

2025 Q2

---

ManpowerGroup  
Index trhu práce

# Obsah



**1. Výhľad zamestnanosti  
na 2.kvartál 2025**



**2. Expanzia spoločností  
ako hlavný dôvod  
náboru zamestnancov**



**3. Ako urýchliť  
adaptabilitu – trendy na  
trhu práce**



**4. O prieskume  
ManpowerGroup Index  
trhu práce**



# Výhled zamestnanosti na 2. kvartál 2025



## Čo predstavuje čistý index trhu práce?

540 zamestnávateľom v SR bola položená otázka:

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



# Čistý index trhu práce na Slovensku pre 2. štvrťrok 2025

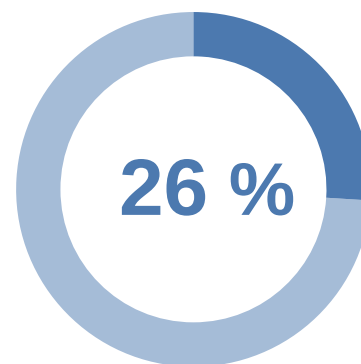
Na základe dát, **čistý index trhu práce na Slovensku, očistený o sezónne výkyvy, dosahuje úroveň 12%.** V porovnaní s predchádzajúcim kvartálom je to pokles o 2 percentuálne body, medziročne predstavuje pokles tiež o 2 percentuálne body.

