documentator	380 000	480 000	430 000
QA Pharmacist	450 000	800 000	600 000
Responsible Person	600 000	1 200 000	800 000
Qualified Person	650 000	1 200 000	850 000
Head of QA	900 000	1 600 000	1 300 000
Head of QC Laboratory	600 000	1 000 000	850 000

In a pharma company - Production	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Process Development Specialist	450 000	700 000	600 000
Validation Engineer	450 000	700 000	600 000
Pharmaceutical Technologist/ Formulation	450 000	600 000	550 000

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

Medical devices Manufacturing	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Quality Engineer (1-3 years' experience)	500 000	650 000	600 000
Quality Engineer (3+ years' experience)	650 000	800 000	750 000
Quality System Engineer	700 000	850 000	800 000
Quality Manager	1 000 000	1 500 000	1 300 000
Clean Room/ Microbiology Specialist	500 000	700 000	600 000



LOGISTICS & SUPPLY CHAIN

CONTINUOUS IMPROVEMENTS



In the field of logistics and procurement there was a prominent tendency in the implementation of the specialisation development at different industries and their SME or multinational companies in 2020. Materials management, production planning, and warehousing workflows are becoming faster with the efficient use of new technology and, as a result, it is not surprising that companies are preferring candidates with skills in these areas. In the field of logistics, in addition to the increased usage of intelligent solutions, a continuous decrease in production and manufacturing costs can be seen, which is especially favourable for domestic and foreign companies/investors.

The Hungarian manufacturing sector continues to expand, which will greatly affect the expansion and development of the logistics area. To benefit from the technological developments, knowledge of LEAN tools and processes is extremely important. The importance of experience gained in a manufacturing environment is becoming increasingly more important for multinational companies.

Costs are critical at the moment, so much attention is attributed to procurement. Technical procurement is still the most dynamically developing area in the logistics sector, so technical knowledge and awareness are great advantages for applicants. Companies are placing more and more emphasis on project procurement, the categories are becoming more specific, furthermore companies prefer the experience gained in as many categories as possible. We can see that the experience in price negotiations, strategic thinking, communication skills and knowledge of foreign languages are decisive attributes when it comes to employability with our partners.

Innovation in production planning processes is constantly increasing thanks to technological tools. The importance of maximising capacity utilisation is unquestionable from both an operational and cost perspective.

In addition to relevant professional experience, knowledge of English and German is an advantage. Companies are centralising their operational processes in Hungary, and are in need of other more specialised language skills, such as Dutch, French, Spanish and Italian.

Our applicants continue to be most attracted to stable companies where there is long-term development potential. Flexible working hours and the opportunity to work independently are of paramount importance in strategic roles. As a result of COVID-19, home office arrangements will be more important for applicants than ever before.

In logistics, in 2021, we expect cost reduction and process development to continue to be the main focus for companies, so continuous improvement in the area will carry on. The arrival of new production lines, factories and other investment is already underway and more may be established in 2021. Wage growth and an increase in the number of good professionals available, can also be predicted for 2021.

LOGISZTIKA ÉS ELLÁTÁSI LÁNC FOLYAMATOS FEJLŐDÉS

A logisztika és beszerzési területen a 2020-as évben megfigyelhető volt a szakterület folyamatainak fejlesztésére és bevezetésére fektetett kiemelkedően nagy hangsúly a különböző iparágak kis-nagy és multivállalatainál. Anyaggazdálkodási, termelés tervezési és raktározási munkafolyamatok egyre gyorsabbak a technológiai rendszerek hatékony használatával, ennek következtében nem meglepő, hogy a vállalatok leginkább a technikai affinitással rendelkező jelöltekét részesítették előnyben.

A logisztikai területen az intelligens megoldások térhódítása mellett megfigyelhető a termelési és gyártási költségek folyamatos csökkenése, ami kifejezetten kedvező a hazai és külföldi vállalatoknak, befektetőnek.

A magyarországi gyártó szektor továbbra is bővül, aminek hatása nagyban befolyásolja a logisztikai terület bővülését és fejlődését. A technológia fejlődése miatt a LEAN eszközök, folyamatok ismerete kimagaslóan fontos. A gyártókörnyezetben szerzett tapasztalat fontossága egyre nagyobb elvárás a multinacionális vállalatoknál.

A műszaki beszerzés továbbra is a logisztikai szektor legdinamikusabban fejlődő területe, így a műszaki tudás/affinitás nagy előnyt jelent a pályázóknak. A vállalatok egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek a projekt beszerzésre, a kategóriák egyre specifikusabbak, mindemellett a vállalatok a minél több kategóriában szerzett tapasztalatot részesítik előnyben. Az figyelhető meg a piacon, hogy az ártárgyalásokon szerzett tapasztalat, stratégiai gondolkodás, kommunikáció valamint az idegennyelv-tudás megléte meghatározó a partnereink számára.

