

Q4
2023

ManpowerGroup
Employment
Outlook Survey

Dopyt po zamestnancoch stúpne



Obsah



3

Q4
Employment
Outlooks



14

Prehodnotenie
náboru
zamestnancov



19

Viac ako
životopis



22

Trendy a výzvy
v oblasti
pracovnej sily



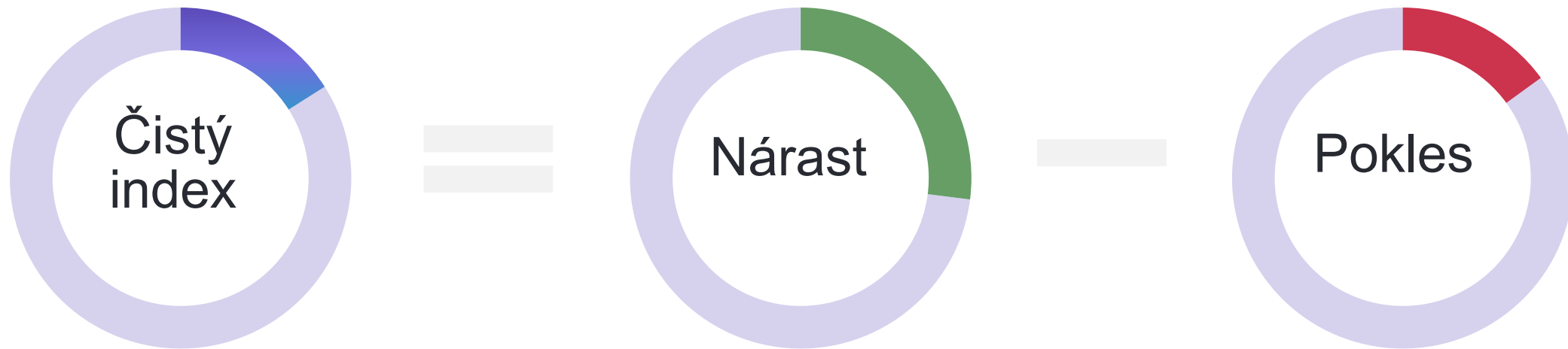
27

O prieskume
ManpowerGroup
Index trhu práce



Výhled zamestnanosti na 4. kvartál 2023

Čo predstavuje čistý index trhu práce?





"V poslednom roku boli zamestnávateľia o čosi zdržanlivejší pri prijímaní nových zamestnancov. Aj keď si uvedomovali, že by potrebovali posily, mnohé firmy náborov odkladali. Výsledky nášho najnovšieho prieskumu však ukazujú, že na jeseň plánujú firmy vo väčšej miere vytvárať nové pracovné miesta, a to napriek tomu, že vyššia miera nestability stále pretrváva.

Spoločnosti, ktoré kladú dôraz na zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikáciu budú konkurencieschopnejšie. Pracovné postupy sa rýchlo transformujú s nástupom umelej inteligencie a prechodom na obnoviteľné zdroje energie. Investície do ľudí budú pritom pre firmy kľúčové, aby si v budúcnosti udržali odolnosť a agilitu."

**– Zuzana Rumiz, generálna manažérka
ManpowerGroup Slovensko**

Čistý index trhu práce na Slovensku pre 4. štvrt'rok 2023

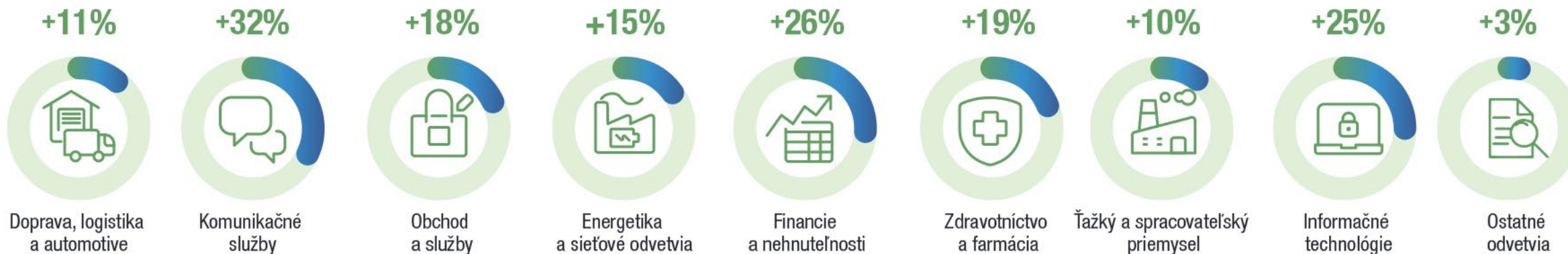
Podľa najnovšieho prieskumu ManpowerGroup Slovensko, vykonanom na vzorke 510 zamestnávateľov, dosahuje čistý index trhu práce na Slovensku, očistený o sezónne výkyvy, úroveň **+15%**. V porovnaní s predchádzajúcim kvartálom je to nárast o 5 percentuálnych bodov, medziročne o 7 percentuálnych bodov.



Porovnanie plánov nábora podľa odvetvia

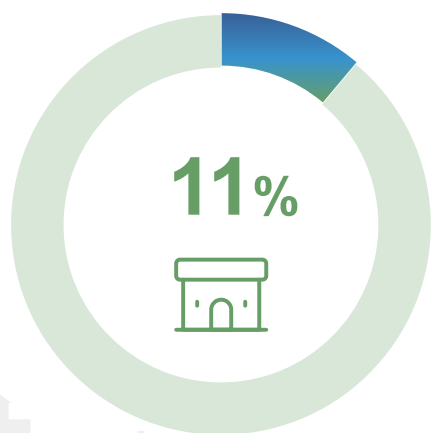
Firmy, ktoré pôsobia v **oblasti komunikačných služieb**, plánujú vytvoriť najviac nových pracovných miest (čistý index trhu práce **+32%**). V porovnaní s minulým štvrťrokom je to nárast až o 13 percentuálnych bodov. Medziročne ide o nárast o 16 percentuálnych bodov.