## Plány nábora zamestnávateľov na apríl – jún 2025

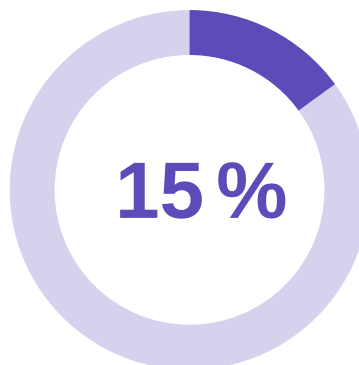
**12 %**

Čistý index  
trhu práce

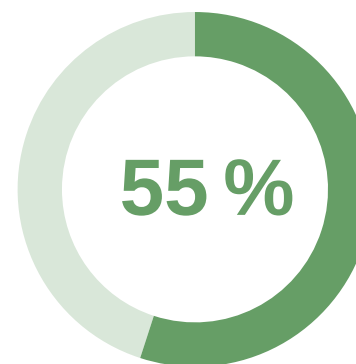
Nárast počtu  
zamestnancov



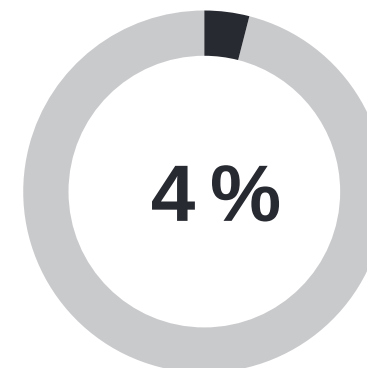
Pokles počtu  
zamestnancov



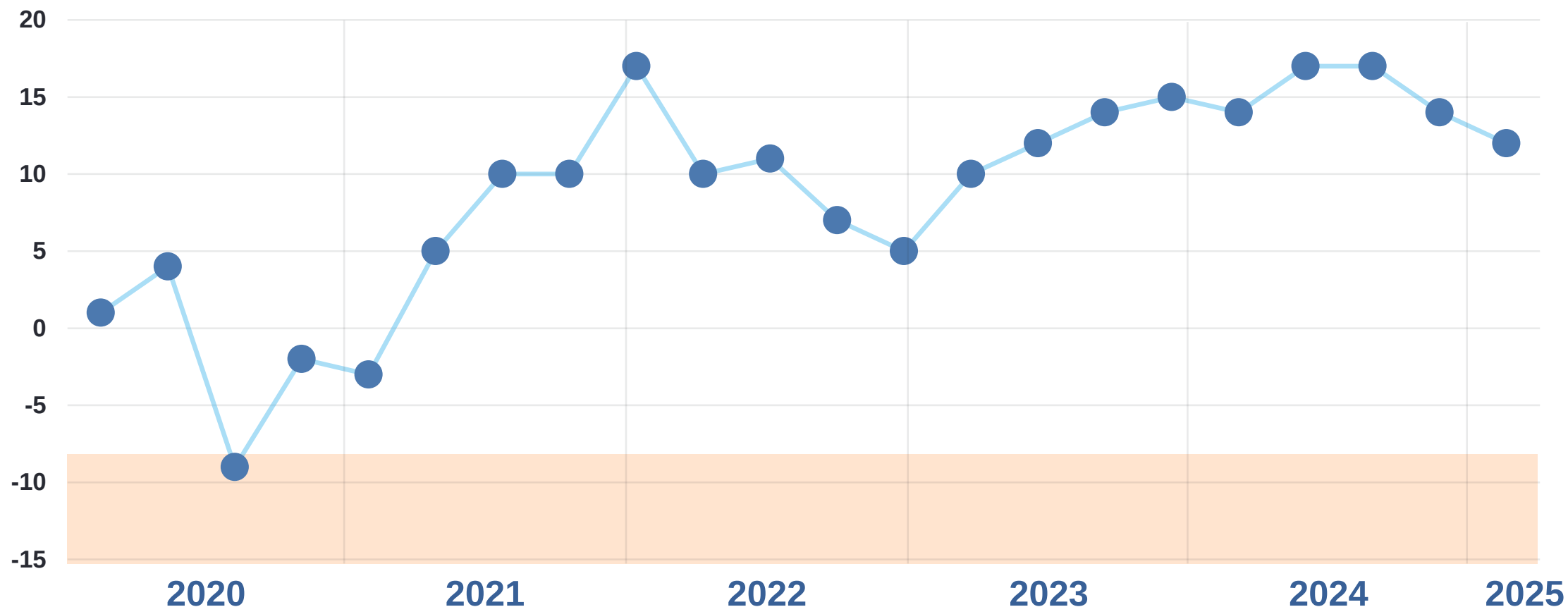
Zmeny  
neplánuje



Nevie

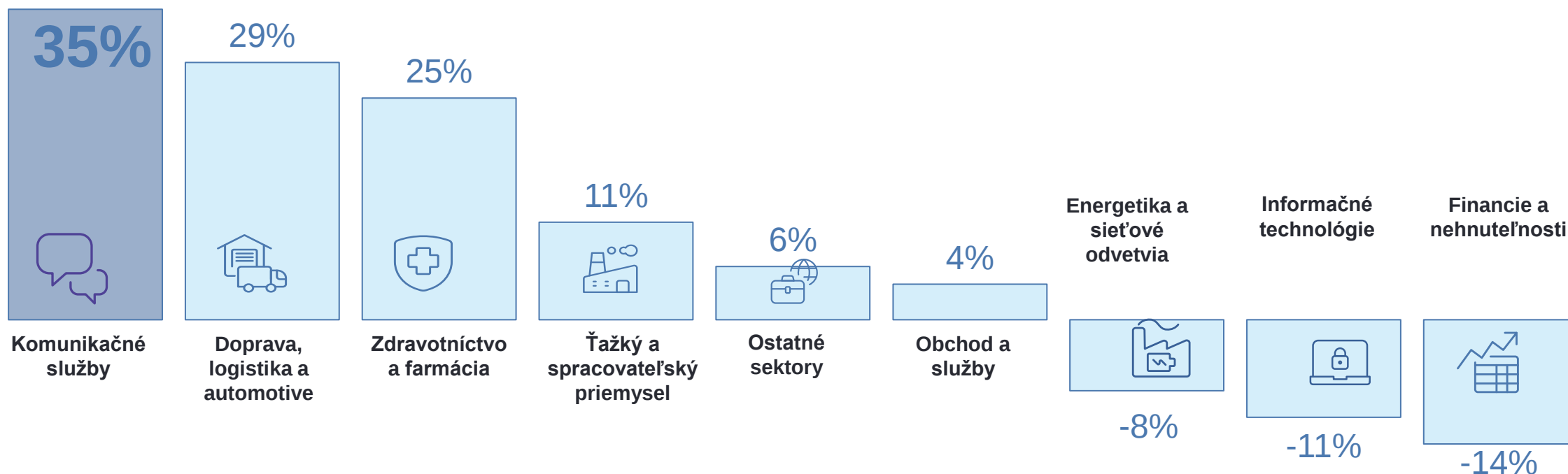


## Čistý index trhu práce na Slovensku – vývoj od roku 2020



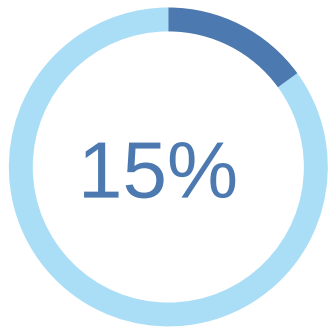
# Porovnanie plánov náborov podľa odvetvia

V druhom kvartáli plánujú na Slovensku **najviac náborov firmy v sektore komunikačných služieb, kde čistý index predstavuje 35%**. Druhý najsilnejší sektor je **doprava, logistika a automotive 29%**, medziročne predstavuje pokles o 8%. Na treťom mieste sa umiestnil sektor **zdravotníctvo a farmácia 25%**, s medziročným nárastom o 18%. Sektor s najväčším nárastom v náborových očakávaniach je sektor komunikačných služieb, ktorý **vzrástol o 38% oproti predošlému kvartálu a o 46% oproti rovnakému obdobiu minulého roka**.

