

2025
Q1

ManpowerGroup Index trhu práce

Obsah



**Výhľad
zamestnanosti na
1.kvartál 2025**



**Nedostatok ľudí s
potrebnými
zručnosťami**



**Dopyt po
špecialistoch**



**O prieskume
ManpowerGroup
Index trhu práce**



Výhled zamestnanosti na 1. kvartál 2025



Čo predstavuje čistý index trhu práce?

531 zamestnávateľom v SR bola položená otázka:

„Ako očakávate, že sa zmení celkový počet zamestnancov vo vašej spoločnosti v nasledujúcich 3 mesiacoch (január, február, marec) v porovnaní so súčasným štvrťrokom (október, november, december)?“



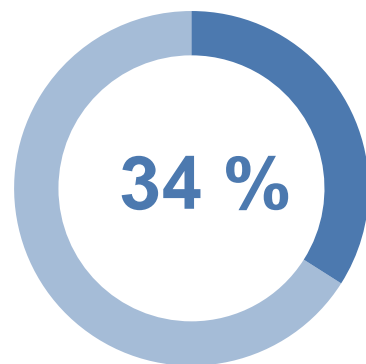
Čistý index trhu práce na Slovensku pre 1. štvrt'rok 2025

Na základe dát, **čistý index trhu práce na Slovensku, očistený o sezónne výkyvy, dosahuje úroveň 16%**. V porovnaní s predchádzajúcim kvartálom je to pokles o 3 percentuálne body, medziročne tiež pokles o 1 percentuálny bod.

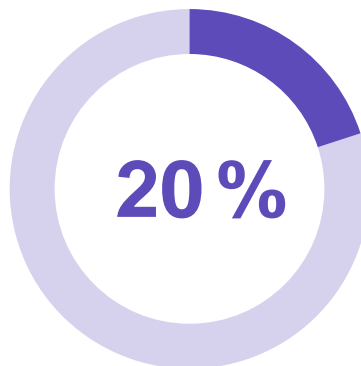
Plány nábora zamestnávateľov na január – marec 2025

16 %
Čistý index
trhu práce

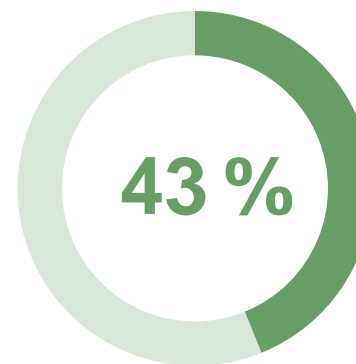
Nárast počtu
zamestnancov



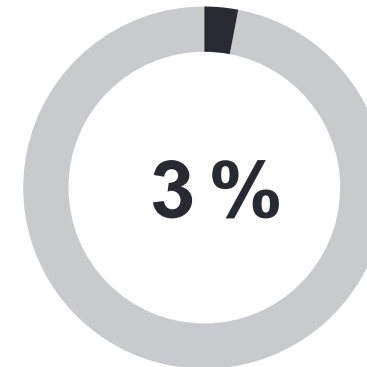
Pokles počtu
zamestnancov



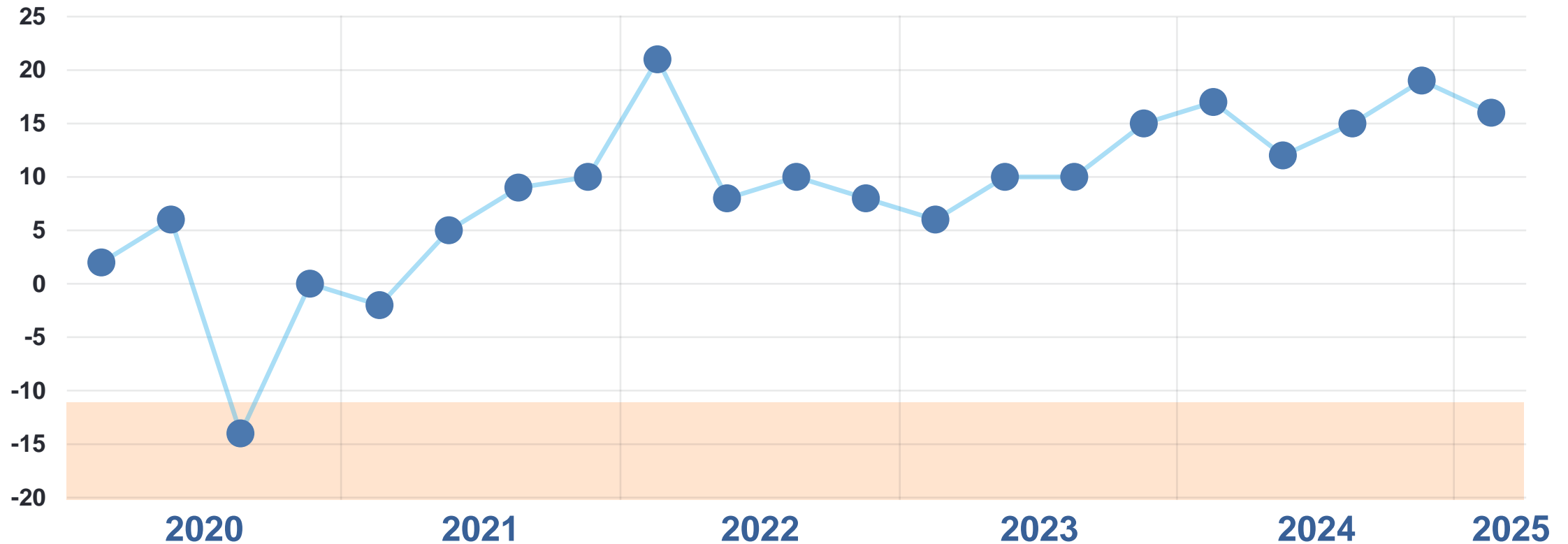
Zmeny
neplánuje



Nevie

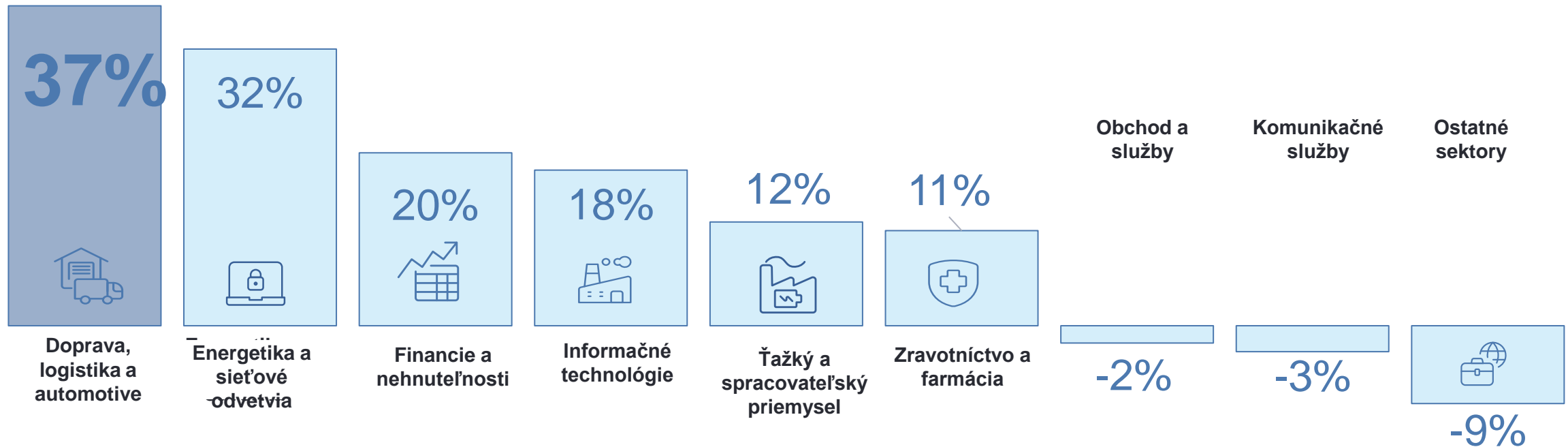


Čistý index trhu práce na Slovensku – vývoj od roku 2020



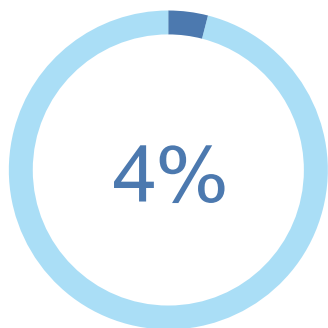
Porovnanie plánov náborov podľa odvetvia

V prvom kvartáli plánujú na Slovensku najviac náborov firmy v sektore dopravy, logistiky a automotive, kde čistý index predstavuje **+ 37%**. Medziročne je to nárast o 10%. **Druhý najsilnejší sektor je energetika a sieťové odvetvia (+ 32%)**, medziročne + 18%. Na treťom mieste sa umiestnil sektor financie a nehnuteľnosti (**+ 20%**), s medziročným nárastom o 7%. Sektor s najväčším nárastom v náborových očakávaní je sektor komunikačných služieb, ktorý vzrástol o 26% oproti predošlému kvartálu.