Výraznejšie nábery plánujú aj spoločnosti v sektore **financií a nehnuteľností (+26%)**, v ktorom došlo medzikvartálne k nárastu o 10 percentuálnych bodov.

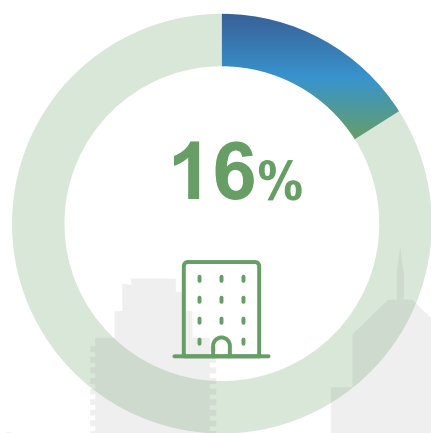


Porovnanie podľa veľkosti firiem

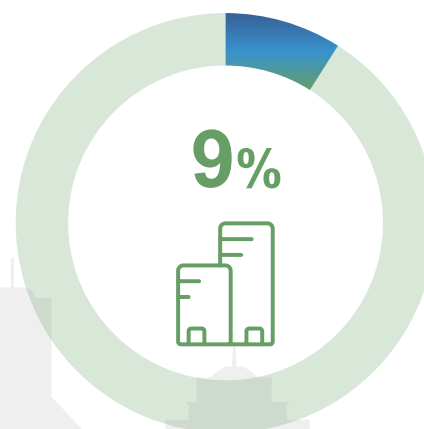
Najviac zamestnancov a zamestnankýň plánujú prijímať **malé firmy do 50 zamestnancov**, u ktorých čistý index trhu práce dosahuje +16 %. Medzikvartálne ide o zlepšenie o 4 percentuálne body. Hneď za nimi nasledujú **veľké firmy**, ktoré zamestnávajú viac ako 250 ľudí, s čistým indexom +14%. Medzikvartálne je to však pokles o 4 percentuálne body.



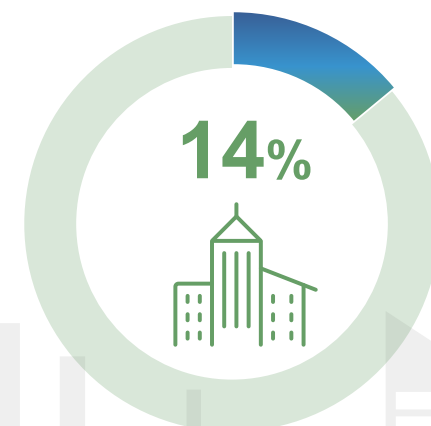
Mikro:
<10
zamestnancov



Malé:
10 - 49
zamestnancov



Stredné:
50 - 249
zamestnancov



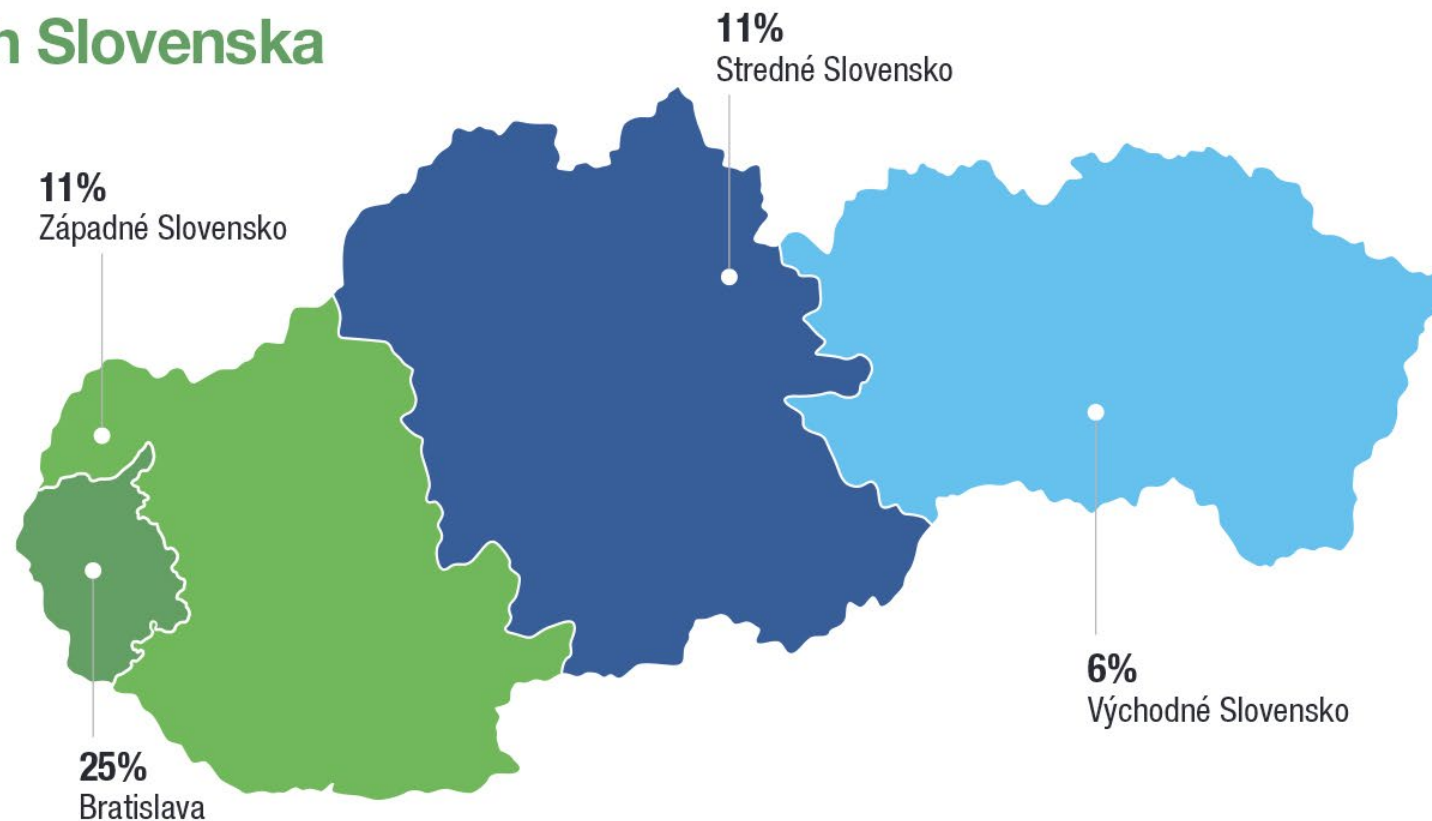
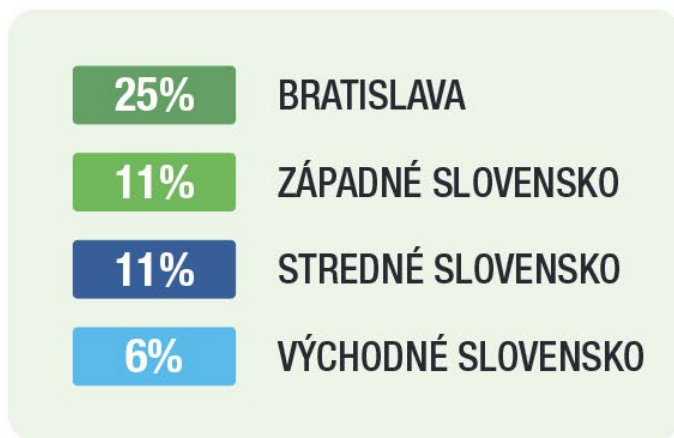
Veľké:
250+
zamestnancov