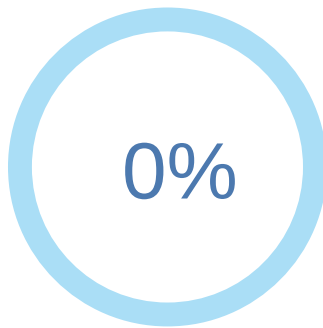


# Porovnanie podľa veľkosti firiem

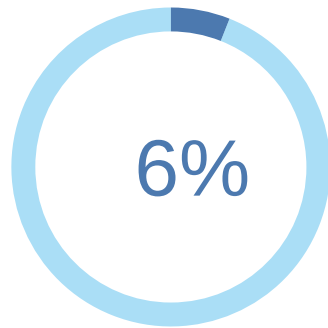
**Menej ako 10**  
zamestnancov



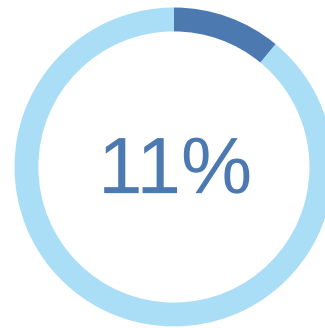
**10 - 49**  
zamestnancov



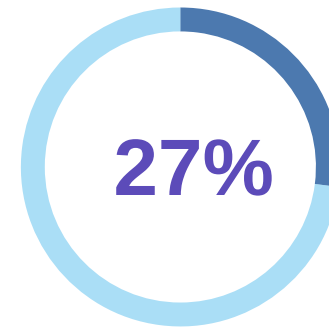
**50 - 249**  
zamestnancov



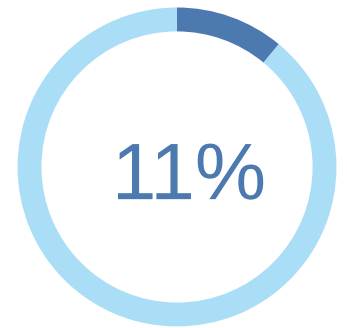
**250 - 999**  
zamestnancov



**1,000 - 4,999**  
zamestnancov

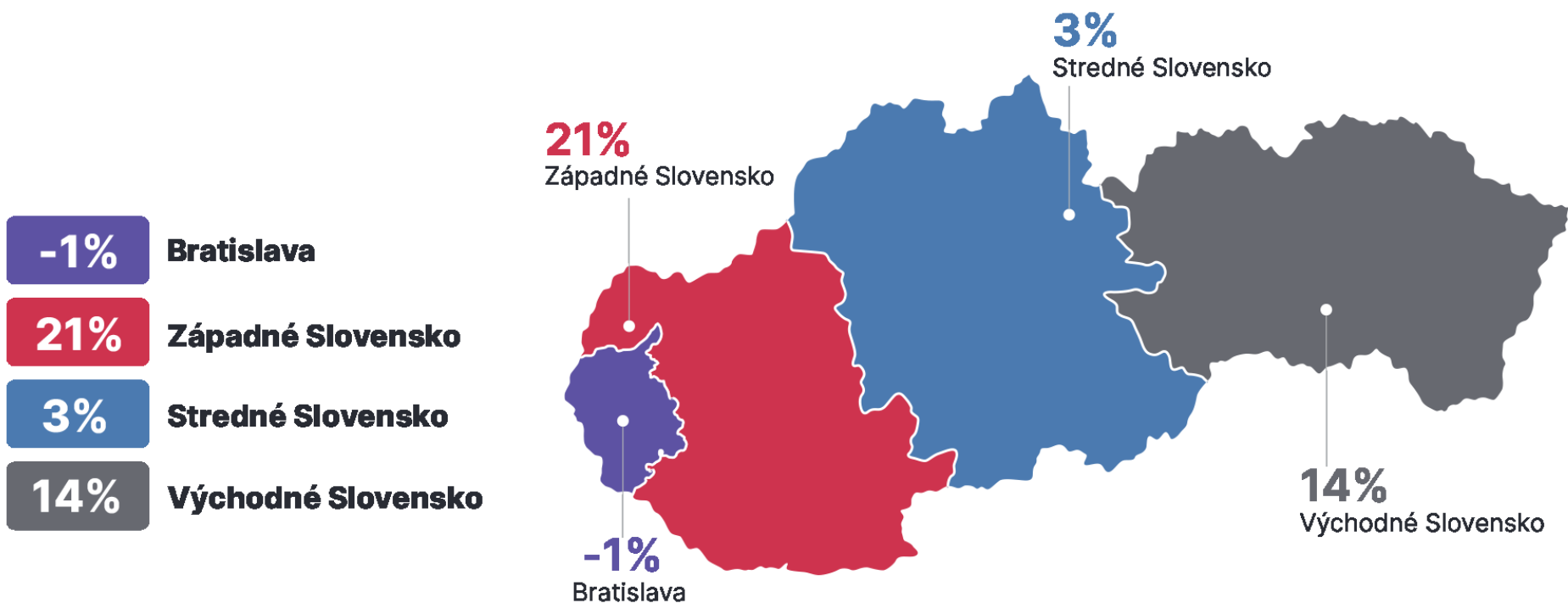


**5,000+**  
zamestnancov



## Porovnanie podľa regiónov

Slovenskí zamestnávateľia v 3 zo 4 regiónoch očakávajú rast zamestnanosti v ďalšom kvartáli. Najväčší nárast v očakávaniach je zaznamenaný pre západné Slovensko, kde **čistý index práce je 21%** (zlepšenie o 16 % oproti predchádzajúcemu kvartálu, o 3% medziročne).



# Globálne náborové plány na apríl až jún 2025

Sezónne očistený čistý index trhu práce (NEO)



43%

India

Najsilnejší index



25% Globálny

Priemerný index



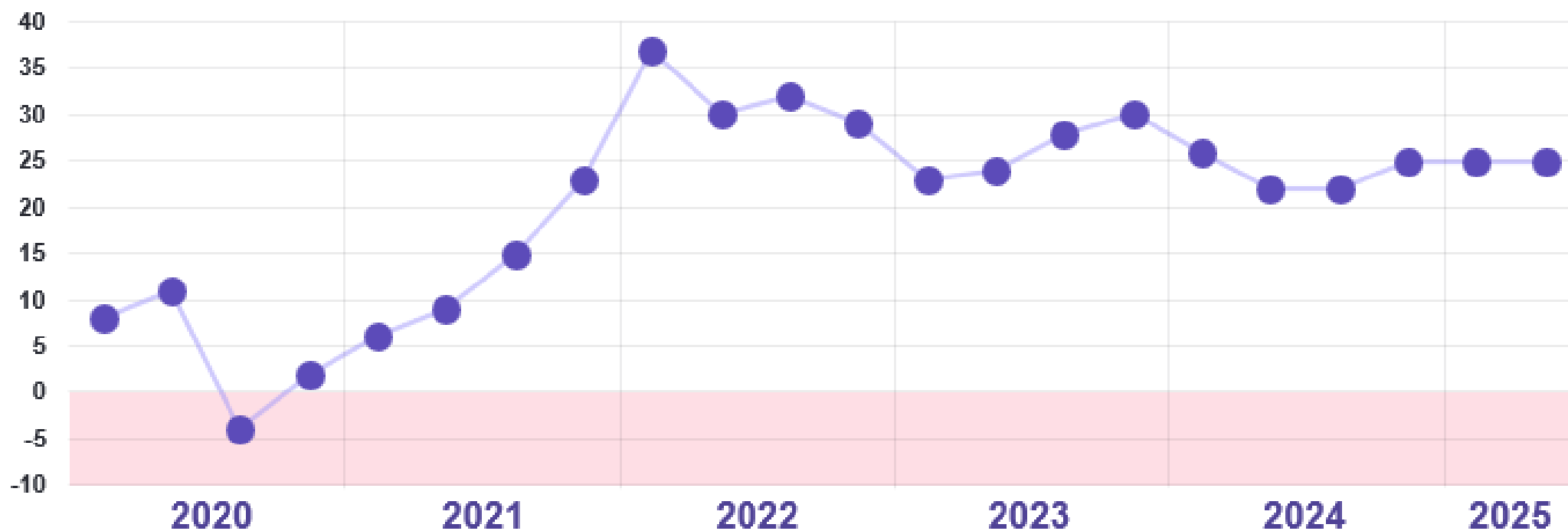
0% Argentína

Najnižší index

|             |     |           |     |                |     |
|-------------|-----|-----------|-----|----------------|-----|
| India       | 43% | Belgium   | 24% | Spain          | 15% |
| U.S.A.      | 34% | Germany   | 22% | Japan          | 14% |
| Mexico      | 33% | Finland   | 21% | Puerto Rico    | 14% |
| Canada      | 32% | France    | 20% | Chile          | 13% |
| China       | 32% | Panama    | 20% | Austria        | 12% |
| Costa Rica  | 32% | Peru      | 20% | Israel         | 12% |
| UK          | 31% | Taiwan    | 20% | Slovakia       | 12% |
| Guatemala   | 29% | Türkiye   | 20% | Hong Kong      | 11% |
| Netherlands | 27% | Colombia  | 19% | Czech Republic | 10% |
| Norway      | 27% | Portugal  | 19% | Hungary        | 8%  |
| Singapore   | 27% | Sweden    | 19% | Greece         | 7%  |
| Brazil      | 26% | Italy     | 18% | Romania        | 6%  |
| Switzerland | 26% | Australia | 17% | Argentina      | 0%  |
| Ireland     | 25% | Poland    | 17% |                |     |

## 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 posilnili, pričom sa navýšili o 3 percentuálne body.



## Krajiny s najsilnejšími a najslabšími vyhliadkami

Stabilné náborové vyhliadky v rámci regiónov, najsilnejšie náborové očakávania majú zamestnávateľia v Severnej Amerike (34 %), za ktorou nasleduje Ázia a Tichomorie (30 %) Južná a Stredná Amerika (23 %) a Európa a Blízky východ (20 %).