A termelés-tervezés folyamatainak innovációja a technológiai eszközöknek köszönhetően konstans emelkedik. A kapacitások maximális kihasználtságának fontossága megkérdőjelezhetetlen működési és költség perspektívából egyaránt.

A releváns szakmai tapasztalat mellett, elengedhetetlen az angol nyelvtudás, illetve a német nyelv ismerete előnyt jelent. Azon vállalatoknál ahol központosítják az operatív logisztikai folyamatot, egyéb speciálisabb nyelvtudásra van szükség, például holland, francia, spanyol vagy olasz tudásra.

A rugalmas munkaidő és az önálló munkavégzés lehetősége kiemelkedően fontos a stratégiai területeken. A COVID-19 hatására a home office lehetőség nagyobb hangsúlyt kap a pályázók elvárásaiban, mint korábban.

Ezen a területen 2021-ben arra számíthatunk, hogy a költségek csökkentése és folyamatok fejlesztése továbbra is fő fókusz lesz a vállalatoknál, így a terület folyamatos fejlődése továbbra is várható. Új gyártósorok, gyárak, egyéb befektetések érkezése már folyamatban van és továbbiak jöhetnek létre 2021-ben. A bérek növekedése és a jó szakemberek számának emelkedése is valószínűsíthető.

Logistics	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Transportation Coordinator	320 000	550 000	450 000
Transportation Team Leader	500 000	725 000	625 000
Transportation Designer	600 000	900 000	725 000
Transportation Manager	700 000	1 300 000	900 000
Logistics/Supply Chain Specialist	350 000	600 000	500 000
Logistics Process Developer	600 000	1 000 000	800 000
Logistics Manager	900 000	1 400 000	1 000 000
Supply Chain Manager	1 000 000	1 600 000	1 300 000
Regional Supply Chain Director	1 500 000	2 300 000	1 900 000
Warehouse Administrator	275 000	400 000	325 000
Warehouse Shift Leader	500 000	650 000	575 000
Warehouse Process Expert	600 000	950 000	725 000
Warehouse Manager	650 000	900 000	800 000
Production Planner	425 000	750 000	600 000
Supply Planner	425 000	680 000	550 000
Customer Service/ Order Management	375 000	500 000	450 000
Customer Service Team Leader	575 000	725 000	650 000

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

Purchasing	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Operational Buyer	400 000	600 000	550 000
Technical/Project Buyer	500 000	800 000	675 000
Strategic Buyer	650 000	950 000	750 000
Commodity/Category Manager	850 000	1 300 000	1 050 000
Purchasing Process Analyst	600 000	775 000	675 000
Purchasing Team Leader	650 000	900 000	750 000
Purchasing Manager	900 000	1 500 000	1 200 000
Regional Purchasing Director	1 350 000	2 000 000	1 600 000

MARKETING

DIGITAL MARKETING IN FOCUS



Last year, the functions and positions that supported digital solutions dominated the market, because companies had to keep up with the quickly evolving digital world, and this required highly-skilled digital marketing professionals.

The most popular areas within digital marketing were e-commerce, performance marketing, PPC, SEO, and work on projects that required the full digitalisation of companies at both local and regional level. Candidates from the digital marketing sector were usually able to choose from three to four different offers and could find a job within a few weeks.

In the offline marketing sector, trade marketing, brand marketing and B2B communication professionals were in demand last year, because a well-managed brand and strong corporate branding could provide a competitive advantage for companies. The most sought-after candidates were those who could independently develop a strategy for these companies.

The pandemic caused a temporary slowdown in the market in spring, but from the beginning of the summer we could see a large number of new opportunities appearing and, from autumn, jobseekers could choose from a number of job offers.

In terms of salaries, 2020 did not bring significant growth, with wages tending to either stagnate or decrease.

This year, we continue to expect the e-commerce/digital sector to strengthen, with potentially more competition among digital professionals as more contractors plan to return to full-time online marketing positions due to changes in KATA regulations.

“ Candidates from the digital marketing sector were usually able to choose from three to four different offers and could find a job within a few weeks. ”

MARKETING

FÓKUSZBAN A DIGITÁLIS MARKETING

Marketing területen a tavalyi évben tartott a digitális piac, hiszen a folyamatosan változó és fejlődésben lévő digitális világgal kellett a cégeknek lépést tartani, ehhez pedig kiváló szakemberekre volt szükség.