Porovnanie podľa regiónov

Zamestnávateľia vo všetkých regiónoch Slovenska plánujú prijímať viac ľudí ako prepúšťať. Najviac firiem predpokladá nábor nových ľudí v Bratislave, s čistým indexom trhu práce +25%. Na západnom a strednom Slovensku je index trhu práce zhodne na úrovni +11%. Východné Slovensko s čistým indexom trhu práce +6% za ostatnými regiónmi zaostáva. Oproti minulému kvartálu index klesol o 5 percentuálnych bodov.

Plány nábora v regiónoch Slovenska

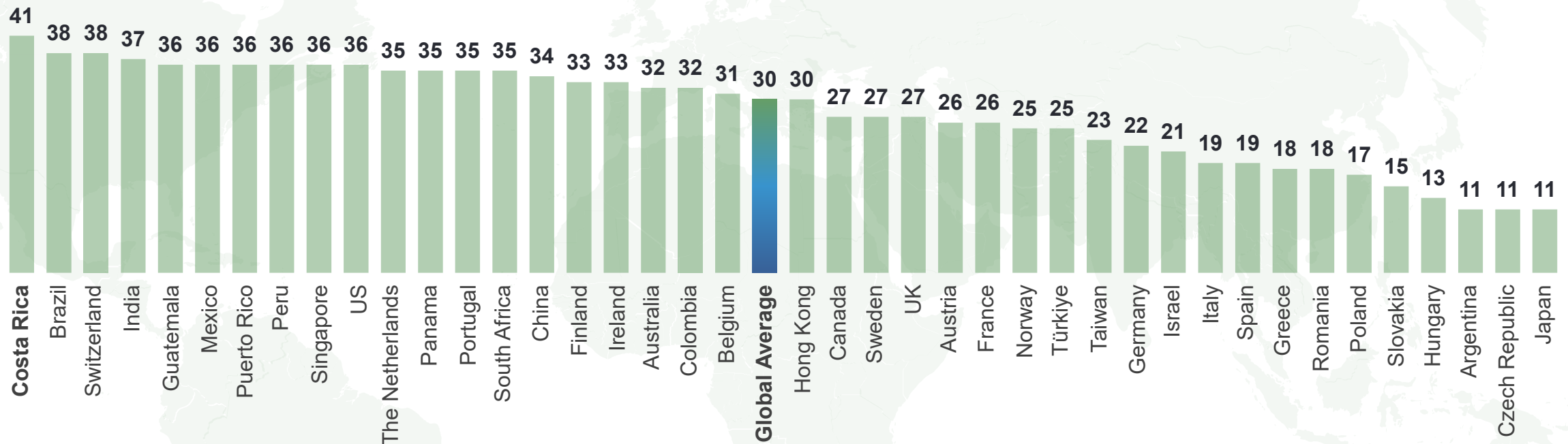
Čistý index trhu práce na Q4/23



Globálne náborové plány na október-december

Globálny čistý index trhu práce na 4. štvrťrok 2023 je +30 %, čo je o 1 percentuálny bod viac ako pred rokom a o 2 percentuálne body viac ako v minulom štvrťroku.

Sezónne očistený index trhu práce (%)



Krajiny s najsilnejšími a najslabšími vyhlídkami

Najsilnejšie náborové plány predpokladajú zamestnávateľia v Severnej Amerike (+35 %), za ktorými nasledujú regióny Ázie a Tichomoria (+32 %), Južnej a Strednej Ameriky (+31 %) a Európy, Stredného východu a Afriky (+25 %).