### ↗ Najsilnejšie



India

43%



USA

34%



MEXIKO

33%

### ↘ Najslabšie



Argentína

0%



Rumunsko

6%



Grécko

7%

# Medziročné zmeny v jednotlivých krajinách



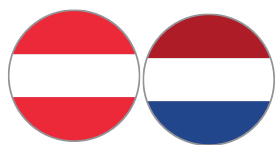
Medziročná zmena  
čistého indexu trhu  
práce od Q2 2024



**+13%** Israel  
najvýraznejší nárast indexu



**+3%** Global  
priemerná zmena indexu



**-5%**  
Rakúsko a Holandsko  
najvýraznejší pokles indexu

|                |      |
|----------------|------|
| Israel         | +13% |
| Norway         | +11% |
| Canada         | +10% |
| Taiwan         | +9%  |
| Brazil         | +8%  |
| Italy          | +8%  |
| Portugal       | +8%  |
| Türkiye        | +8%  |
| Uk             | +8%  |
| India          | +7%  |
| Romania        | +7%  |
| Mexico         | +6%  |
| Sweden         | +6%  |
| Czech Republic | +5%  |

|                       |            |
|-----------------------|------------|
| Ireland               | +5%        |
| Panama                | +5%        |
| Poland                | +5%        |
| Colombia              | +4%        |
| Chile                 | +3%        |
| <b>Global Average</b> | <b>+3%</b> |
| Guatemala             | +3%        |
| Japan                 | +3%        |
| Singapore             | +3%        |
| Spain                 | +3%        |
| Belgium               | +2%        |
| Germany               | +2%        |
| Argentina             | +1%        |
| Peru                  | +1%        |

|                    |            |
|--------------------|------------|
| China              | +0%        |
| Costa Rica         | +0%        |
| France             | +0%        |
| Greece             | +0%        |
| Puerto Rico        | +0%        |
| U.S.A.             | +0%        |
| Hungary            | -1%        |
| Australia          | -2%        |
| Finland            | -2%        |
| Slovakia           | -2%        |
| Switzerland        | -3%        |
| Hong Kong          | -4%        |
| <b>Austria</b>     | <b>-5%</b> |
| <b>Netherlands</b> | <b>-5%</b> |

## Najvýraznejšie medziročné zlepšenie indexu pre Q2

Zamestnávateľia v 27 krajinách hlásia silnejšie náborové plány v porovnaní s rovnakým obdobím minulého roka, v ôsmich krajinách zoslabenie a v šiestich zostávajú vyhliadky nezmenené.

### ↗ Najvýraznejšie medzikvartálne zlepšenie



Hong Kong

+5%



Turecko

+5%

### ↗ Najvýraznejšie medziročné zlepšenie



Izrael

+13%



Nórsko

+11%



Kanada

+10%

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

Náborové vyhliadky zostávajú najnižšie v Európe a na Blízkom východe (20 %), pričom od minulého kvartálu posilnili o jeden bod a medziročne o štyri body.

Vyhliadky sa v rámci regiónu líšia, pričom najväčší záujem o nábor zamestnancov majú zamestnávateľia v Spojenom kráľovstve.

Najsilnejšie náborové vyhliadky v rámci odvetvia energetiky a verejných služieb na globálnej úrovni hlásili zamestnávateľia vo Švajčiarsku (59 %), v sektore zdravotníctva a farmácie v Rakúsku (55 %) a v sektore dopravy, logistiky a automotive v Holandsku (53 %).

### ↗ Najsilnejšie náborové úplány



Veľká Británia

31%



Holandsko

27%



Nórsko

27%

### ↗ Najslabšie náborové plány



Rumunsko

6%



Grécko

7%



Maďarsko

8%



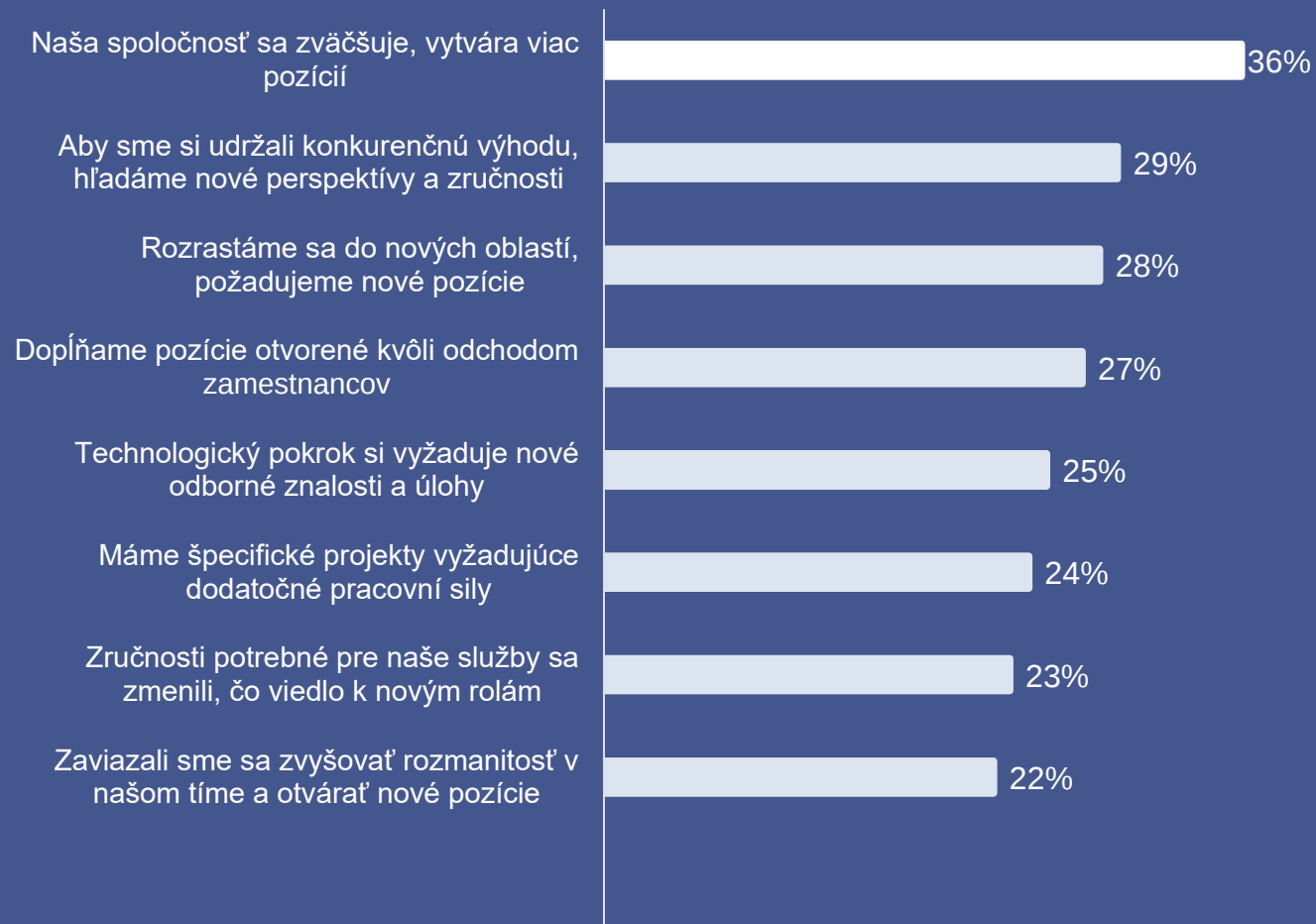
# Expanzia spoločností ako hlavný dôvod náboru zamestnancov