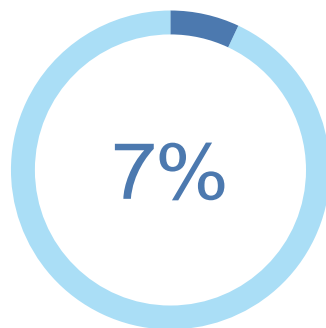


Porovnanie podľa veľkosti firiem

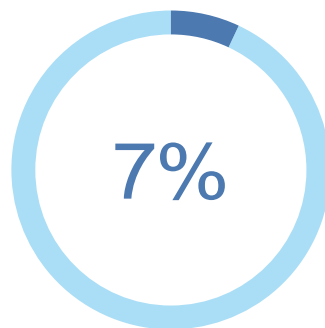
Menej ako 10
zamestnancov



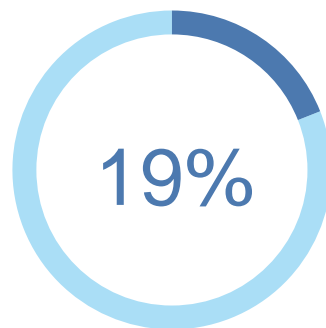
10 - 49
zamestnancov



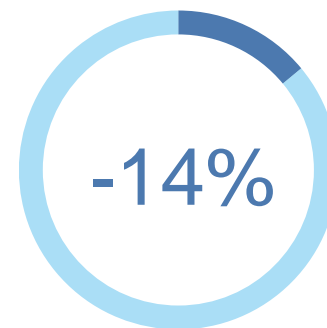
50 - 249
zamestnancov



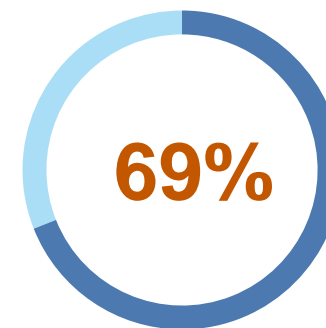
250 - 999
zamestnancov



1,000 - 4,999
zamestnancov



5,000+
zamestnancov

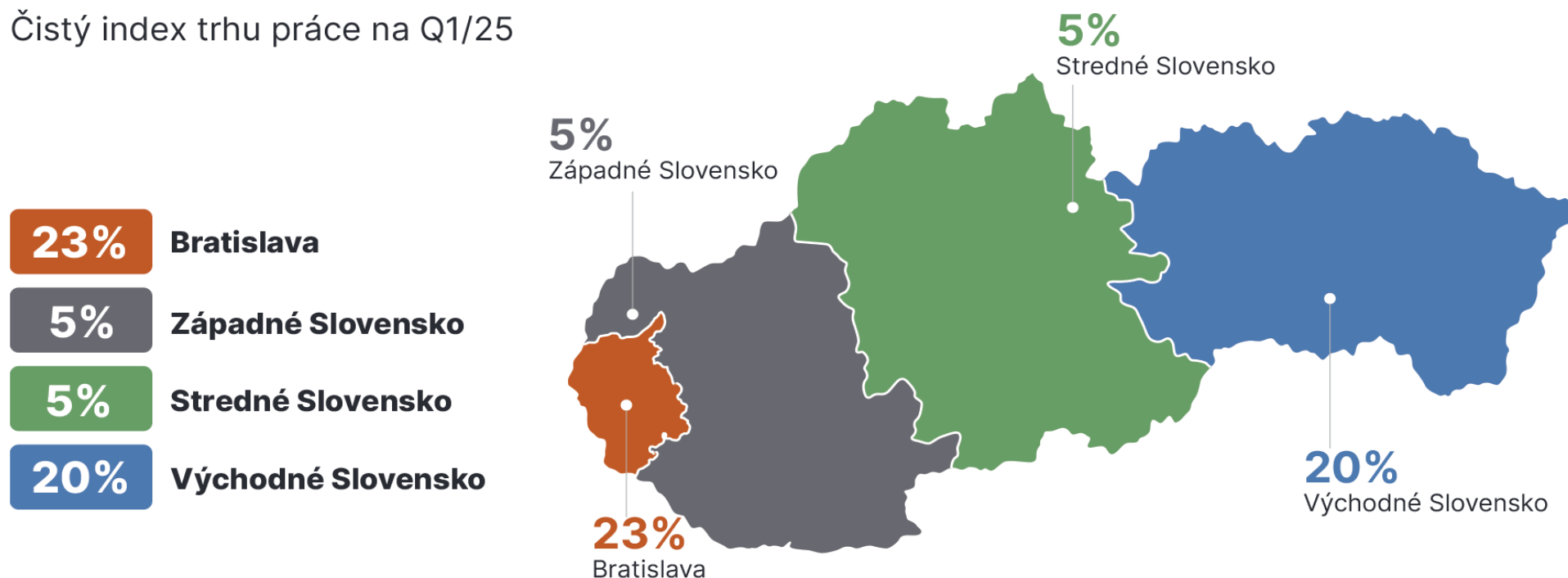


Porovnanie podľa regiónov

Slovenskí zamestnávateľia vo všetkých 4 regiónoch očakávajú nárast v nábore v ďalšom kvartáli. Najväčší nárast v očakávaníach je zaznamenaný pre Bratislavský región, kde čistý **čistý index práce je + 23%** (zlepšenie o 7 % oproti predchádzajúcemu kvartálu).

Plány nábory v regiónoch Slovenska

Čistý index trhu práce na Q1/25



Globálne náborové plány na január až marec 2025

Sezónne očistený čistý index trhu práce



40%

India

Najsilnejší index



25% Globálny

Priemerný index



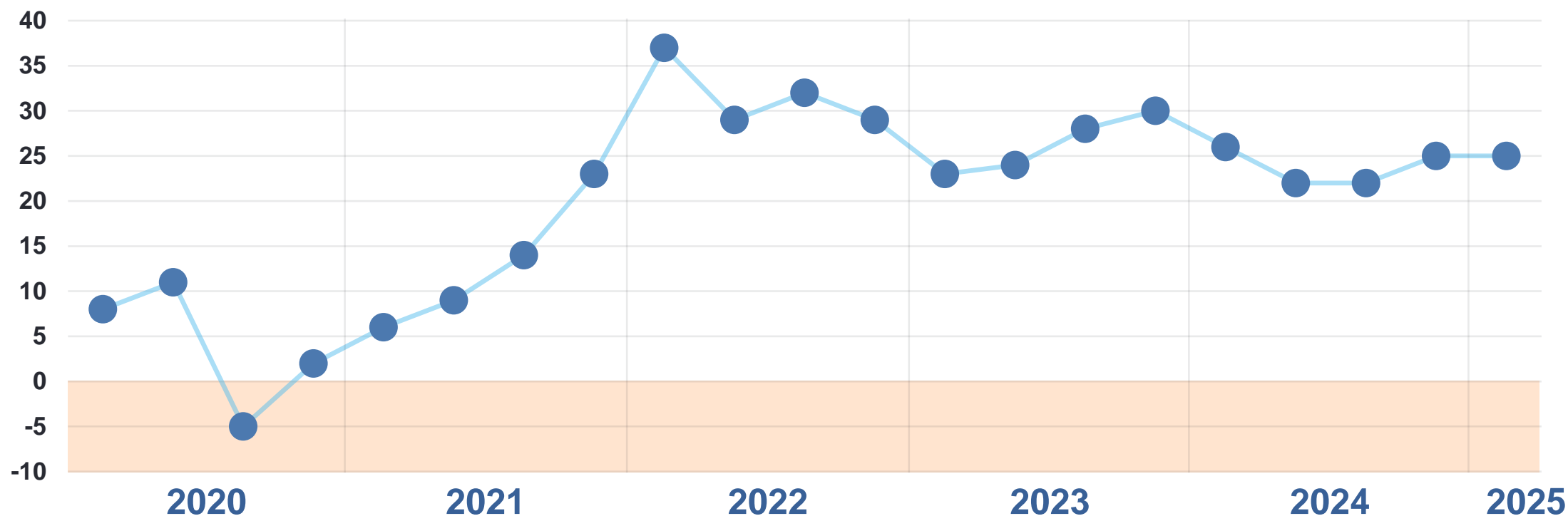
-1% Argentína

Najnižší index

India	40%	Singapore	25%	Japan	15%
U.S.	34%	Germany	24%	Poland	15%
Mexico	32%	Ireland	24%	Czech Republic	14%
Costa Rica	31%	Finland	22%	Hungary	14%
South Africa	31%	France	21%	Greece	12%
China	29%	Colombia	20%	Puerto Rico	12%
The Netherlands	29%	Peru	20%	Türkiye	12%
Switzerland	29%	Portugal	20%	Australia	11%
Belgium	28%	Italy	19%	Austria	10%
U.K.	28%	Panama	19%	Romania	10%
Brazil	27%	Spain	17%	Chile	10%
Norway	27%	Sweden	17%	Israel	8%
Canada	26%	Taiwan	17%	Hong Kong	6%
Guatemala	25%	Slovakia	16%	Argentina	-1%

Globálne náborové zmeny v priebehu rokov 2020 - 2025

Globálne náborové plány zostali od predchádzajúceho štvrťroka nezmenené a v porovnaní s rovnakým obdobím minulého roka sa mierne oslabili, pričom klesli o 1 percentuálny bod.



