

Kontakt: Lenka Balcová
lenka.balcova@manpowergroup.sk

TRENDY NA TRHU PRÁCE 2025

Urýchlenie adaptability

Bratislava, 13.3.2025 – Trh práce sa v roku 2025 bude naďalej dynamicky meniť pod vplyvom digitalizácie, demografických posunov a nových očakávaní zamestnancov. Spoločnosť ManpowerGroup definovala 16 kľúčových trendov, ktoré ovplyvňujú pracovné prostredie, očakávania zamestnancov a vzťahy medzi zamestnávateľmi a ich tímami.

Predstavujeme vám 10 najdôležitejších trendov, ktoré budú mať najväčší dopad na slovenský trh práce:

„Trendy, ktoré vidíme pre rok 2025, jasne ukazujú, že flexibilita, inovácie a rozvoj talentov budú kľúčové pre úspech firiem aj jednotlivcov. Slovenský trh práce čelí rovnakým výzvam ako globálny – rýchlej digitalizácii, rastúcej potrebe nových zručností a zmenám v očakávaniach zamestnancov. Spoločnosti, ktoré investujú do vzdelávania, hybridných modelov práce a technologických riešení, budú nielen konkurencieschopné, ale aj atraktívne pre zamestnancov. V dobe nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily je dôležité, aby firmy aktívne hľadali nové spôsoby, ako si udržať a rozvíjať svojich ľudí,“ uvádza Zuzana Rumiz, generálna manažérka ManpowerGroup Slovensko.

1. Generácia Z na trhu práce

Generácia Z vchádza na trh práce v dobe rýchlych zmien, čo si vyžaduje vysokú adaptabilitu. Napriek tomu 47 % z nich plánuje v blízkej dobe zmeniť zamestnanie. Kľúčové sú pre nich 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.

2. Mileniálni manažéri pod tlakom

Až 60 % mileniálov už zastáva manažérske pozície, no ich pracovné zaťaženie je enormné. Musia zvládať nároky nadriadených, podriadených aj osobný život. Viac ako tretina z nich zvažuje odchod z práce a až 53% hlási vysokú mieru denného stresu. Firmy, ktoré podporia ich pohodu, etické vedenie a transparentnosť, si udržia stabilitu. Zlepšenie komunikácie a mentoringu môže zmierniť stres a posilniť ich výkonnosť.

3. Pretrvávajúce rodové rozdiely

Rodové rozdiely v platoch pretrvávajú, ženy v priemere zárobkovo zaostávajú až o 20 %. 48 % zamestnávateľov nemá stratégie na ich znižovanie. Pandémia ešte viac prehĺbila nerovnosti a vážnejšie dopady mala na pracovné pozície obsadzované ženami. 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.

4. Tlak na produktivitu

Stres v práci je bežnou realitou – až 49 % zamestnancov hlási jeho vysokú úroveň. 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. Investície do well-beingu a mentálneho zdravia sa však môžu štvornásobne vrátiť v podobe vyššej výkonnosti. Firmy, ktoré pomáhajú svojim zamestnancom zvládať stres, budú mať výhodu.

5. Kreativita a inovácie v pracovnom prostredí

Hybridná práca zmenila spôsob fungovania kancelárií, pričom dopyt po flexibilitě rastie. Niektorí zamestnanci pociťujú nespravodlivosť, keď musia byť v kancelárii, zatiaľ čo iní pracujú na diaľku. 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.

6. AI v praxi: Od úžasu k reálnemu využitiu

Takmer polovica zamestnávateľov (48 %) už využíva generatívnu AI, no obavy zamestnávateľov pretrvávajú. Hlavné výzvy zahŕňajú vysoká cena investícií (33%), obavy o súkromie a regulácie (31%) a nedostatok zručností v AI (31%). Správne využitá umelá inteligencia môže zvýšiť produktivitu až o 40 %. Firmy však musia investovať do školení, aby zamestnanci dokázali efektívne pracovať s AI nástrojmi.

7. Kyberbezpečnosť budúcnosti

Riziká kybernetických útokov rastú, pričom priemerný ekonomický dopad jedného útoku dosiahol 4,88 milióna dolárov. Globálny nedostatok kyberbezpečnostných špecialistov presiahol 4 milióny pracovníkov. 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. Kybernetická bezpečnosť sa stáva neoddeliteľnou súčasťou firemnej stratégie.

8. Zelená transformácia podnikania

Dopyt po ekologických riešeniach rastie, pričom do roku 2030 môže vzniknúť až 30 miliónov nových zelených pracovných miest. Firmy sa musia prispôsobiť novým reguláciám a znížiť svoju uhlíkovú stopu. V oblastiach ako výroba, IT a prevádzka sa viac než 57% zručností bude musieť zmeniť, aby sa podporovala udržateľnosť. Nedostatok kvalifikovaných pracovníkov v tejto oblasti predstavuje výzvu. Umelá inteligencia a automatizácia môžu pomôcť efektívnejšie riadiť ekologické iniciatívy.

9. Geopolitická neistota

Geopolitické napätie ovplyvňuje obchod, dodávateľské reťazce a dostupnosť talentov. Viac ako tretina generálnych riaditeľov zrušila alebo upravila svoje obchodné plány pre politické riziká. 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.

10. Konštanta v neistej budúcnosti: Nedostatok talentov

Napriek ekonomickej neistote 74 % zamestnávateľov uvádza, že majú problém nájsť kvalifikované talenty. Technologické inovácie síce menia trh práce, no AI zatiaľ nevyrieši problém nedostatku zručností. Zelená transformácia a nové technológie vytvárajú milióny nových pracovných miest. Zamestnávatelia musia viac investovať do školení a preškolovania súčasnej pracovnej sily. Firmy, ktoré dokážu prilákať a rozvíjať talenty, budú mať výraznú výhodu na trhu.

„Generácia Z kladie dôraz na zmysluplnú prácu, mentálnu pohodu a kariérne príležitosti, zatiaľ čo mileniálni manažéri čelia veľkému tlaku na výkon. Nedostatok talentov v oblastiach IT, výroby a zelenej ekonomiky sa prehľbuje a firmy budú musieť investovať do rekvalifikácie a adaptácie svojich zamestnancov. Pracovný trh sa neustále mení a firmy, ktoré dokážu rýchlo reagovať na tieto zmeny, budú úspešné v dlhodobom horizonte,“ dodáva Zuzana Rumiz.