## Expanzia spoločností je hlavným dôvodom nárastu náboru v 2. kvartáli 2025



## Aké sú hlavné dôvody na zvyšovanie počtu zamestnancov v 2. štvrtroku 2025?



# V Q2 2025 vzrastie počet zamestnancov typickej slovenskej spoločnosti o 11 zamestnancov

Nárast počtu zamestnancov podľa veľkosti firiem v Q2 2025

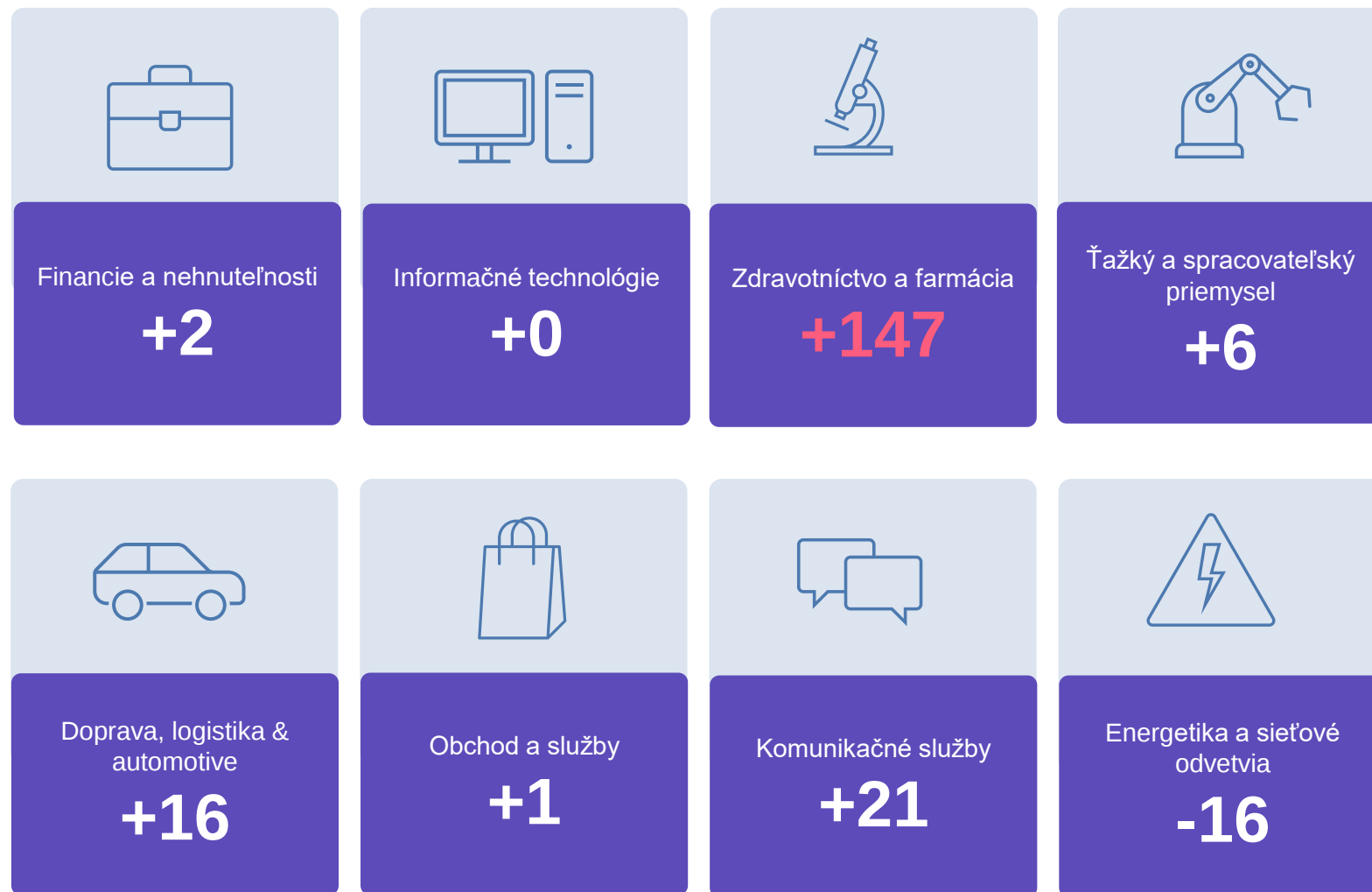


Pokiaľ ide o počet pracovníkov, koľko zamestnancov očakávate, že navýšite/znížite v 2. štvrtroku 2025 (apríl – jún)?  
Vzorka: 461 zamestnávateľov

Nárast počtu zamestnancov podľa regiónov:

- Západné Slovensko – 26
- Východné Slovensko – 19
- Stredné Slovensko – 2
- Bratislava - 2

# Zdravotníctvo a farmácia a komunikačné služby očakávajú najvyššie náborové plány v Q2 2025



MEOS Q2 2025 – Dodatočné otázky; A1Pokiaľ ide o počet pracovníkov, koľko zamestnancov očakávate, že navýšite/znížite v 2. štvrťroku 2025 (apríl – jún)?

# Trendy na trhu práce 2025

Ako urýchliť éru adaptability?