Krajiny s najsilnejšími a najslabšími vyhliadkami

Stabilné náborové v rámci regiónov, najsilnejšie náborové očakávania majú zamestnávateľia v Severnej Amerike (32 %), za ktorou nasleduje Ázia a Tichomorie (27 %), Južná a Stredná Amerika (23 %) a Európa, Blízky východ a Afrika (19 %).

↗ Najsilnejšie



India

40%



USA

34%



MEXIKO

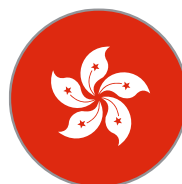
32%

↘ Najslabšie



Argentína

-1%



Hong Kong

6%



Izrael

8%

Medziročné zmeny v jednotlivých krajinách



Medziročná zmena čistého indexu trhu práce



+6% Česká republika
najvýraznejší nárast indexu



-1% Globálna
priemerná zmena indexu



-23% Hong Kong
Najvýraznejší pokles indexu

Czech Republic	+6%	Greece	-1%	Belgium	-5%
Italy	+6%	Global Average	-1%	Brazil	-5%
Japan	+5%	Slovakia	-1%	Romania	-5%
Hungary	+4%	U.S.	-1%	Finland	-6%
Norway	+4%	Mexico	-2%	Panama	-6%
India	+3%	Poland	-2%	Türkiye	-6%
Ireland	+3%	Spain	-2%	Guatemala	-7%
South Africa	+3%	Taiwan	-2%	The Netherlands	-8%
France	+2%	China	-4%	Portugal	-8%
Canada	+1%	Costa Rica	-4%	Colombia	-11%
Israel	+1%	Peru	-4%	Austria	-16%
U.K.	+1%	Singapore	-4%	Australia	-17%
Argentina	+0%	Sweden	-4%	Puerto Rico	-21%
Germany	-1%	Switzerland	-4%	Hong Kong	-23%

Najvýraznejšie medziročné zlepšenie indexu pre Q1

Globálne náborové plány zostávajú nezmenené, teda na 25 %, v porovnaní s predchádzajúcim kvartálom, avšak zaznamenali jemný pokles (-1 %) v medziročnom porovnaní.

↗ Najvýraznejšie medzikvartálne zlepšenie



Česká republika
+3%



India
+3%



Japonsko
+3%



Švédsko
+3%

↗ Najvýraznejšie medziročné zlepšenie



Česká republika
+6%



Taliansko
+6%



Japonsko
+5%



Maďarsko
+4%



Nórsko
+4%

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

Náborové plány zostávajú najnižšie v Európe, na Blízkom východe a v Afrike (19 %) a oslabili o 2 percentuálne body oproti 4. štvrtroku 2024 a o 1 percentuálny bod medziročne.

Vyhliadky sa v regióne líšia, pričom zamestnávateľia majú najväčší záujem prijímať nových zamestnancov v Južnej Afrike (31 %).

Zamestnávateľia v Belgicku hlásili najsilnejšie globálne vyhliadky v odvetví financií a nehnuteľností (53 %, spolu s Čínou), nasledované sektorom spotrebného tovaru a služieb v Holandsku (47 %), komunikačnými službami v Nemecku (45 %), energetikou a verejnými službami v Belgicku (44 %) a priemyslom a materiálmi v Nórsku (41 %).

↗ Najsilnejšie náborové plány



↘ Najslabšie náborové plány

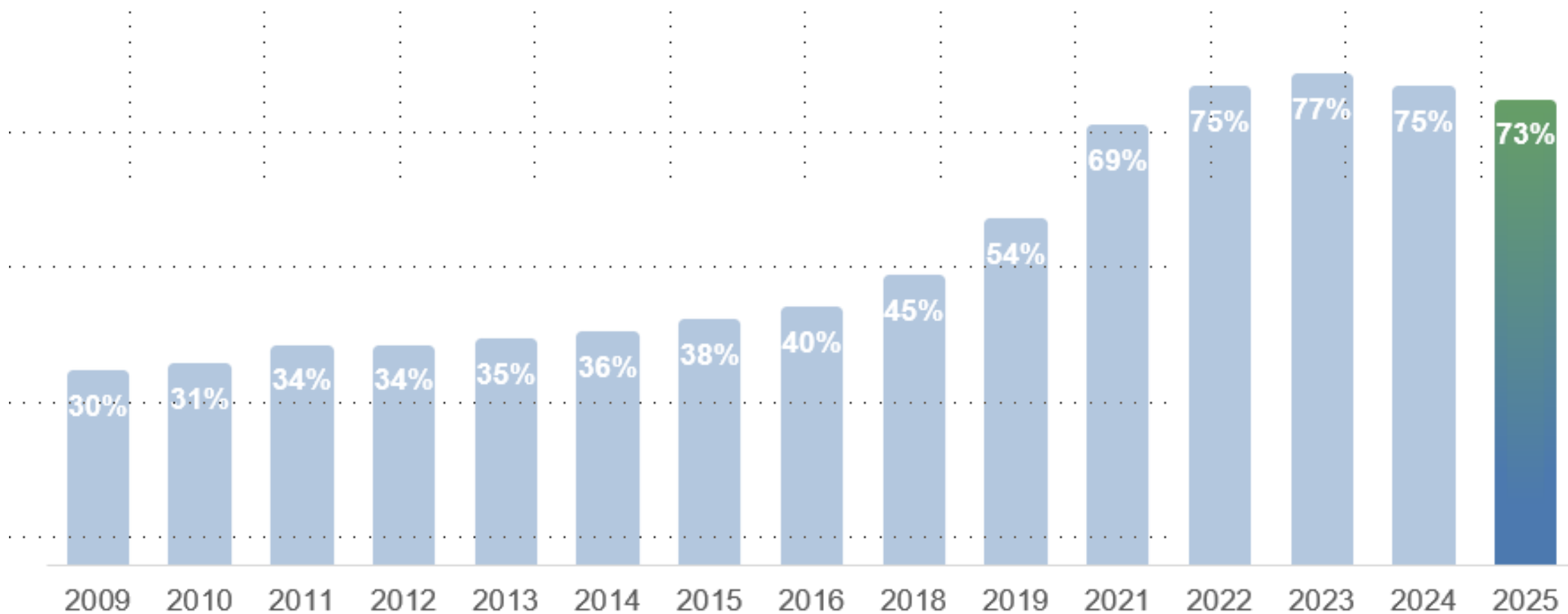




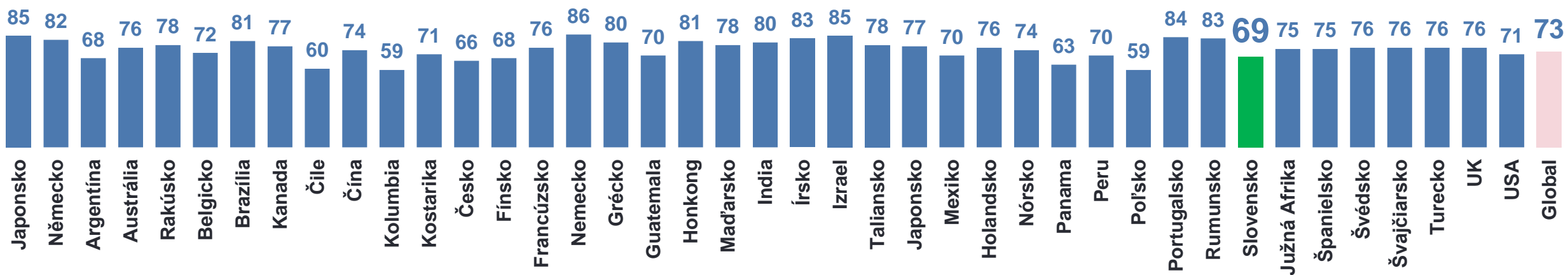
Nedostatok talentov s potrebným profilom