Najsilnejšie vyhlídky pre zamestnávanie



Kostarika
+41%



Brazília
+38%



Švajčiarsko
+38%



Najslabšie vyhlídky na zamestnávanie



Argentína
+11%



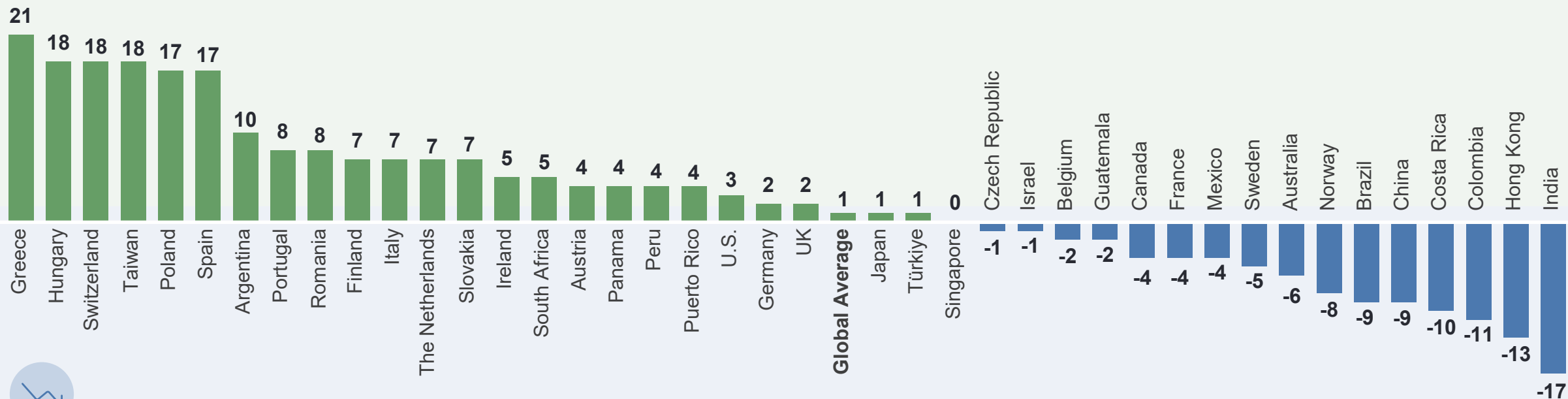
Česká republika
+11%



Japonsko
+11%

Medziročné zmeny v jednotlivých krajinách

Zmena indexu trhu práce oproti 4. štvrt'roku 2022



Výhľad zamestnanosti v Európe, na Blízkom východe a v Afrike (EMEA)

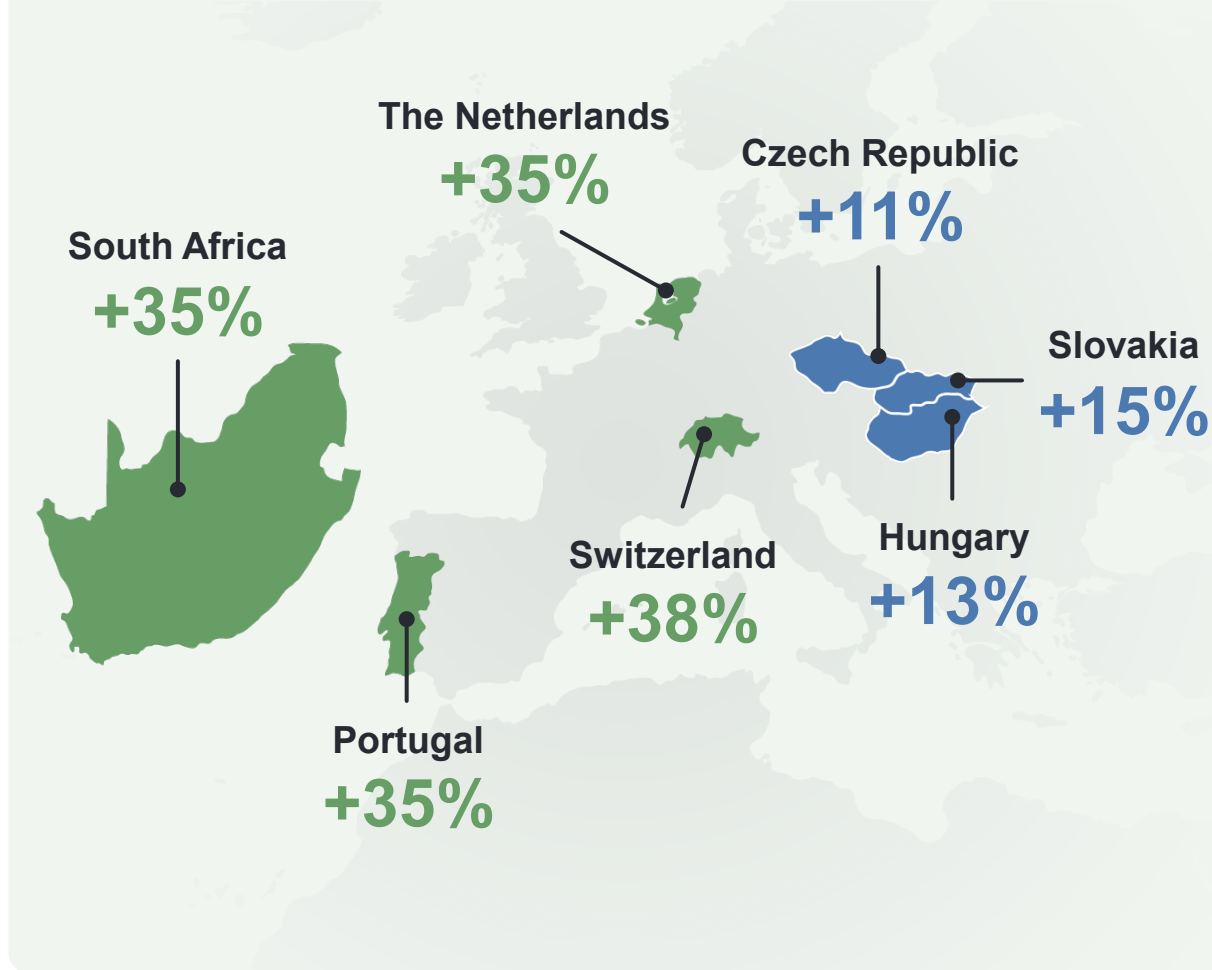
Náborové očakávania zostávajú najnižšie, aj keď stabilné, v regióne EMEA (+25 %), pričom od minulého štvrt'roka sa zvýšili o 3 percentuálne body a od 4. štvrt'roka 2022 o 5 percentuálnych bodov.