A legkeresettebb területek digitális marketingen belül az e-commerce, performance marketing, PPC, SEO voltak, illetve azok a projektek, melyek keretében a vállalatok teljes digitalizációját kellett kialakítani hazai, illetve regionális szinten. A digitális szektorban tevékenykedő jelöltekre jellemző volt, hogy átlagosan akár 3-4 ajánlat közül is válogathattak, ezáltal néhány hét alatt is el tudtak helyezkedni.

Offline marketing területen a trade marketinggel, brand marketinggel és B2B kommunikációval foglalkozó jelöltek számára kínálkozott a legtöbb lehetőség, hiszen a tudatosan épített márkamenedzsment és vállalati márka versenyelőnyt jelenthet a cégek számára. Azok a szakemberek voltak a legkeresettebbek, akik önállóan tudnak stratégiát kialakítani a szervezet számára.

A vírus helyzet egy átmeneti lassulást idézett elő a piacon tavasszal, viszont már nyár elejétől megfigyelhető volt, hogy nagyobb számban jelentek meg új karrierlehetőségek, ősztől pedig már számos ajánlat közül válogathattak az álláskereső.

Fizetések szempontjából a 2020-as év nem hozott számottevő növekedést, inkább a bérek stagnálása, illetve csökkenése volt jellemző.

Az idei évben továbbra is számítunk az e-commerce/ digitális vonal erősödésére, illetve elképzelhető, hogy nagyobb verseny lesz a digitális szakemberek között, mivel a KATA szabályozások változásának köszönhetően, több egyéni vállalkozó tervezi, hogy visszatér fő állású online marketing pozícióba.

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

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

“ A digitális szektorban tevékenykedő jelöltekre jellemző volt, hogy átlagosan akár 3-4 ajánlat közül is válogathattak, ezáltal néhány hét alatt is el tudtak helyezkedni. ”

RETAIL HUGE INCREASE IN E-COMMERCE



The retail sector has gone through some major changes in the past months while wages have generally stagnated in the market this year. It is worth mentioning that there has been a huge increase in online shopping undertaken across the country.

Due to the impact of Covid-19, the stores that have remained open operate with less employees than before the pandemic, resulting a higher workload and pressure for the staff.

Currently, luxury brands in the sector are still actively recruiting, where fluency in English is the most important qualification for any prospective candidate.

In general, candidates are more open to opportunities and job offers from companies that are different to where they are currently/have been previously. Most candidates prefer to work only up to 30-40 minutes from their home, so this should be considered when advertising a role. This could cause difficulties for employers who may be constantly rotating employees from other stores across Hungary due to the aforementioned labour shortages.

KISKERESKEDELEM

AZ E-KERESKEDELEM UGRÁSSZERŰ NÖVEKEDÉSE

A kiskereskedelem nagy változásokon ment keresztül az elmúlt hónapokban. A bérek stagnálása a legjellemzőbb erre az évre, de ezek mellett érdemes megemlíteni, hogy hatalmas mértékben nőtt az online vásárlások iránti érdeklődés.

Jellemzően a fennmaradt üzletek kevesebb munkavállalói kapacitással működnek, így az üzletekben dolgozó kollégáknak megterhelőbb a munkaköre.

A jelenlegi évre elmondható, hogy a luxus szektorban mozgó márkák azok, akik még aktívan toboroznak, itt nyelvismeret tekintetében a folyékony angol nyelvtudás a legfontosabb.

Általánosságban kijelenthető, hogy a jelöltek rugalmasabbak olyan szempontból, hogy milyen háttérű munkáltatóhoz pályáznak. Viszont a pályázók többsége a munkavégzés lokációját tekintve inkább preferálja az otthonához maximum 30-40 percre lévő helyszíneket. Ez nehézséget okoz olyan munkáltatók számára akik esetleg a munkaerő hiány miatt más üzletekből folyamatosan rotálják az alkalmazottakat.

Retail – Non-fashion and Fashion Retail	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Country Manager	850 000	1 500 000	1 300 000
Area Manager	700 000	1 300 000	900 000
Retail Manager	450 000	850 000	620 000
Area Visual Merchandiser	420 000	630 000	520 000
Store Manager	380 000	700 000	450 000
Assistant Store Manager	340 000	450 000	400 000
Department Manager	330 000	450 000	350 000
Sales Assistant	270 000	330 000	300 000

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
Sales Associate	350 000	550 000	430 000

“ A luxus szektorban mozgó márkák azok, akik még mindig aktívan toboroznak, itt a folyékony angol nyelvtudás az egyik legfontosabb szempont. ”

SALES

COMPANY STABILITY HAS BECOME A PRIORITY



Similar to previous years, in technical sales it has been challenging to find candidates with adequate technical expertise, efficient sales skills and real, traceable achievements. The drive to increase sales and see profit again in the automotive industry has been huge. The automotive clients invest huge energies in searching and utilising new markets. The IT sales field has risen in prominence, interrupted by Covid-19 for a little while, but has since seen even greater search for salespeople than other technical sales areas.