Globálny nedostatok kvalifikovaných talentov od roku 2009

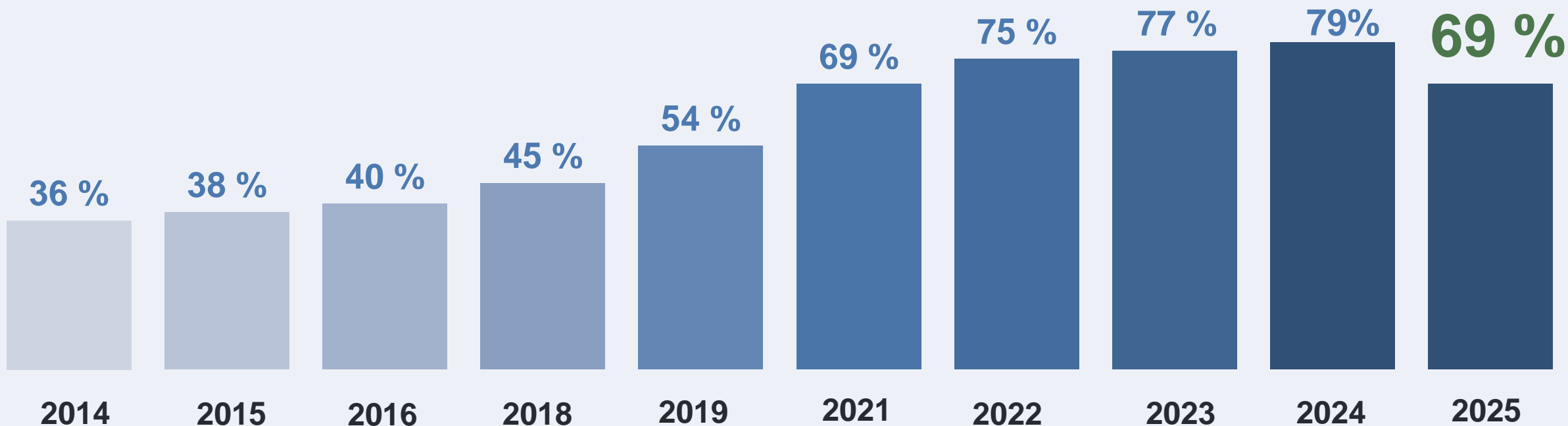


Globálny nedostatok talentov naprieč svetom

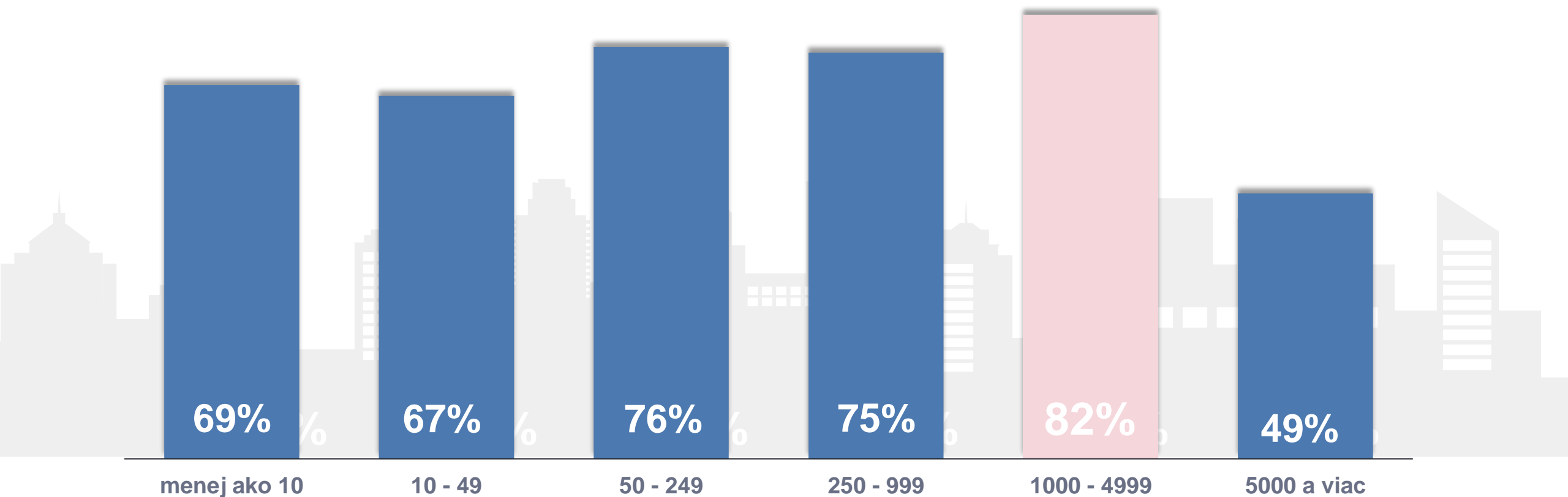


Nedostatok kvalifikovaných talentov v SR

69 % zamestnávateľov v Slovenskej republike má problémy pri obsadzovaní pracovných pozícií.

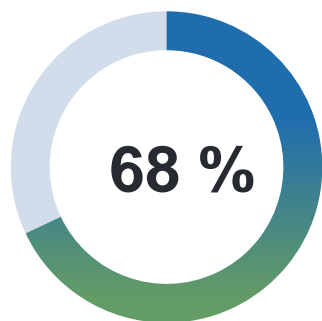


Nedostatok kvalifikovaných talentov v SR podľa veľkosti firiem

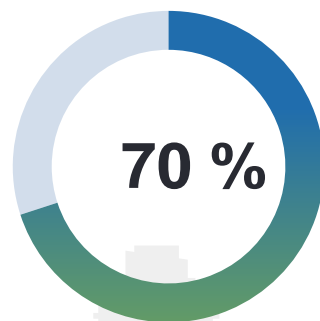


Nedostatok kvalifikovaných talentov v SR naprieč sektormi

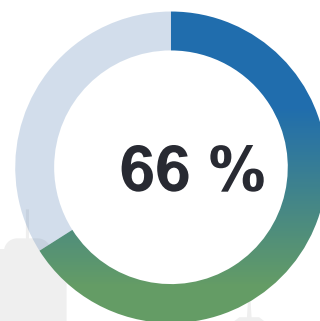
Obchod
a služby



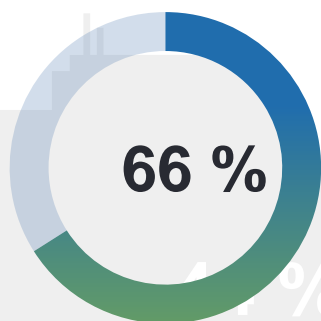
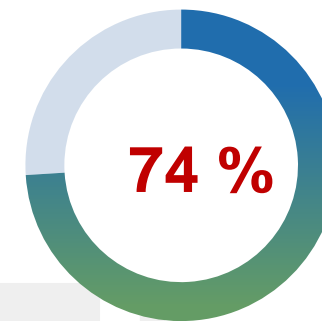
Priemysel
a stavebníctvo