Predpovede sa v jednotlivých regiónoch líšia, pričom najviac zamestnávateľov chce zamestnávať Švajčiarsko (+38 %), Holandsko (+35 %), Portugalsko (+35 %) a Južná Afrika (+35 %). Najslabšie vyhliadky sú v Českej republike (+11 %), Maďarsku (+13 %) a na Slovensku (15 %).

Celkovo najsilnejšie náborové plány očakávajú v odvetví komunikačné služby (+66 %) a doprava, logistika a automotive (62 %) zamestnávatelia vo Švajčiarsku; v odvetví ťažký a spracovateľský priemysel zamestnávatelia v Holandsku (45 %).


Najsilnejšie
náborové plány


Najslabšie
náborové plány



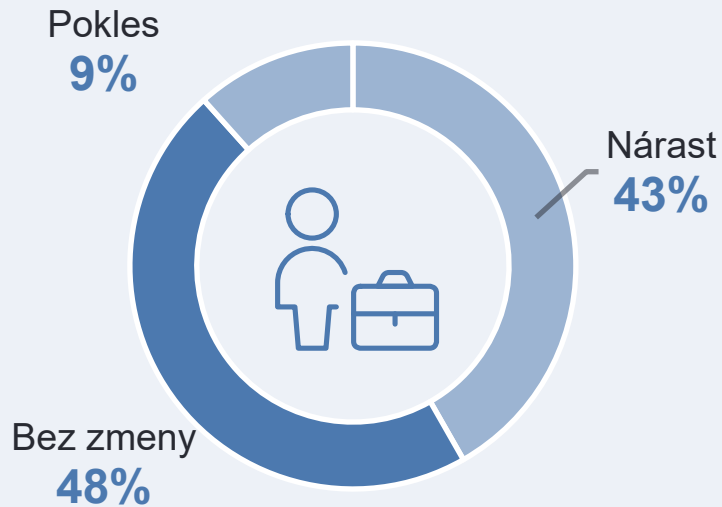


Prehodnotenie náboru zamestnancov

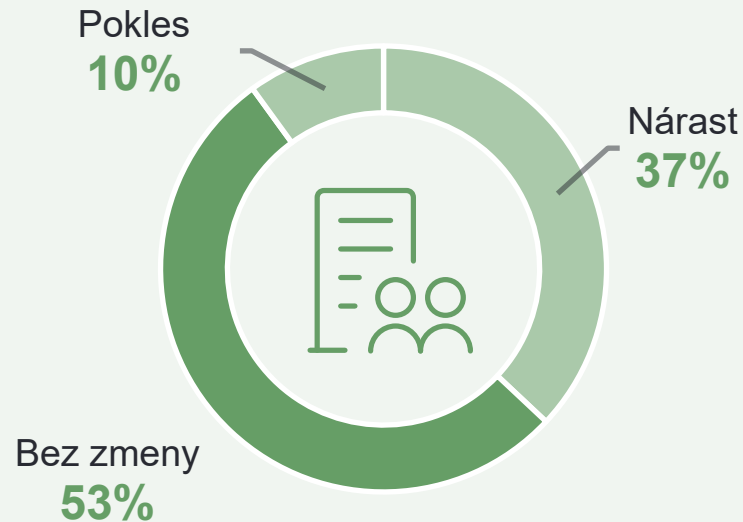
Prispôsobenie náborových stratégií v čase nedostatku talentov

Najviac zamestnávateľov očakáva nárast počtu zamestnancov a zamestnankýň na plný úväzok (47%), 37% zamestnávateľov plánuje zamestnávať viac dočasných zamestnancov a 34% zamestnávateľov plánuje viac spolupracovať s príležitostnými pracovníkmi (tzv. gig workers).