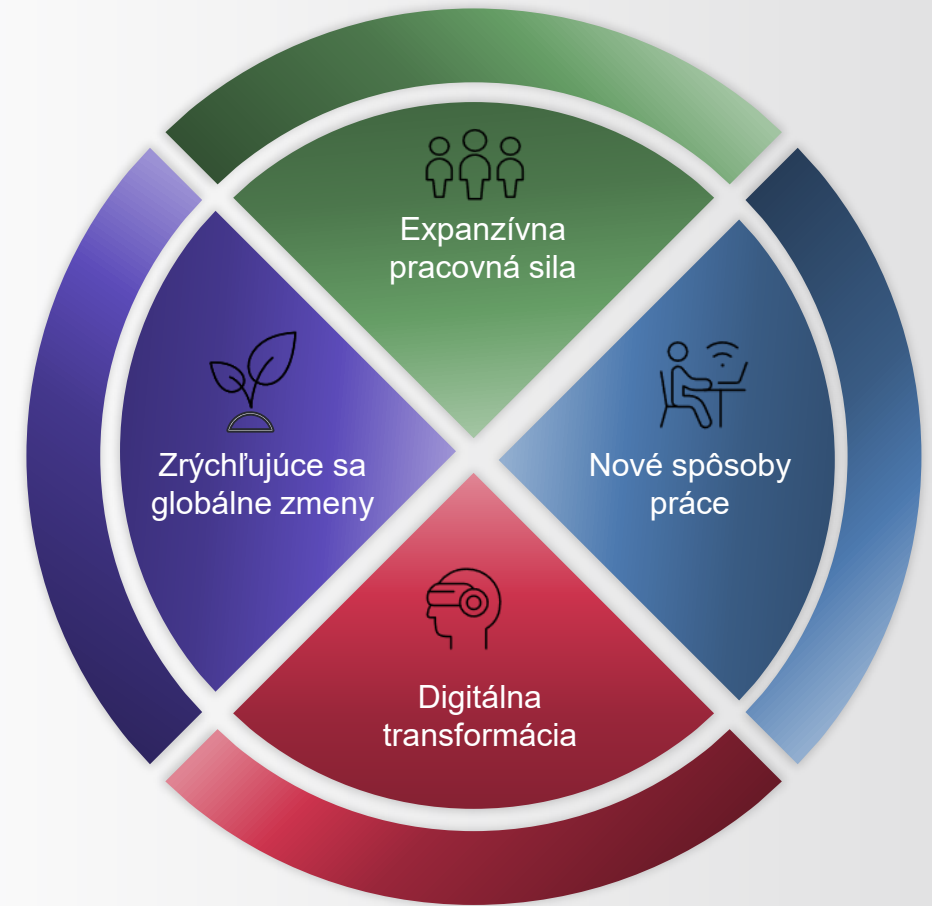


ManpowerGroup®

# Trendy na trhu práce 2025

Zmeny na trhu práce v roku 2025 popisujeme prostredníctvom rámca 4 megatrendov:

- Expanzívna pracovná sila
- Nové spôsoby práce
- Digitálna transformácia
- Zrýchľujúce sa globálne zmeny





## TREND 1

# Generácia Z získava kompetencie

Generácia Z (tí, ktorí sa narodili v rokoch 1996 – 2012)

Okrem profesionálnych a ekonomických výziev čelia pracovníci Generácie Z **väčším problémom v oblasti duševného zdravia a komunikačných zručností** v porovnaní s predchádzajúcimi generáciami. Napriek tomu si dokážu poradiť.

Pracovníci Generácie Z **najviac naklonení zmene – 47 %** uviedlo, že svoju súčasnú prácu opustia dobrovoľne, zatiaľ čo 34 % očakáva nedobrovoľný odchod v najbližších šiestich mesiacoch.

Pri rozhodovaní o zamestnávateľovi **kladú dôraz na diverzitu a inklúziu ako hlavné faktory.**



## Dôsledky pre pracovnú silu

Kľúčové faktory pre Gen Z sú flexibilita, duševné zdravie a možnosť kariérneho rastu.

Zamestnávatelia, ktorí tieto faktory podcenia, riskujú vysokú fluktuáciu.

Firmy, ktoré investujú do rozvoja mladých talentov, si zabezpečia dlhodobú lojalitu.

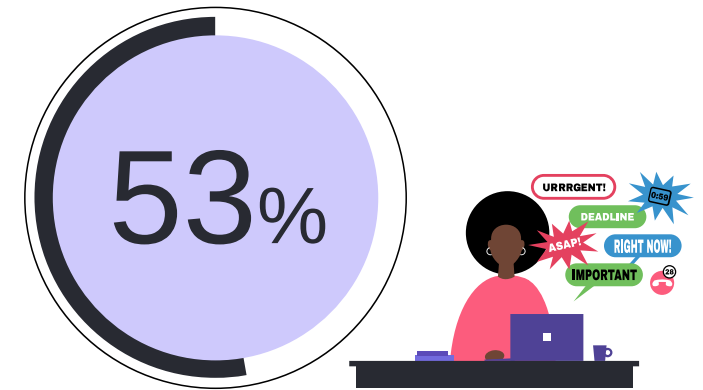
# Mileniálni manažéri pod tlakom

Mileniáli (vo veku 28-43 rokov)

Až **60 % mileniálov** zastáva **stredné manažérske pozície** s aspoň jedným priamym podriadeným.

Mileniálni manažéri sú **najviac náchylní na vysokú mieru denného stresu (53 %)**, pričom **takmer tretina (27 %) zvažuje opustenie svojej súčasnej pozície** počas nasledujúcich šiestich mesiacov.

Pri hodnotení zamestnávateľov, **na prvom mieste uvádzajú pohodu zamestnancov, etické vedenie a transparentnosť**.



Strední manažéri sú najviac ovplyvnení denným stresom v práci.



## Dôsledky pre pracovnú silu

Strední manažéri sú kľúčoví pre úspech každej organizácie. Firmy, ktoré podporia ich pohodu, etické vedenie a transparentnosť, si udržia stabilitu. Zlepšenie komunikácie a mentoringu môže zmierniť stres a posilniť ich výkonnosť.

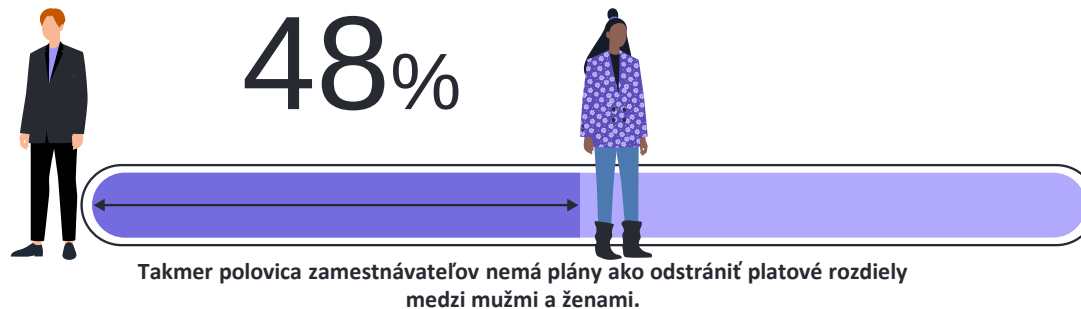
  
TREND 3

# Pretrvávajúce rodových rozdielov

Počas pandémie COVID-19 zažili globálne organizácie masový odchod žien z pracovnej sily, z ktorého sa stále zotavujú.