There is an increasing need for sales experts who are familiar with international sales, with active English knowledge generally expected from candidates working in the Hungarian market. Companies prefer candidates who are able to gain new clients effectively and work persistently despite difficulties – these needs have been increasing since the pandemic hit Hungary. It is much easier to find candidates for managing existing clients, therefore number of applicants is also significantly higher for these positions.

The spring restrictions also had unexpected effects on the FMCG sector, impacting workforce management, recruitment needs and processes. Some companies have been challenged by pressure to optimise their workforces, a temporary freeze on hiring new employees, or a tendency not to replace roles that became vacant, which imposed extra tasks on certain employees.

The growth in online sales has required adaptability, agility and proactivity by the professionals working for companies operating in the FMCG sector. Involving and managing new (e-commerce) partners has also been important, however, this did not result in team expansion, as most companies already previously worked with an employee responsible for 'alternative' channels like this.

Like last year, Key Account Manager positions remained the most in-demand roles needing to be filled in FMCG and consumer electronics. In such positions, inactive jobseekers who are open to switching jobs, have a 10-20% higher salary expectation compared to their current salary.

For most commercial positions, knowledge of English is a basic requirement, while for foreign trade positions, additional language skills are an advantage, especially languages from our neighbouring countries.

Sales experts are usually not afraid of changing jobs even during these unpredictable times, but a company with a stable background is top priority for them. Many employees, who were not thinking about a change previously, have now become approachable, because their trust in their employers has dropped as a result of company changes, increased workload due to structural changes, redundancies, non-payment of bonuses or temporarily reduced salaries. It is now common that candidates do not insist on increased remuneration when changing jobs in the way it was pre-pandemic – they are open to accepting offers with the same or close to the same salary they currently have, if they feel that the other company provides more stability and potential.

ÉRTÉKESÍTÉS PRIORITÁS LETT A STABIL VÁLLALATI HÁTTÉR

A műszaki értékesítési területen az elmúlt évekhez hasonlóan kihívást jelent a megfelelő technikai szakértelemmel, hatékony értékesítési készségekkel és felmutatható eredményekkel rendelkező jelöltek megtalálása. A törekvés, hogy az autóiipar felé való értékesítés súlyát visszaszorítsák bevételükben a vállalatok, még nagyobb intenzitással figyelhető meg. Nagy energiákat fektetnek a cégek az új piacok feltárásába és kiaknázásába. Az eddiginél is nagyobb hangsúlyt kapott az IT értékesítési terület, melynek előretörését a Covid-19 csak átmenetileg akasztotta meg, ám hamar élre került az ezen a területen dolgozó szakemberek keresése, a többi műszaki értékesítési területhez képest.

A piacon egyre nagyobb igény merül fel a nemzetközi vonalon otthonosan mozgó értékesítők felé, de az angol nyelvtudás a hazai piacra dolgozóknál is jellemzően általános elvárás. A vírus következtében végbemenő változások csak felerősítették, hogy előnyben részesítik a cégek azokat, akik aktívan tudnak új ügyfeleket behozni, kitaróan dolgoznak a nehezebb körülmények ellenére is. A meglévő partnerek menedzselésére jóval egyszerűbb alkalmas jelölteket találni, és a jelentkezők száma is magasabb.

A tavaszi korlátozások az FMCG szektorban is váratlan és szegmensben belül is eltérő hatásokat eredményeztek, amelyek kihatással voltak a munkaerő-gazdálkodásra, valamint a toborzási igényekre és folyamatokra. A vállalatok egy részénél kihívást okozott a munkavállalói állomány optimalizálására irányuló nyomás, a meglévő állomány növelésének átmeneti befagyasztása, vagy egyes munkakörök pótlásának hiánya, amely extra feladatokat rótt bizonyos munkavállalókra.

Az online értékesítési csatornán tapasztalható növekedés, az FMCG szektorban tevékenykedő vállalatoknál dolgozó szakemberek részéről kiemelten gyors alkalmazkodóképességet, agilitást és proaktivitást igényelt. Az új (e-kereskedelmi) partnerek bevonása és ezek kezelése szintén fontos szerepet kapott, viszont ez nem eredményezett csapatbővítést, mivel a legtöbb cégnél eddig is dolgozott az „alternatív” csatornákért felelős munkatárs.