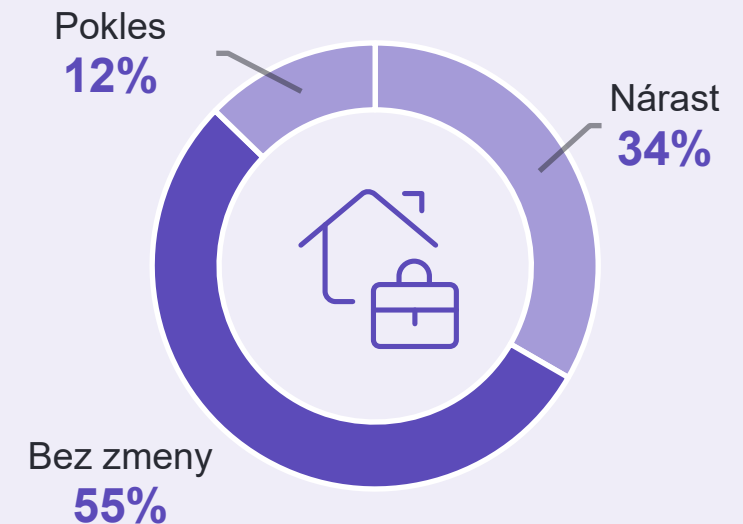
Pracovníci na plný úväzok



Dočasní pracovníci

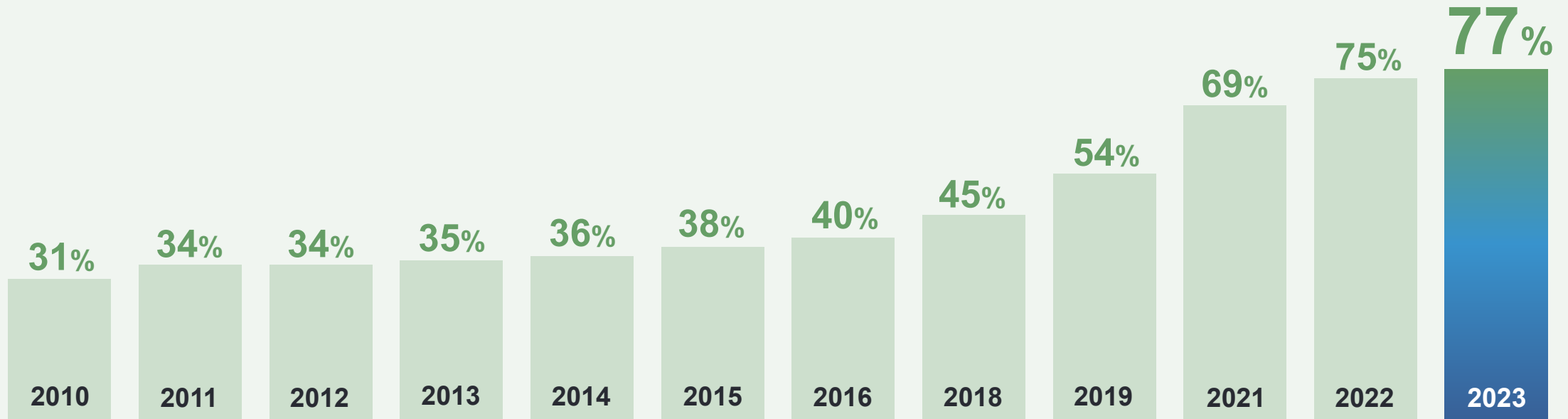


Príležitostní pracovníci

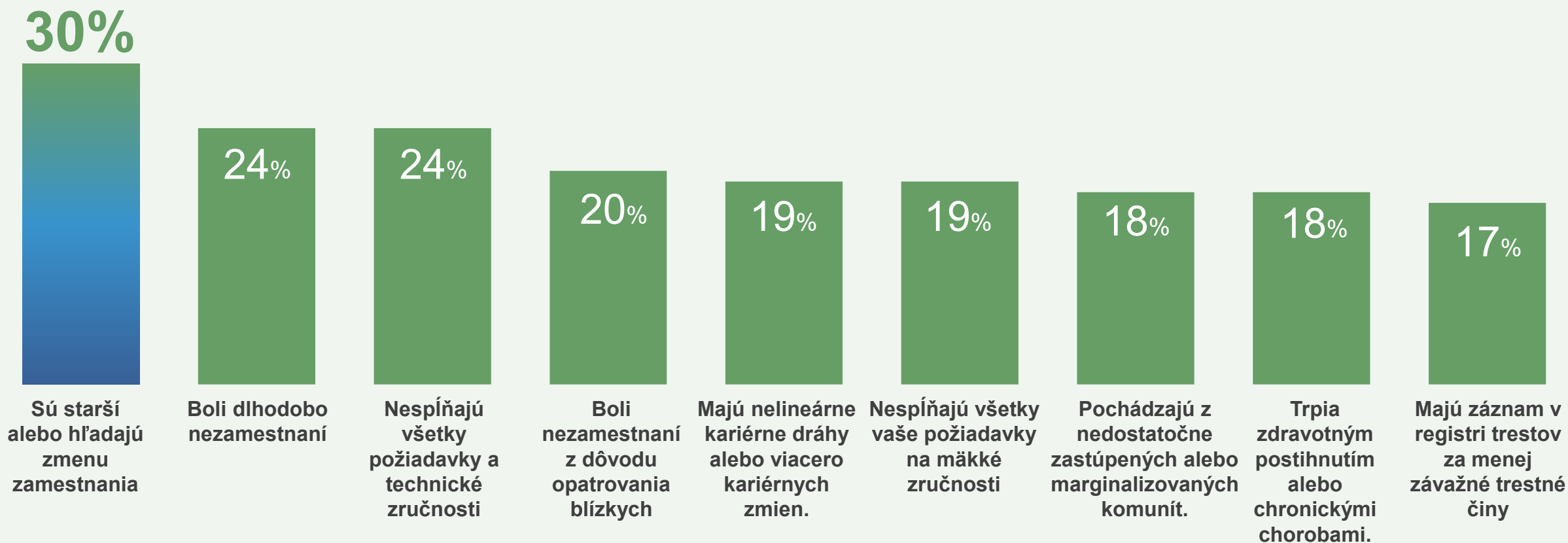


Globálny nedostatok talentov vzrástol na 17-ročné maximum

Podiel organizácií, ktoré majú problémy s hľadáním kvalifikovaných ľudí (2010 – 2023)*



V snahe riešiť problém s nedostatkom talentov sú zamestnávateľia ochotnejší zamestnať menej tradičných uchádzačov