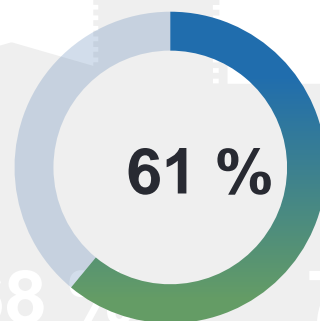
Doprava, skladovanie
a automotive



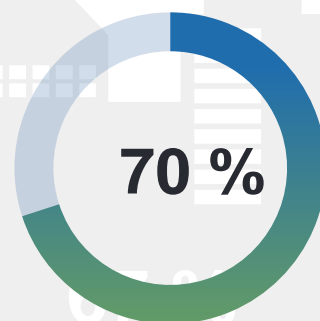
Informačné
technológie



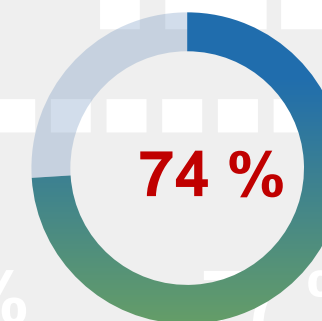
Energetika
a verejné služby



Zdravotníctvo a
sociálna starostlivosť,
farmácia



Komunikačné
služby



Financie, poistenie
a nehnuteľnosti

Top 5 najviac žiadaných odborných zručností



1 Výrobné/produkčné zručnosti



2 IT/Dáta zručnosti



3 Inžinierske zručnosti



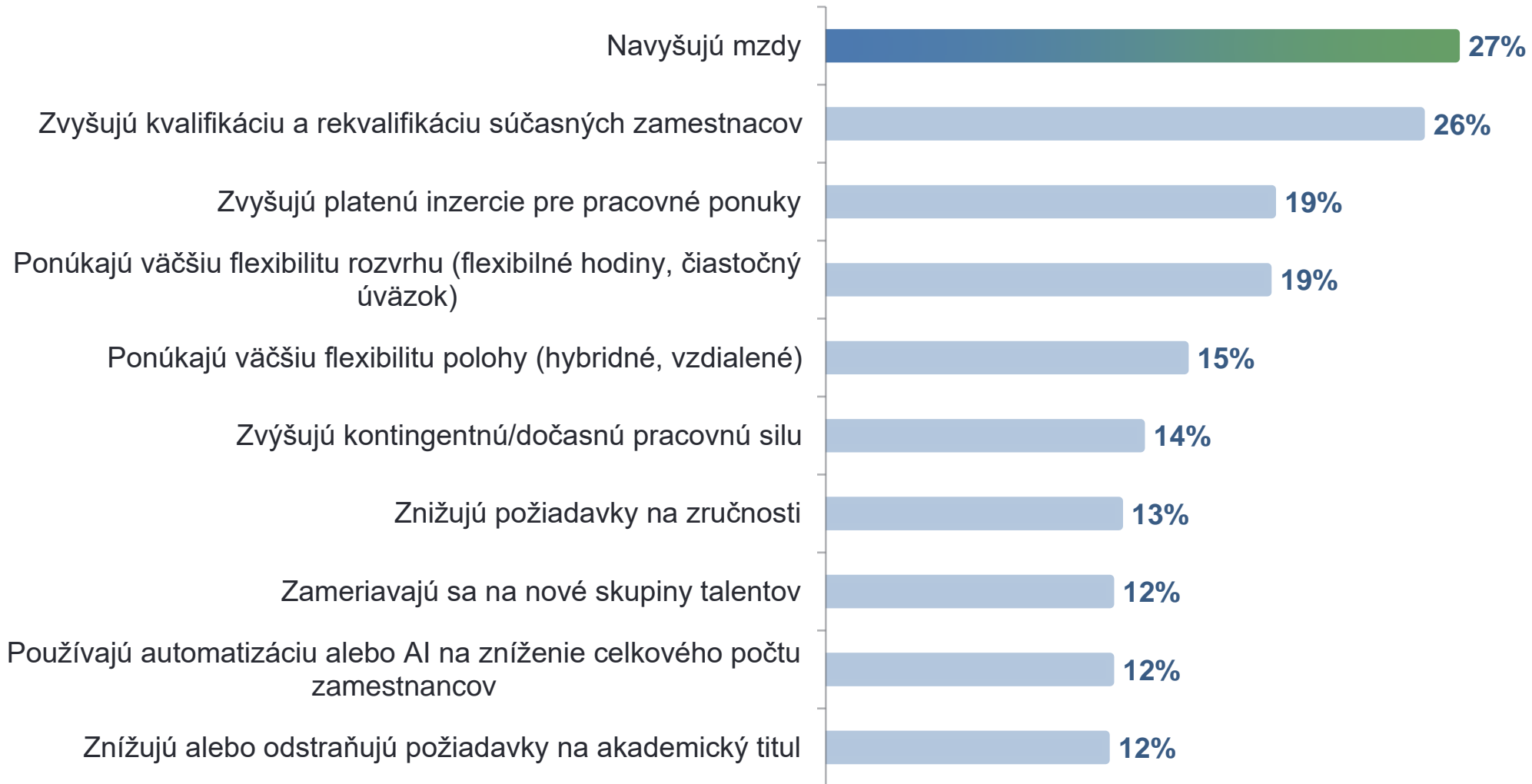
4 Operačné logistické zručnosti



5 Obchodné/marketingové zručnosti

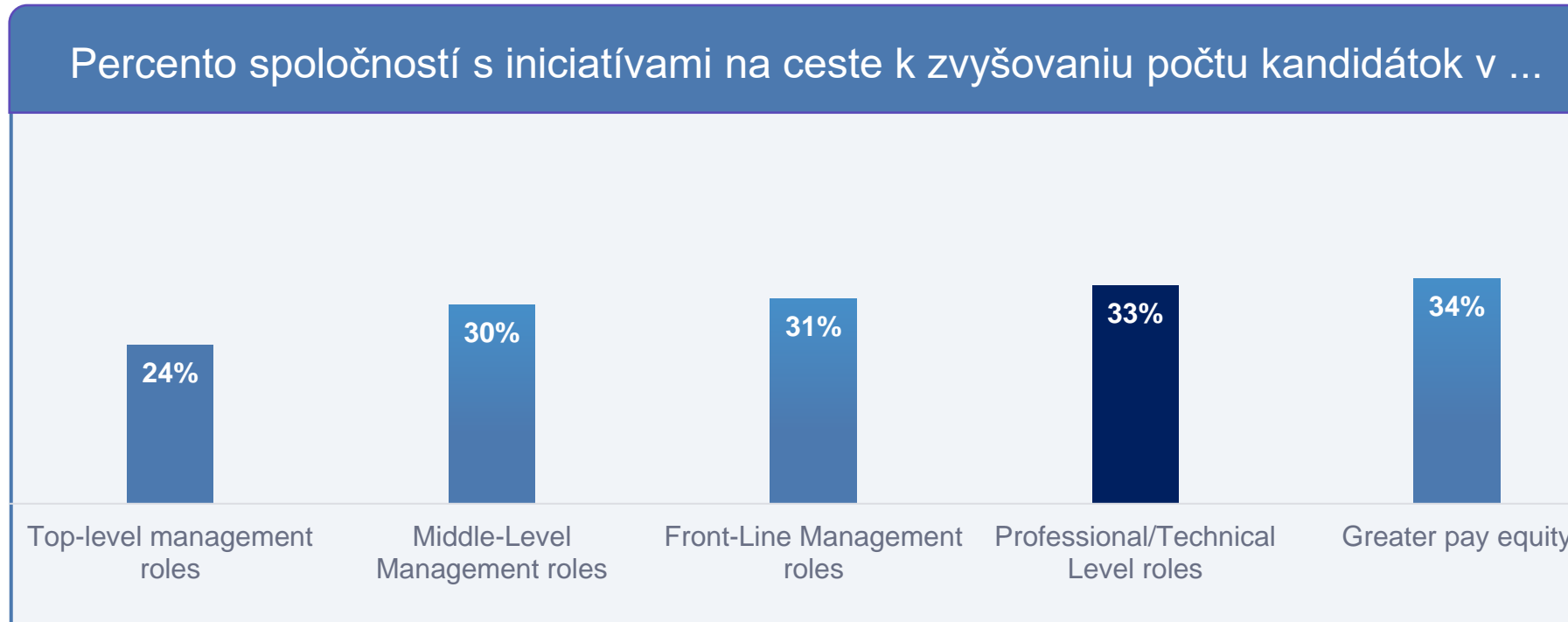


Ako zamestnávateľa v SR riešia nedostatok talentov



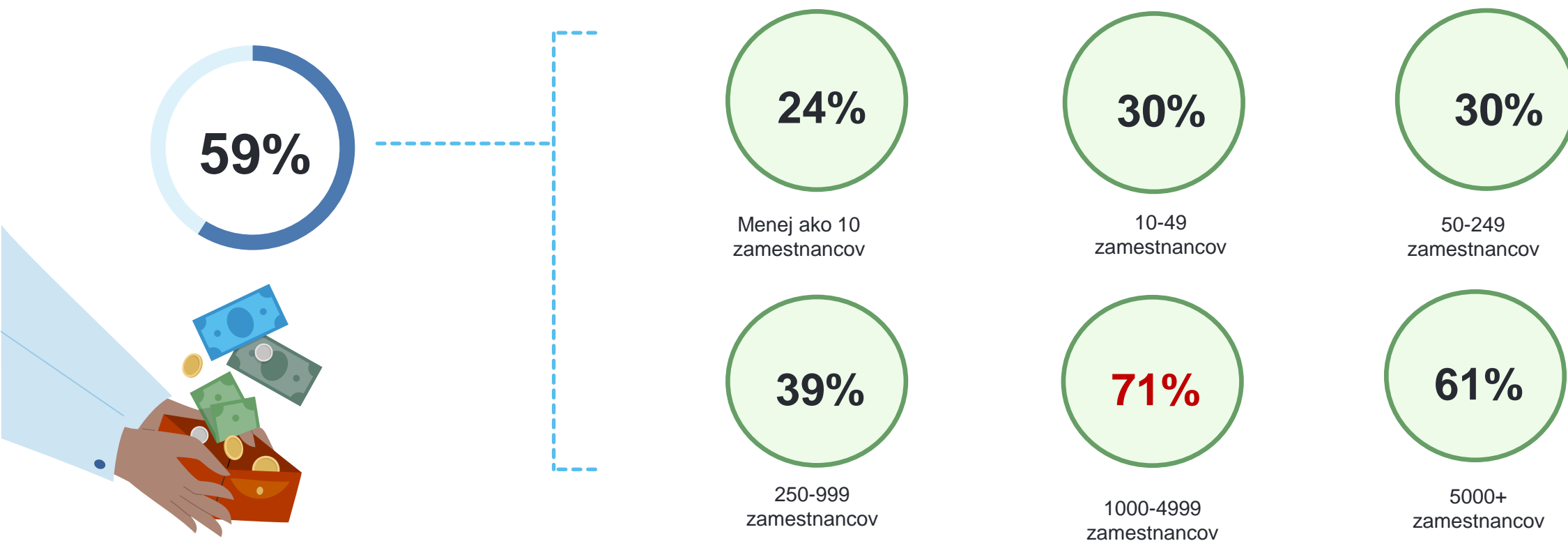
Iniciatívy na zvýšenie počtu žien vo vrcholovom manažmente

Ako by ste ohodnotili pokrok vašej organizácie pri implementácii iniciatív v oblasti diverzity, rovnosti, inklúzie a spolupatričnosti (DEIB), ktoré si stanovila vaša organizácia?



