

2025 Q3

ManpowerGroup
Index trhu práce

 Manpower®

 Experis®
ManpowerGroup

 Talent Solutions
ManpowerGroup®

 ManpowerGroup®

Obsah



**1. Výhľad
zamestnanosti
na 3. kvartál 2025**



**2. Budúcnosť práce
v ére AI**



3. CIO 2025 Outlook



**4. O prieskume Index
trhu práce**



Výhled zamestnanosti na 3. kvartál 2025

Čo predstavuje čistý index trhu práce?

523 zamestnávateľom v SR bola položená otázka:

„Ako očakávate, že sa zmení celkový počet zamestnancov vo vašej spoločnosti v nasledujúcich 3 mesiacoch (júl, august, september) v porovnaní so súčasným štvrtrokom (apríl, máj, jún)?“



=



—

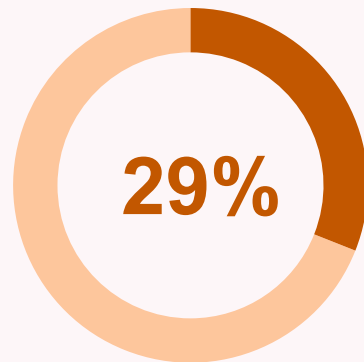


Čistý index trhu práce na Slovensku pre 3. štvrt'rok 2025

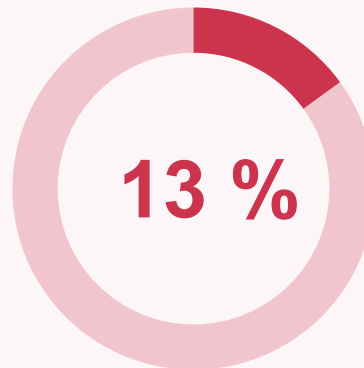
Na základe dát, **čistý index trhu práce na Slovensku, očistený o sezónne výkyvy, dosahuje úroveň 16%**. V porovnaní s predchádzajúcim kvartálom je to nárast o 5 percentuálnych bodov, medziročne predstavuje mierny pokles o 1 percentuálny bod.