Kľúčové mäkké zručnosti, ktoré zamestnávateľia vyhľadávajú

1 Zodpovednosť,
spoľahlivosť



2 Schopnosť riešiť
problémy



3 Komunikácia a tímová
spolupráca



4 Odolnosť voči stresu







5 Originalita, kreativita





Viac ako životopis

Priority zamestnávateľov v oblasti ľudských zdrojov podľa generácie

	 Nábor	 Udržanie	 Zvyšovanie kvalifikácie a rekvifikácia	 Angažovanosť
Gen Zs (vek 18-26)	25%	17%	31%	19%
Millennials (vek 27-42)	13%	31%	29%	22%
Gen X (vek 43 –58)	14%	31%	26%	16%
Baby Boomers (vek 59-77)	8%	27%	20%	15%

Hlavné faktory produktivity práce zamestnancov



40% Profesionálny rozvoj



37% Jasne stanovené ciele



36% Pozitívna pracovná kultúra



33% Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom



24% Zvyšovanie efektívnosti existujúcej techniky



22% Efektívna komunikácia a spolupráca



20% využívanie existujúcich technologických nástrojov



19% Osobná spolupráca



18% Využívanie nástrojov umelej inteligencie








Trendy a výzvy v oblasti pracovnej sily



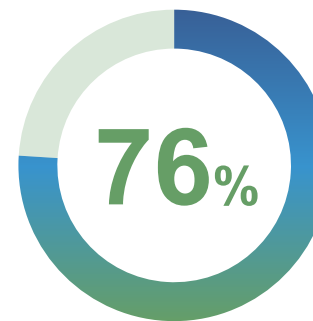


Top 5 mäkkých zručností v oblasti komunikačných služieb

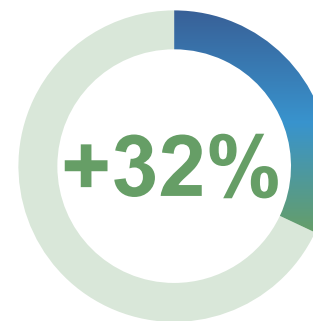
- 1 Spolupráca a tímová práca 
- 2 Spoľahlivosť a zodpovednosť 
- 3 Kreativita a originalita 
- 4 Schopnosť riešiť problémy 
- 5 Záujem učiť sa nové veci 



Komunikačné služby



spoločností v oblasti komunikačných služieb uvádza, že má problém nájsť kvalifikovaných ľudí*

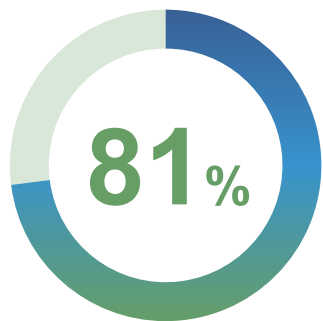


Je čistý index trhu práce v sektore komunikačných služieb na 4. kvartál 2023

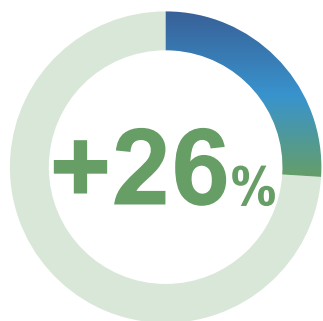
*The 2023 Global Talent Shortage, ManpowerGroup



Financie a nehnuteľnosti



spoločností v oblasti financií a nehnuteľností uvádza, že má problém nájsť kvalifikovaných ľudí*



Je čistý index trhu práce v sektore financie a nehnuteľnosti na 4. kvartál 2023

*The 2023 Global Talent Shortage, ManpowerGroup



Top 5 mäkkých zručností v oblasti financií a nehnuteľností

1 Spolupráca a tímová práca



2 Spoľahlivosť a zodpovednosť



3 Schopnosť riešiť problémy



4 Kritické a analytické myslenie

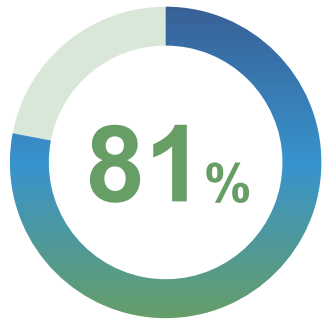


5 Odolnosť a prispôsobivosť

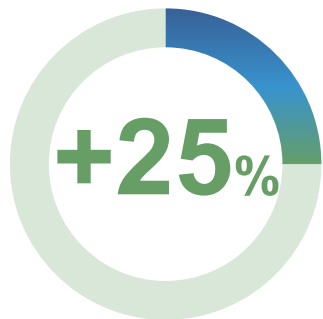




Informačné technológie



spoločností v oblasti IT uvádza, že má problém nájsť kvalifikovaných ľudí*








Je čistý index trhu práce v sektore IT na 4. kvartál 2023

*The 2023 Global Talent Shortage, ManpowerGroup



Top 5 mäkkých zručností v oblasti IT

- 1 Spolupráca a tímová práca 
- 2 Schopnosť riešiť problémy 
- 3 Spoľahlivosť a zodpovednosť 
- 4 Kritické a analytické myslenie 
- 5 Odolnosť a prispôsobivosť 