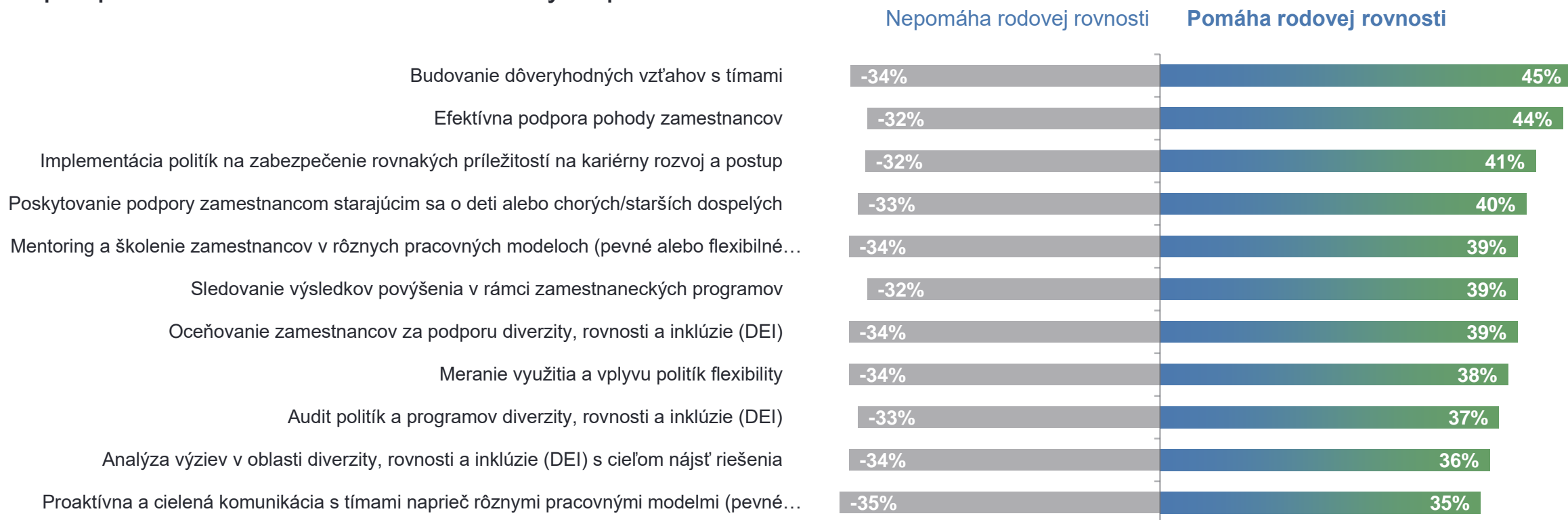
Viac firiem pokročilo v oblasti rovnosti odmeňovania

Takmer 3 z 5 organizácií (59 %) sú na dobrej ceste so svojimi iniciatívami v oblasti mzdovej rovnosti. Najväčší pokrok zaznamenali veľmi veľké firmy s 1000 – 4999 zamestnancami.



Budovanie dôvery a podpora blaha zamestnancov sú najlepšie užitočné stratégie pri spravodlivom náboře a udržaní zamestnancov

Identifikujte štruktúry a výhody, ktoré v súčasnosti existujú vo vašej organizácii a ktoré pomáhajú spravodlivejšie podporovať nábor a udržanie všetkých pohlaví.