16 %
Čistý index
trhu práce

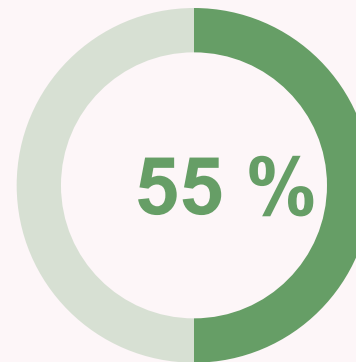
Nárast počtu
zamestnancov



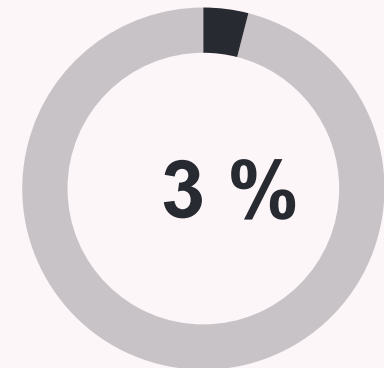
Pokles počtu
zamestnancov



Zmeny
neplánuje



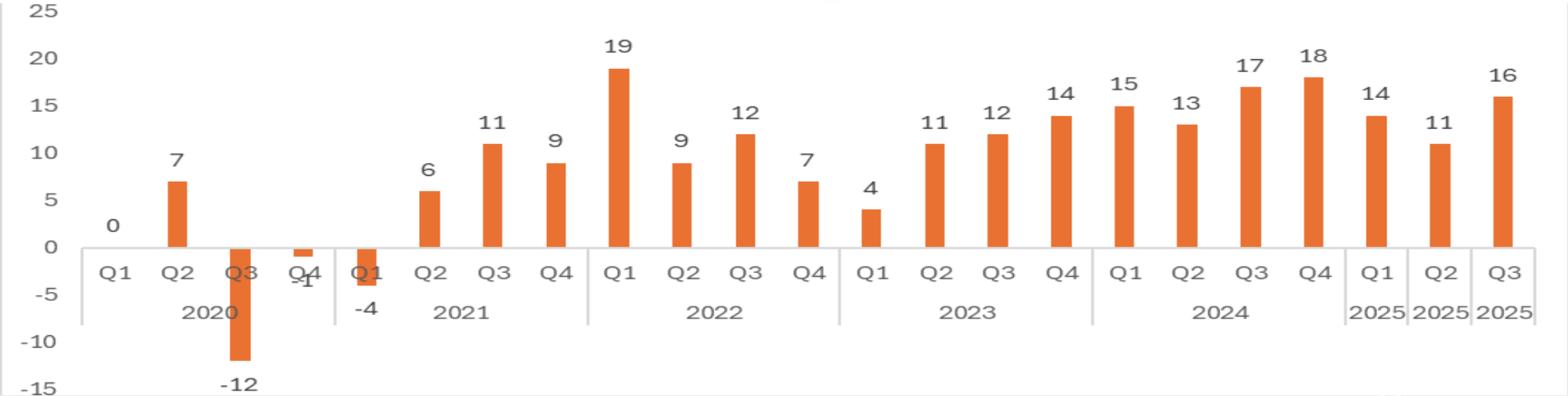
Nevie



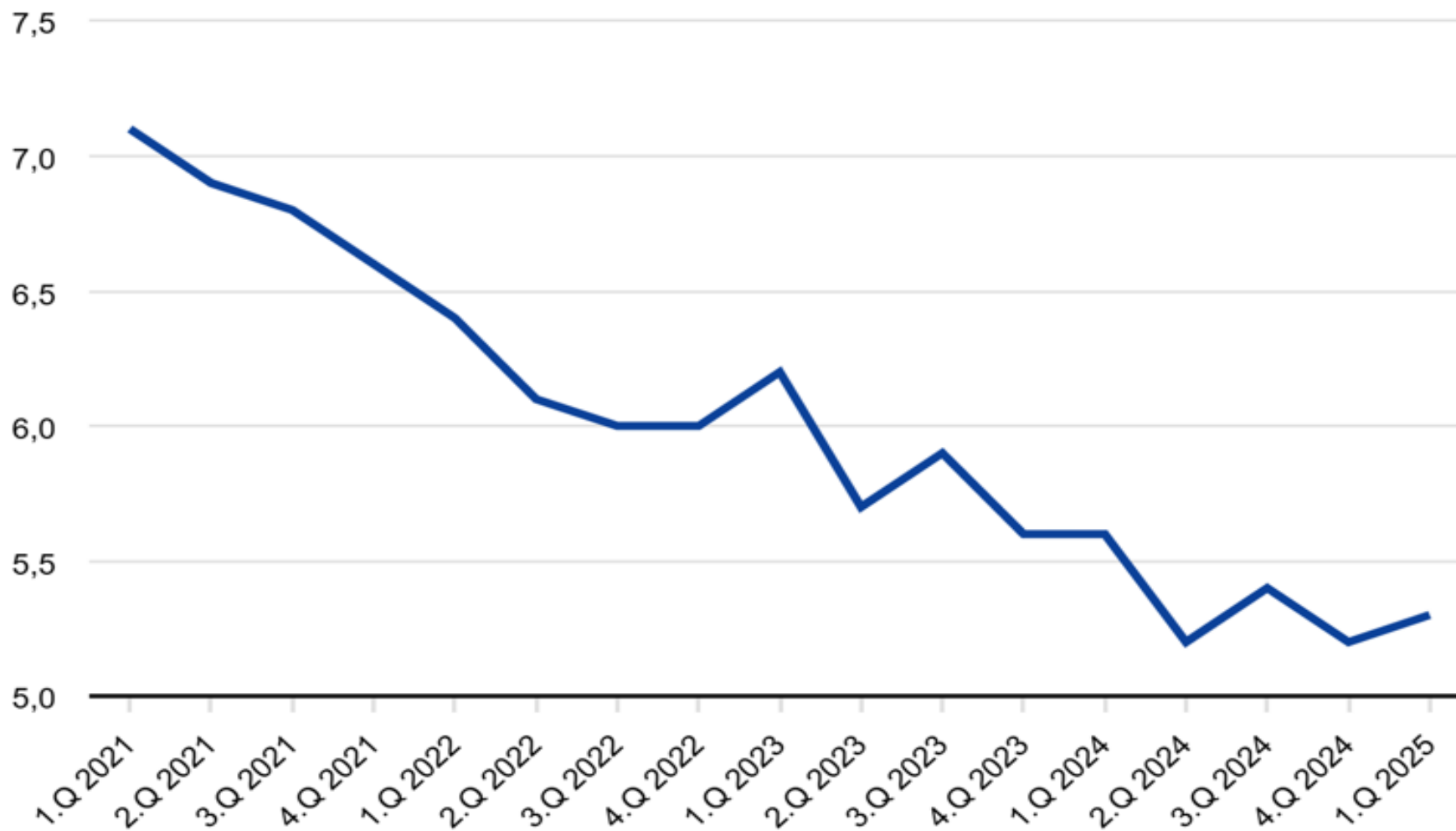
ManpowerGroup index trhu práce

	Nárast	Pokles	Bez zmeny	Nevie	Čistý index trhu práce	Sezónne očištené dáta
	%	%	%	%	%	%
Q3 2025	29	13	55	3	16	16
Q2 2025	26	15	55	4	11	11
Q1 2025	34	20	43	3	14	16
Q4 2024	40	22	34	4	18	19
Q3 2024	37	20	37	6	17	17