**Rodové rozdiely v platoch pretrvávajú, ženy v priemere **zarábajú o 20 % menej ako muži.****

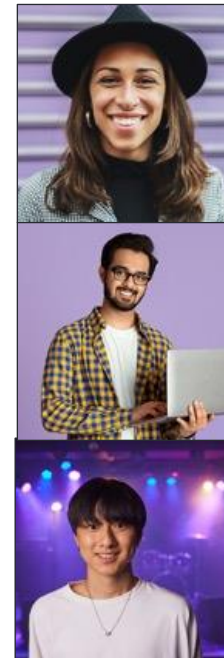
**48 % zamestnávateľov nemá stratégie a plány na zmenšovanie týchto rozdielov.**



## Dôsledky pre pracovnú silu

Rovnaké hodnotenie výkonnosti a prístup k leadership pozíciám pomôžu tieto rozdiely postupne odstrániť.

Podpora rodovej rovnosti sa pozitívne odráža na výkonnosti firiem a spokojnosti zamestnancov.





TREND 4

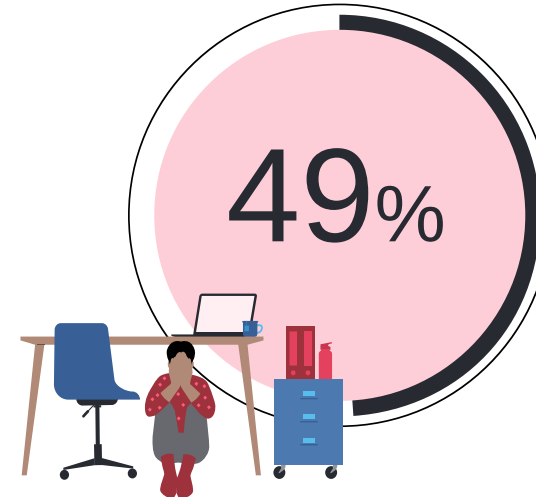
## Tlak na produktivitu



**Takmer polovica (49 %) pracovníkov** po celom svete uvádza, že každý deň **zažívajú stredný až vysoký stres** v práci.

Zároveň **len 21 %** pracovníkov cíti plnú podporu zamestnávateľa **v oblasti duševnej pohody**.

Nesprávne zavedená AI môže dokonca produktivitu znížiť, ak zamestnanci nevedia, ako ju efektívne využívať. **Až 77 %** pracovníkov uvádza, že **nástroje AI** znížili ich produktivitu a **zvýšili pracovnú záťaž** aspoň v jednom smere.



Takmer polovica pracovníkov uvádza, že denne v práci zažíva stres.



## Dôsledky pre pracovnú silu

Investície do well-beingu a mentálneho zdravia sa môžu štvornásobne vrátiť v podobe vyššej výkonnosti.

Firmy, ktoré pomáhajú svojim zamestnancom zvládať stres, budú mať výhodu.



TREND 5

# Kreativita a inovácie v pracovnom prostredí

Globálna miera účasti na pracoviskách klesla v roku 2020 o 90 % a odvtedy sa **stabilizovala na úrovni o 30 % nižšej ako v roku 2019**. Predpovede pre rok 2030 ukazujú, že miera účasti bude stále nižšia než v roku 2019.

Zamestnávateľia musia zohľadniť aj potreby mladších pracovníkov Generácie Z. Viac ako 7 z 10 z nich **(72 %) tvrdí, že je pre nich dôležité mať osobné sociálne interakcie so svojimi kolegami**, a 59 % cíti to isté pre virtuálne sociálne interakcie.



Pracovníci bez možnosti práce na diaľku súhlasia menej s tvrdením, že ich zamestnávateľ podporuje rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.



## Dôsledky pre pracovnú silu

Riešením je cielene vytvárať pracovné priestory podporujúce spoluprácu a sociálnu interakciu.

Zvyšuje sa popularita coworkingových priestorov a „tretích miest“, ako sú kaviarne či knižnice. V budúcnosti bude bežnou súčasťou pracovného prostredia aj rozšírená realita.



## TREND 6

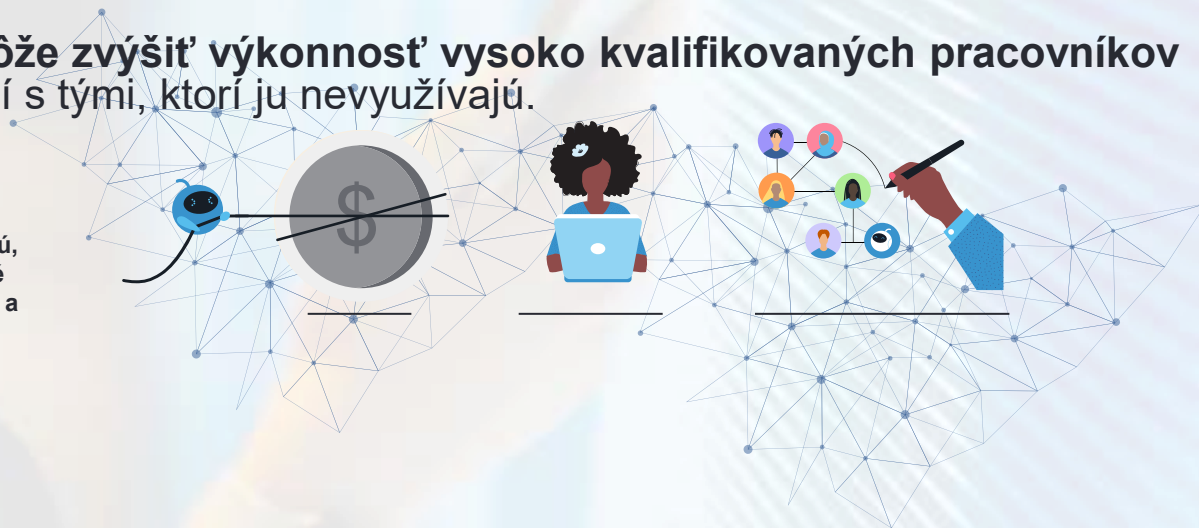
# AI v praxi: Od úžasu k reálnemu využitiu

Takmer **polovica zamestnávateľov (48 %)** na celom svete už v súčasnosti **využíva generatívne nástroje** umelej inteligencie (AI) a ďalších **21 % plánuje ich nasadenie** v priebehu nasledujúcich 12 mesiacov.

Medzi hlavné obavy zamestnávateľov patria **vysoká cena investícií (33 %)**, **otázky súkromia a regulácií (31 %)** a **nedostatok potrebných zručností v oblasti AI (31 %)**.