Zhrnutie



- 31% slovenských zamestnávateľov očakáva nárast počtu zamestnancov a zamestnankýň, 17% predpokladá pokles a 47% neočakáva žiadnu zmenu, zvýšni sa nevyjadrili
- Na základe týchto dát **predstavuje čistý index trhu práce na Slovensku očistený o sezónne výkyvy, pre štvrtý štvrt'rok 2023 hodnotu +15 %.**
- Najvyšší čistý index práce je v Bratislave (+25 %), na strednom a západnom Slovensku zhodne +11% a najnižší na východnom Slovensku (+6 %).
- Najviac nových pracovných príležitostí očakávajú firmy v oblasti **komunikačných služieb (+32), financií a nehnuteľností (+26%) a IT (+25%)**
- Celosvetovo **najsilnejšie náborové plány** majú zamestnávatelia v **Kostarike (+41 %), Brazílii (+38 %) a Švajčiarsku (+38 %)**, zatiaľ čo **najmenej optimistickí** sú zamestnávatelia v **Argentíne (+11 %), Českej republike (+11 %) a Japonsku (+11 %).**



O prieskume ManpowerGroup Index trhu práce



O prieskume ManpowerGroup Index trhu práce

Prieskum ManpowerGroup Employment Outlook Survey / ManpowerGroup Index trhu práce je najkomplexnejší výhľadový prieskum trhu práce svojho druhu, globálne považovaný za kľúčový ekonomický indikátor. Net Employment Outlook / Index trhu práce je rozdielom percenta zamestnávateľov predpokladajúcich zvyšovanie počtu zamestnancov a percenta zamestnávateľov očakávajúcich pokles počtu zamestnancov. Prieskum sa začal realizovať v r. 1962. Jeho úspech podporujú rôzne faktory:

Je unikátny

Svojou veľkosťou, rozsahom, dlhodobosťou a zameraním nemá obdobu. Prieskum ManpowerGroup Employment Outlook Survey je najrozsiahlejší, výhľadový prieskum zamestnanosti na svete, v ktorom sa zamestnávatelia pýtajú na prognózu zamestnanosti na nasledujúci štvrťrok. Narozdiel od tohto sa iné prieskumy a štúdie zameriavajú na retrospektívne údaje, ktoré informujú o tom, čo sa udialo v minulosti.

Nezávislý

Prieskum sa vykonáva na reprezentatívnej vzorke zamestnávateľov z krajín a území, v ktorých sa uskutočňuje. Účastníci prieskumu nepochádzajú zo zákaznickej základne ManpowerGroup. V záujme ochrany integrity údajov zostávajú respondenti prieskumu úplne anonymní. Poskytnuté informácie sa používajú výlučne na výskumné účely a na získanie informácií o danej téme.

Je rozsiahly

Prieskum je založený na dopytovaní viac ako 40 000 zamestnávateľov zo súkromného i verejného sektora v 40 krajinách a oblastiach s cieľom zmerať očakávané trendy zamestnanosti pre každý štvrťrok. Táto vzorka umožňuje vykonať analýzu v rámci špecifických sektorov a regiónov s cieľom poskytnúť podrobnejšie informácie.

Je cieleň

Za viac ako päť desaťročí prieskum odvodzoval všetky informácie z rovnakej otázky: „Ako predpokladáte, že sa celková zamestnanosť vo vašej organizácii zmení v priebehu nasledujúcich troch mesiacov v porovnaní s aktuálnym štvrťrokom?“

Metodika prieskumu

Metodika použitá na zhromažďovanie údajov pre ManpowerGroup Index trhu práce bola pre účely reportu v roku 2022 digitalizovaná vo všetkých 41 krajinách a oblastiach. Respondenti v predchádzajúcich kvartáloch boli kontaktovaní telefonicky, teraz sa však údaje zbierajú online. Respondenti sú členmi online panelov s dvojitým prihlásením a sú motivovaní prieskum vyplniť. Položená otázka a profil respondenta zostávajú nezmenené. Veľkosť organizácie a sektor sú štandardizované vo všetkých krajinách, aby bolo možné medzinárodné porovnanie.

Výhľadové vyhlásenia

Táto správa obsahuje výhľadové vyhlásenia vrátane vyhlásení týkajúcich sa dopytu po pracovnej sile v určitých regiónoch, krajinách a odvetviach a hospodárskej neistoty. Skutočné udalosti alebo výsledky sa môžu podstatne líšiť od tých, ktoré sú obsiahnuté vo výhľadových vyhláseniach, v dôsledku rizík, neistôt a predpokladov. Tieto faktory zahŕňajú faktory uvedené v správach spoločnosti podaných Komisii pre cenné papiere a burzy (SEC) vrátane informácií pod názvom "Rizikové faktory" vo výročnej správe na formulári 10-K za rok končiaci 31. decembra 2022, ktoré sú tu zahrnuté prostredníctvom odkazu. Spoločnosť ManpowerGroup sa zrieka akejkoľvek povinnosti aktualizovať akékoľvek výhľadové alebo iné vyhlásenia v tejto správe, s výnimkou prípadov, keď to vyžaduje zákon.

O spoločnosti ManpowerGroup Slovensko



5 pobočiek - Bratislava, Nitra,
Žilina, Poprad, Košice



110 interných zamestnancov



2.000+ pridelených
zamestnancov



600 klientov



APAS

ASOCIÁCIA PERSONÁLNYCH AGENTÚR SLOVENSKA

- ManpowerGroup Slovensko je jeden zo zakladajúcich členov (2003)
- Prezidentkou APAS je **Zuzana Rumiz**, generálna manažérka ManpowerGroup Slovensko (od 2020)

LARGEST IN BUSINESS

WINNER 2023



RECRUITMENT
AGENCIES

- Víťaz rebríčka **Largest in Business** v kategórii personálnych agentúr (2020, 2021, 2022, 2023)

[Viac na manpower.sk](https://www.manpower.sk)

ManpowerGroup Solutions Across the Entire HR Life Cycle



**Workforce Consulting
& Analytics**



**Workforce
Management**



**Talent
Resourcing**



**Career
Management**



**Career
Transition**



**Top Talent
Attraction**



Visit www.manpowergroup.com to Learn More