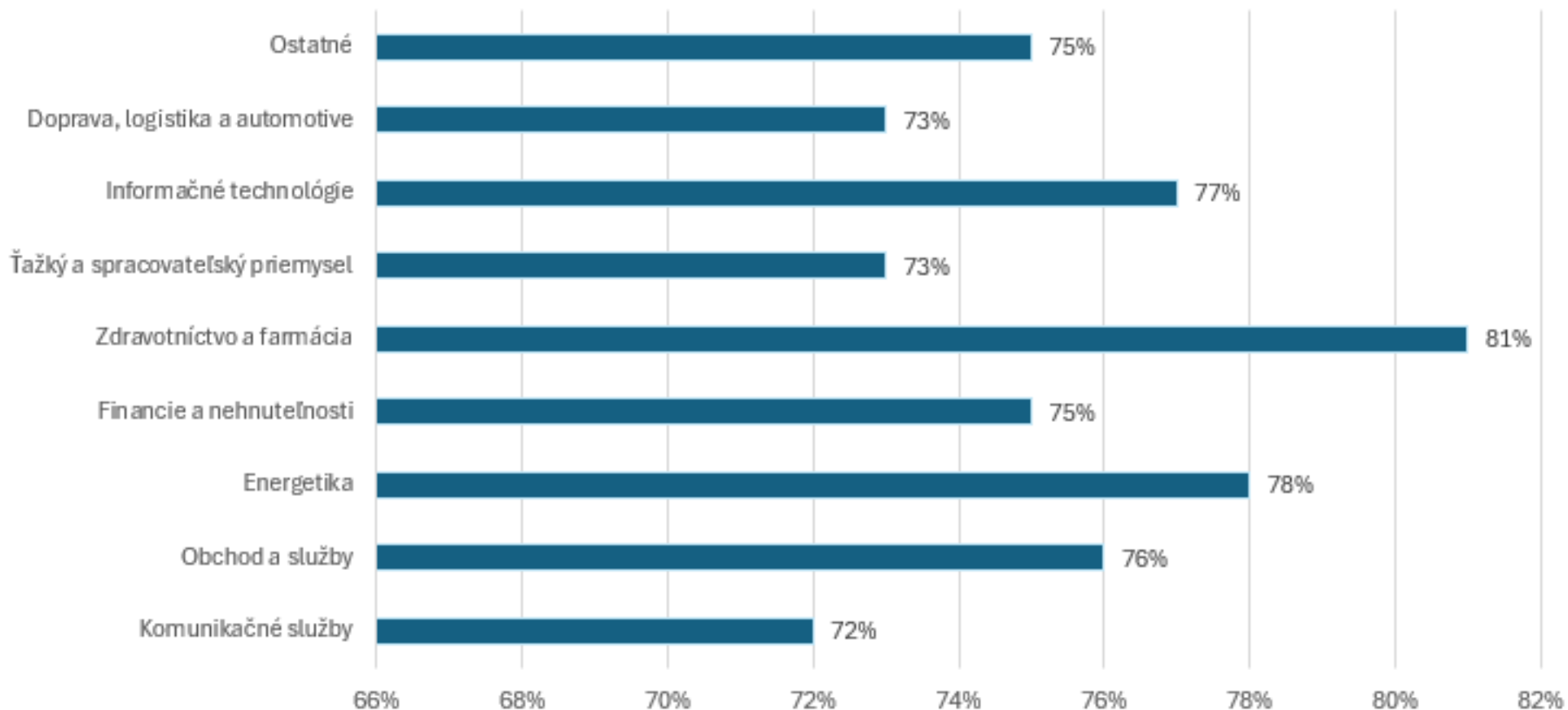


**Ako sa vyvíja
dopyt po
špecialistoch?**



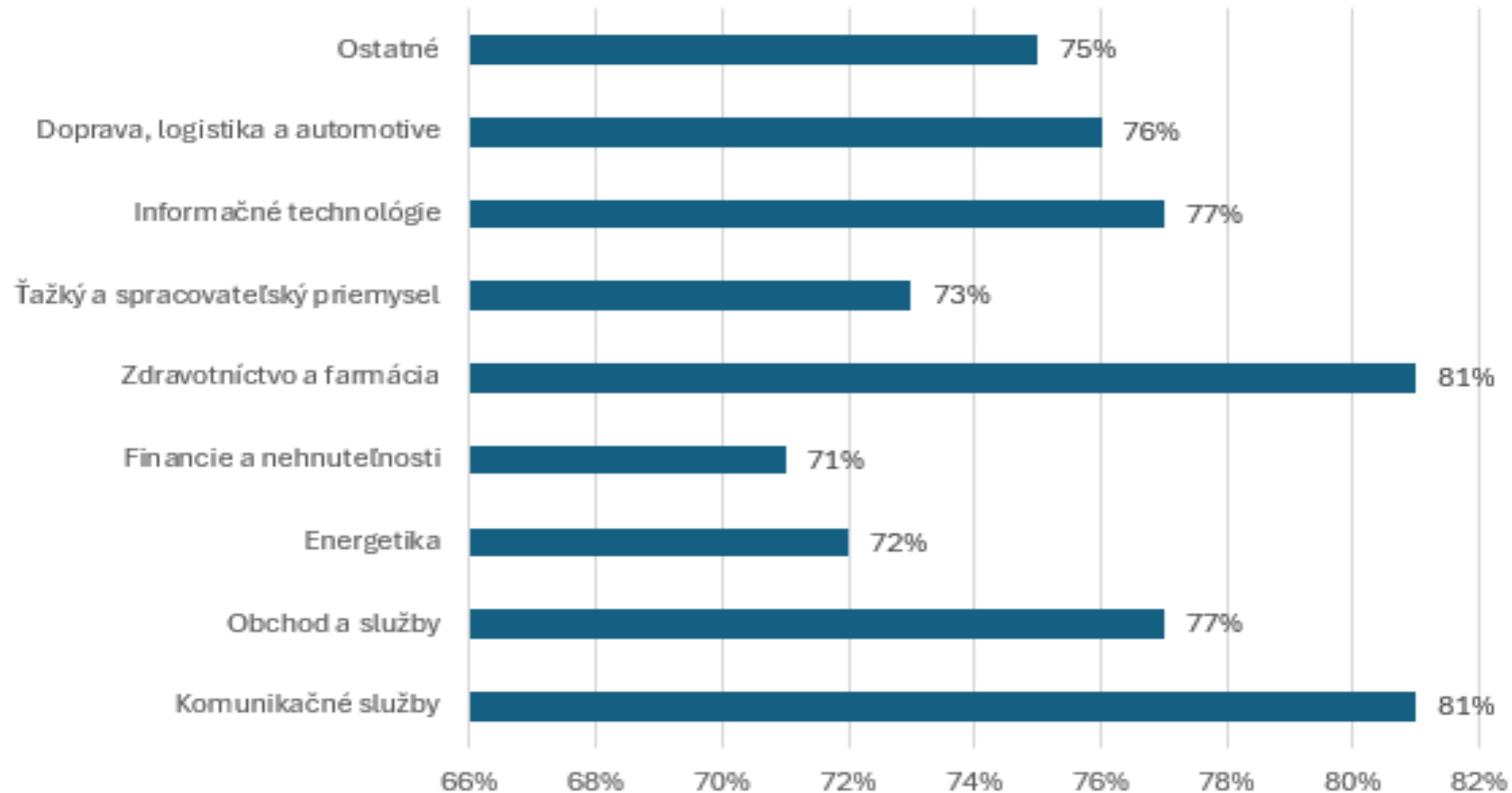
Globálny nedostatok špecialistov

74 % zamestnávateľov celosvetovo má problémy pri obsadzovaní pracovných pozícií **Engineering**.



Globálny nedostatok špecialistov

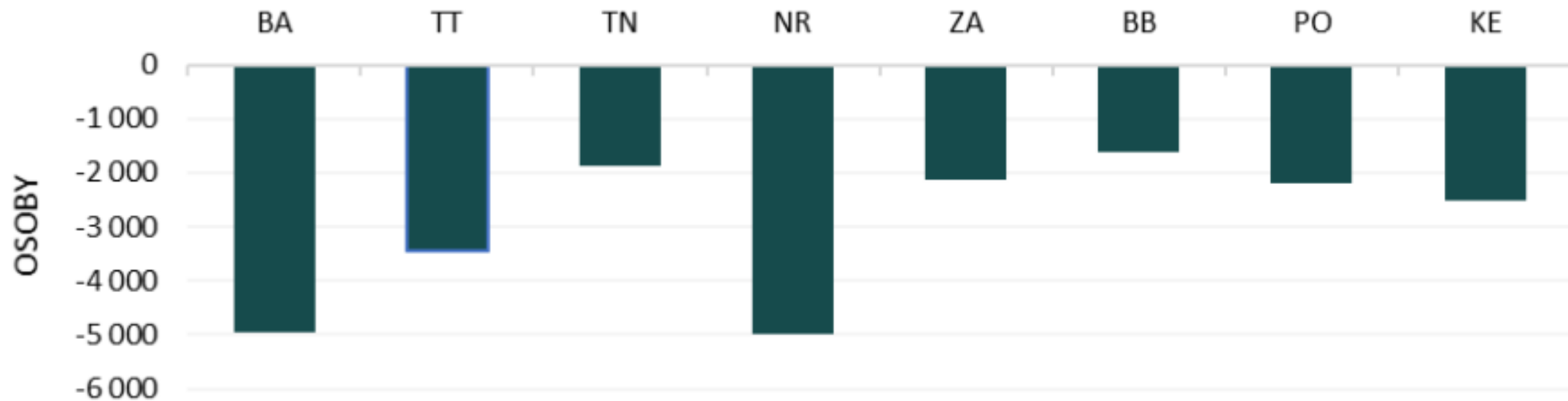
76 % zamestnávateľov celosvetovo má problémy pri obsadzovaní pracovných pozícií **Business Professionals**.



Nedostatok talentov v SR pri obsadzovaní „Engineering a Business Professionals“ pozícií

71 % zamestnávateľov v Slovenskej republike hlási problémy pri obsadzovaní špecialistov na pozície v Engineering a 86% v Business Professionals.

Nedostatok absolventov vysokých škôl prichádzajúcich na trh práce kumulatívne v rokoch 2019 – 2024 pri špecialistoch v oblasti obchodu a financií v jednotlivých krajoch SR



Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

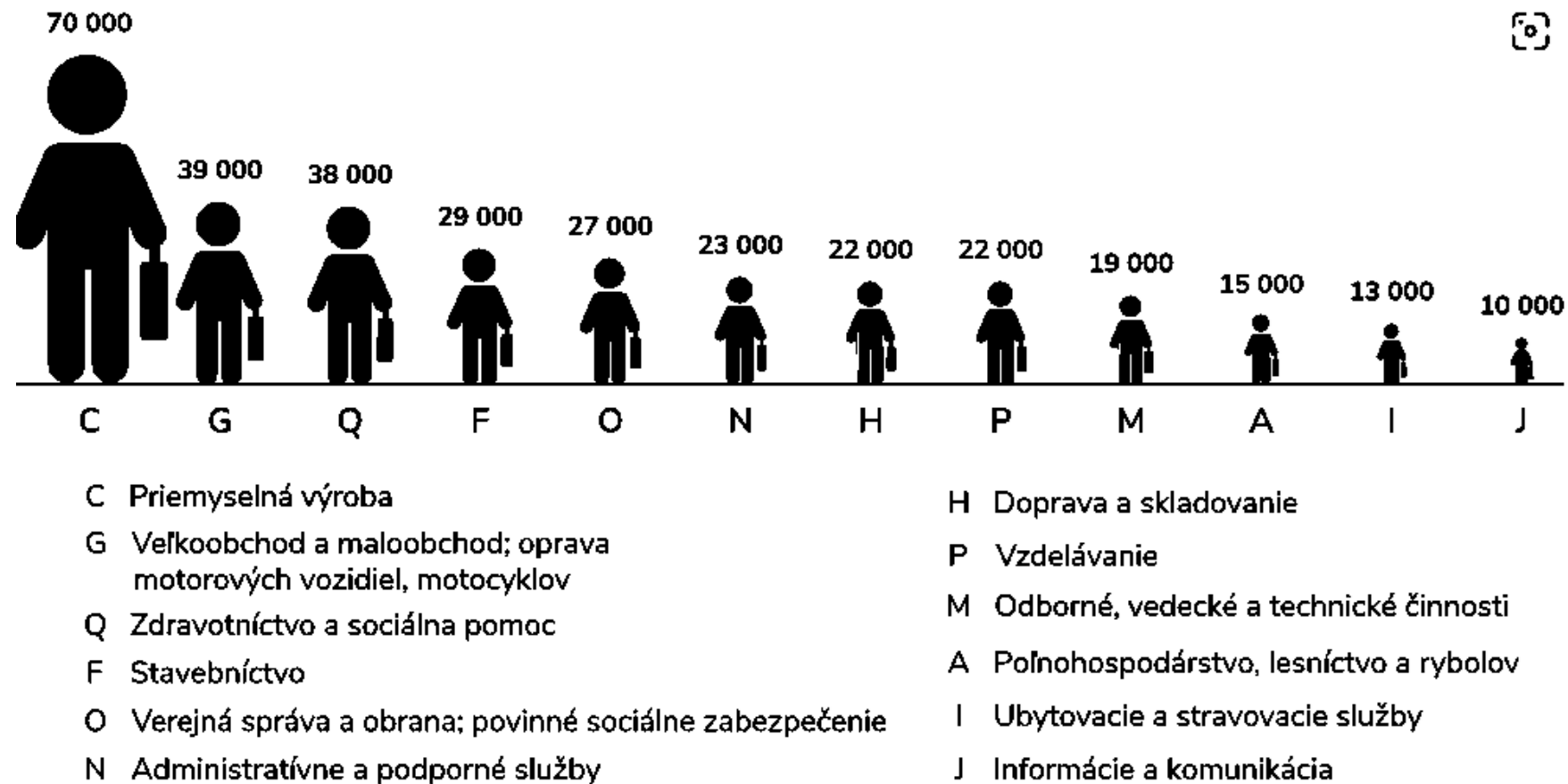
Dodatočná potreba pracovných síl do roku 2025 v SR podľa hlavných tried

V období rokov 2020 – 2025 bude takmer **pätina potreby trhu práce tvorená dopytom po špecialistoch**. Ďalších 15 % celkovej potreby trhu práce bude pri pracovníkoch v službách a obchode, kde bude dodatočná potreba pracovných síl do roku 2025 na úrovni 60 tisíc osôb. Naopak najmenší dopyt bude po pracovníkoch v poľnohospodárstve, rybárstve a lesníctve.