A tavalyi évhez képest változatlanul, továbbra is a Key Account Manager pozíciók a leggyakrabban betöltésre várók az FMCG, háztartási és szórakoztató elektronika területén. Ilyen pozícióban a váltásra nyitott, nem aktív álláskereső továbbra is 10-20%-kal magasabb fizetési igényt határoznak meg a jelenlegi fizetésükhöz képest.

A legtöbb kereskedelmi pozíció esetében az angol nyelvtudás alapelvárásnak számít, míg külkereskedelmi pozícióknál további nyelvismeret előny, kifejezetten a szomszédos országok nyelveinek ismerete.

Az értékesítési szakemberek nem riadtak vissza a váltástól ezen időszak alatt sem, ám prioritásként a stabil céges háttér kiemelt fontosságot élvez. Több munkavállaló, aki eddig nem gondolkodott váltáson, mostanra megközelíthetőbbé vált, mert a változások, szervezeti átalakulások miatti tartósan megnövekedett munkamennyiség, elbocsátások, elmaradó bónusz vagy átmenetileg csökkentett fizetés megrendítette a bizalmukat a munkáltatójukban. Ami eddig nem volt jellemző, most sokkal elterjedtebb, hogy nem feltétlen ragaszkodnak anyagi előrelépéshez egy munkahelyváltás kapcsán a jelöltek, hanem nyitottak azonos, vagy közel azonos fizetéssel is ajánlatot elfogadni, ha azt például stabilabbnak érzik.

“ Ami eddig nem volt jellemző, de most sokkal elterjedtebb, hogy nem feltétlen ragaszkodnak anyagi előrelépéshez egy munkahelyváltás kapcsán a jelöltek, hanem nyitottak azonos, vagy közel azonos fizetéssel is ajánlatot elfogadni, ha azt stabilabbnak érzik. ”

SALES

Sales support – Non-technical Sales (FMCG, Consumer Electronics, Entertainment, Media)	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Key Account/Sales Assistant	300 000	420 000	370 000
Sales Coordinator	350 000	450 000	400 000
Sales Analyst	350 000	600 000	480 000
Sales Support Specialist	370 000	480 000	400 000
Sales Support Manager	500 000	800 000	680 000

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

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

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

Direct sales – Non-technical Sales (FMCG, Consumer Electronics, Entertainment, Media)	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Sales Representative	280 000	480 000	380 000
Area Manager	450 000	700 000	580 000
Field Sales Manager	750 000	1 000 000	800 000
Jr. Key Account Manager	450 000	580 000	500 000
Key Account Manager	600 000	800 000	700 000
Sr. Key Account Manager	780 000	1 100 000	875 000
National Account Manager	950 000	1 300 000	1 000 000
Sales Manager	950 000	1 300 000	1 000 000
Sales Director	1 100 000	2 000 000	1 400 000
Regional Sales Director	1 400 000	2 300 000	1 600 000
Jr. Export Key Account Manager	450 000	650 000	550 000
Export Key Account Manager	650 000	850 000	730 000
Sr. Export Key Account Manager	850 000	1 100 000	950 000
Export Sales Manager	950 000	1 300 000	1 000 000
Export Sales Director	1 200 000	2 200 000	1 500 000

Sales support – Technical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Sales Assistant	400 000	600 000	450 000
Sales Support Engineer	450 000	700 000	600 000
Pre-Sales Engineer	450 000	800 000	650 000

Direct sales Technical	Ft Min	Ft Max	Ft Typical
Sales Representative	480 000	850 000	750 000
Sales Engineer	550 000	1 200 000	800 000
Key Account Manager	500 000	1 200 000	700 000
Business Development Manager	700 000	1 200 000	950 000
Sales Manager	900 000	1 500 000	1 100 000
Sales Director	1 200 000	1 800 000	1 500 000
Regional Sales Manager	1 500 000	2 000 000	1 800 000



YOUR BUSINESS OUR EXPERTISE

About Hays Hungary

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

How we can help you

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

20

areas of specialism

33

countries worldwide

6 900

employees worldwide

66 000

candidates placed in 2020

235 000

people placed into temporary assignments in 2020

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

CONTACT

Budapest

Szabadság tér 7.

Bank Centre

1054

T: +36 1 501 2400

E: hungary@hays.hu



Hays



Hays Hungary



[hays_hungary](#)



Hays Hungary

hays.hu