Správne využitá AI **môže zvýšiť výkonnosť vysoko kvalifikovaných pracovníkov až o 40 %** v porovnaní s tými, ktorí ju nevyužívajú.

Ako sa urýchľuje prijímanie umelej inteligencie, zamestnávatelia uvádzajú, že ich najväčšími výzvami sú vysoké náklady, obavy o súkromie, regulácie a nedostatok zručností.



## Dôsledky pre pracovnú silu

Zamestnávatelia, ktorí dokážu urýchliť prijatie AI a zároveň zmierniť skepticizmus prostredníctvom školení, môžu rýchlejšie dosiahnuť vyššiu produktivitu.



## TREND 7

# Kyberbezpečnosť budúcnosti

V roku **2024** sa priemerný ekonomický dopad jedného kybernetického útoku zvýšil o **10 %** oproti predchádzajúcemu roku a dosiahol rekordnú hodnotu **4,88 milióna dolárov**.

Zároveň spoločnosť čelí **bezprecedentným výzvam** v oblasti **energetických nárokov a technologických výpadkov spôsobených klimatickými zmenami**. Najmä aplikácie založené na umelej inteligencii (AI) vyžadujú obrovské množstvo energie.

**Nedostatok odborníkov rastie** - v roku 2024 sa celosvetový nedostatok kyberbezpečnostných špecialistov zvýšil na 4 milióny pracovníkov.



## Dôsledky pre pracovnú silu

Firmy musia zlepšiť ochranu dát, investovať do prevencie a budovať IT tímy so správnymi zručnosťami.

Outsourcing a partnerstvá so špecializovanými firmami pomáhajú zmierniť nedostatok talentov.

# 76%



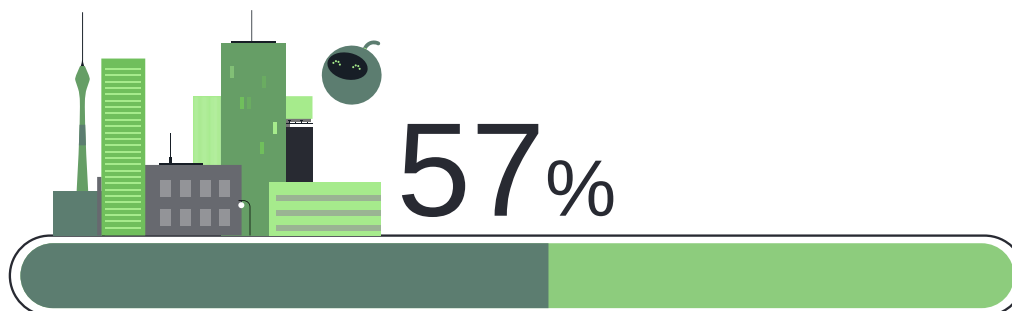
Ako globálne kybernetické hrozby rastú, 76 % zamestnávateľov v oblasti IT tvrdí, že majú problém nájsť kvalifikované talenty, ktoré potrebujú.

# Zelená transformácia podnikania

Rastúci dopyt po ekologických riešeniach zo strany spotrebiteľov, investorov a vládnych politikov urýchl'uje potrebu zelenej transformácie podnikania, **pričom do roku 2030 môže vzniknúť až 30 miliónov nových pracovných miest.**

V kľúčových oblastiach, ako sú výroba, IT a prevádzka, zamestnávateľia odhadujú, **že viac než polovica (57 %) zručností sa zmení s cieľom zaviesť environmentálne udržateľné postupy.**

**Až 91% zamestnávateľov uvádza, že nemá dostatok kvalifikovaných pracovníkov** na dosiahnutie svojich cieľov v oblasti udržateľnosti.



Zamestnávateľia odhadujú, že viac ako polovicu zručností potrebných pre výrobu, IT a operácie sa zmenia, keď budú pokračovať v transformácii zeleného podnikania.



## Dôsledky pre pracovnú silu

Nedostatok kvalifikovaných pracovníkov v tejto oblasti predstavuje výzvu.

Umelá inteligencia a automatizácia môžu pomôcť efektívnejšie riadiť ekologické iniciatívy.





## TREND 9

# Geopolitická neistota

V roku 2024 geopolitické napätie zatienilo infláciu a stalo sa hlavnou obavou centrálnych bánk a štátnych investičných fondov. Medzi **najväčšie riziká patrí tendencia pretrvávajúcich konfliktov** brzdiť obchod a zvyšovať geopolitickú fragmentáciu a protekcionizmus.

Z logistického hľadiska sa organizácie nemôžu spoliehať na spoľahlivé dodávateľské reťazce ani na existujúce globálne operačné modely, keď sú narušené globálna doprava, diplomacia a zdravotnícke systémy.

V skutočnosti **viac ako tretina generálnych riaditeľov (38 %) uviedla, že kvôli politickému riziku zrušila konkrétne obchodné plány.**



*“Na základe rozhovorov s politikmi a podnikateľskými lídrami z celého sveta je zrejmé, že žijeme v období rýchlych zmien – pretrváva geopolitická neistota, technológie sa neustále vyvíjajú a ekonomické pravidlá sa po pandémie stále prepisujú.”*

– Jonas Prising, Chief Executive Officer, ManpowerGroup



## Dôsledky pre pracovnú silu

Organizácie musia byť pripravené na flexibilnejšie modely zamestnávania a investície do lokálnych trhov.

Zamestnávatelia majú zároveň príležitosť pomôcť utečencom a vysídleným pracovníkom. Stabilita v oblasti zamestnávania bude kľúčová pre udržateľný rast spoločností.

# Konštanta v neistej budúcnosti: Nedostatok talentov



Napriek pretrvávajúcej hospodárskej neistote **74 % zamestnávateľov celosvetovo uvádza, že zápasi s problémom nájsť kvalifikované talenty**. Technologické inovácie síce menia trh práce, no AI zatiaľ nevyrieši problém nedostatku zručností.

V tejto súvislosti až **55% zamestnávateľov verí, že umelá inteligencia je tvorcom pracovných miest** a očakáva, že zvýši ich potrebu pracovnej sily.



## Dôsledky pre pracovnú silu

Zelená transformácia a nové technológie vytvorili už 4,5 milióna nových pracovných miest v Európe. Zamestnávatelia budú musieť viac investovať do školení a preškolovania súčasnej pracovnej sily. Firmy, ktoré dokážu prilákať a rozvíjať talenty, budú mať výraznú výhodu na trhu.



# 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 zákazníckej 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 dvojitém 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 akejkolvek 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 štvrtroku 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](http://www.manpowergroup.com) to learn more.

# Ďakujeme za pozornosť