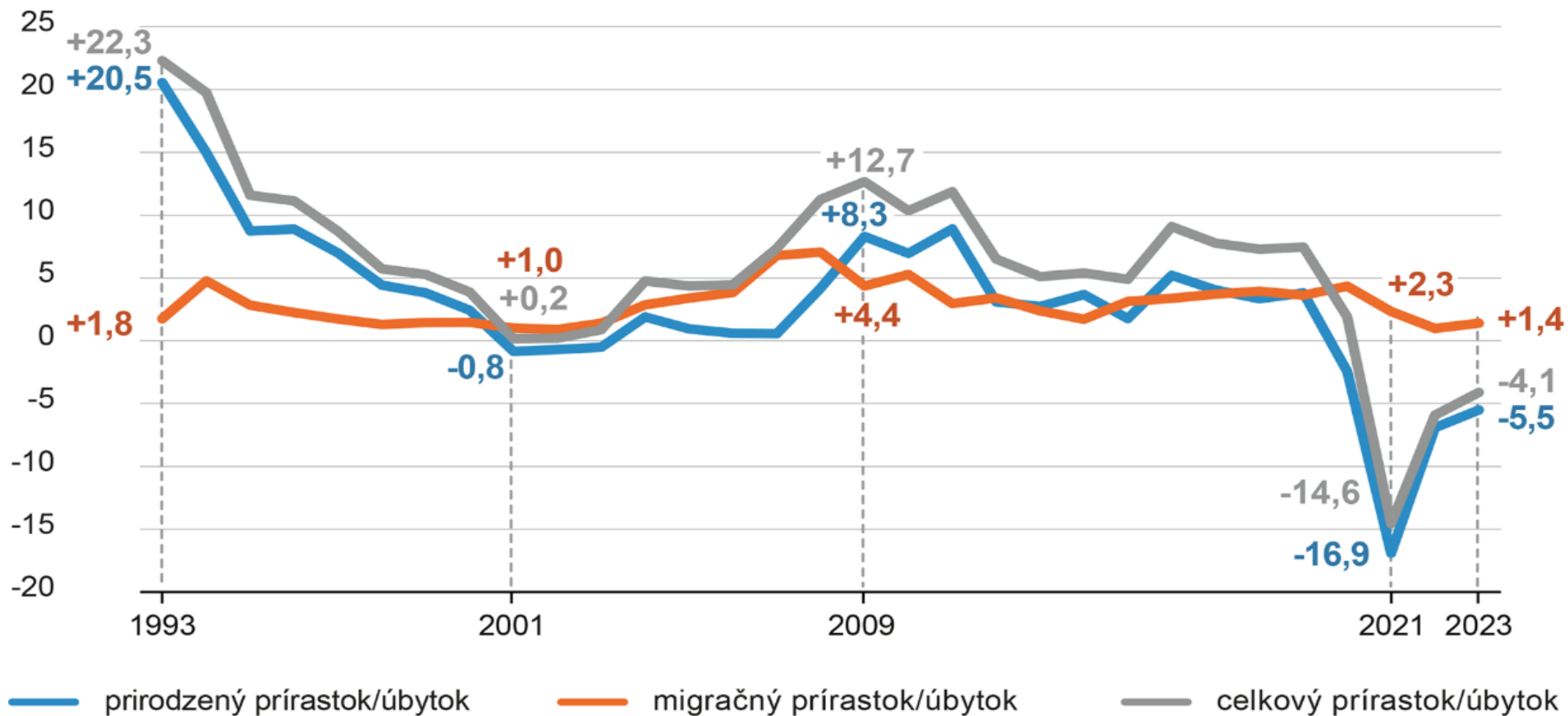
Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Prognóza celkovej dodatočnej potreby pracovných síl v období 2020 – 2025 v SR v odvetviach hospodárstva



Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Demografický vývoj na Slovensku



Zdroj: Štatistický úrad SR

Manpower špecializácie

- White collar business
- Špecializácia a expertíza našich konzultantov
- Vyššia kvalita a dôraz na prioritné pozície



Business Professional Specializácie:

- Sales & Marketing professionals
- HR & Legal professionals
- Administrative Professionals

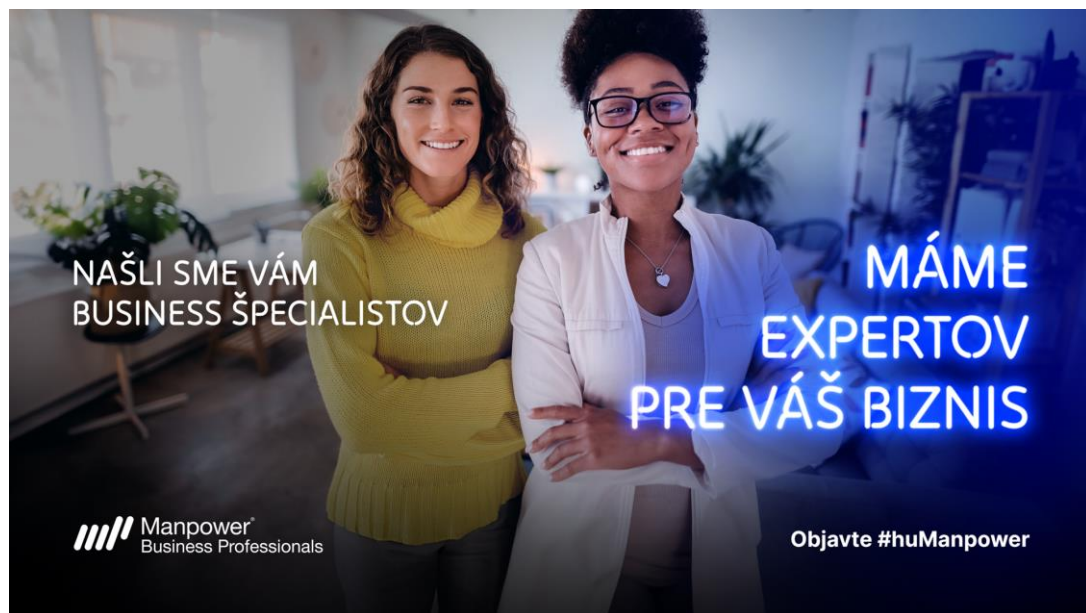


Engineering Specializácie:

- Mechanical Engineering
- Automation Engineering
- Quality Engineering
- R&D Engineering

Manpower špecializácie

Sme jednotka v špecializovanom recruitmente!





EXPERTI
TVORIA
ODBORNOSŤ

Naši recruiteri
hľadajú váš talent.
Objavte #huManpower!





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.

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.

Cielený – 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.

Často kladené otázky



Čo znamená čistý výhľad zamestnanosti?

Čistý výhľad zamestnanosti (NEO) sa odvodzuje z percenta zamestnávateľov, ktorí očakávajú nárast počtu pracovných síl, a od tohto percenta sa odpočíta percento zamestnávateľov, ktorí očakávajú v nasledujúcom štvrťroku pokles počtu pracovných síl vo svojom sídle. Kladná hodnota NEO znamená, že celkovo viac zamestnávateľov očakáva v nasledujúcich troch mesiacoch zvýšenie počtu zamestnancov ako tých, ktorí plánujú znížiť počet zamestnancov.

Čo znamená sezónne prispôsobenie? Prečo sa používa v prieskume ManpowerGroup Employment Outlook Survey?

Sezónne očistenie je štatistický proces, ktorý umožňuje prezentovať údaje z prieskumu bez vplyvu výkyvov v počte zamestnancov, ku ktorým bežne dochádza v priebehu roka - zvyčajne v dôsledku rôznych vonkajších faktorov, ako sú zmeny počasia, tradičné výrobné cykly a štátne sviatky. Sezónne očistenie má za následok vyrovnanie vrcholov a vyhladenie dna v údajoch s cieľom lepšie znázorniť základné trendy zamestnanosti a poskytnúť presnejšie zobrazenie výsledkov prieskumu.

Ako sa vyberajú spoločnosti do prieskumu?

Zamestnávatelia sú vyberaní na základe typov spoločností a organizácií, ktoré zastupujú. Chceme zabezpečiť, aby bol náš panel reprezentatívny pre národný trh práce každej zúčastnenej krajiny, preto je panel každej krajiny zostavený úmerne celkovému rozloženiu priemyselných odvetví a veľkostí organizácií v danej krajine.

S kým robíte rozhovory v jednotlivých spoločnostiach?

Na pohovor vyberieme osobu, ktorá má dobrý prehľad o počte zamestnancov a zámeroch zamestnávania v danej organizácii. Zvyčajne to bude vedúci oddelenia ľudských zdrojov (HR) alebo manažér ľudských zdrojov. V menších organizáciách to však môže byť generálny riaditeľ alebo dokonca generálny riaditeľ.

O spoločnosti ManpowerGroup Slovensko



7 pobočiek - Bratislava, Nitra,
Dunajská Streda, Žilina,
Poprad, Prešov, Košice



128 interných zamestnancov



1.500+ 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 2024



**RECRUITMENT
AGENCIES**

- Víťaz rebríčka **Largest in Business** v kategórii personálnych agentúr (2020, 2021, 2022, 2023, 2024)

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.

Ďakujeme za pozornost'