Historický vývoj indexu trhu práce



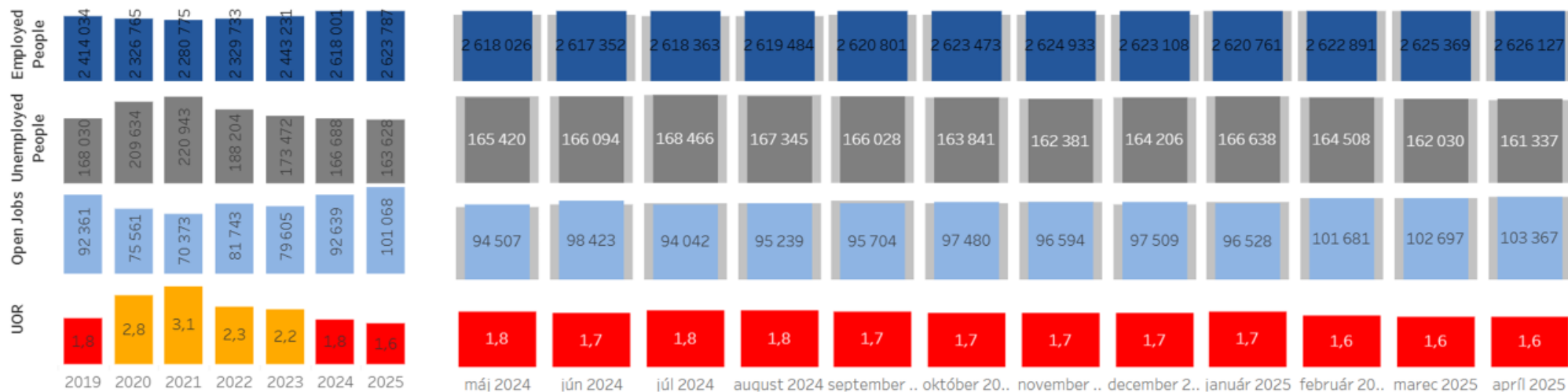
Vývoj nezamestnanosti v SR (v %)



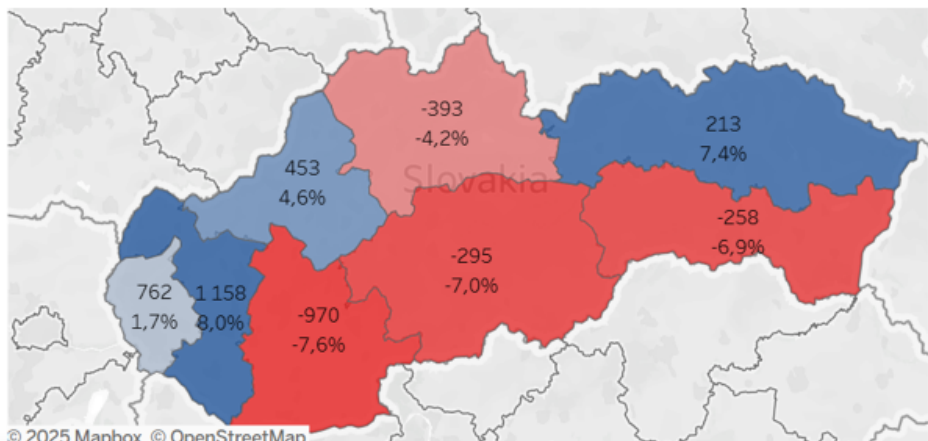
Zdroj: Štatistický úrad SR

Počet inzerátov na internete rastie

Vývoj na trhu práce od apríla 2024



Otvorené pozície podľa regiónov v apríli 2025



All Regions

Total

103 367 670 0,7%

Region

Banskobystrický kraj

3 894 -295 -7,0%

Bratislavský kraj

46 271 762 1,7%

Košický kraj

3 471 -258 -6,9%

Nitriansky kraj

11 728 -970 -7,6%

Prešovský kraj

3 099 213 7,4%

Trenčiansky kraj

10 275 453 4,6%

Trnavský kraj

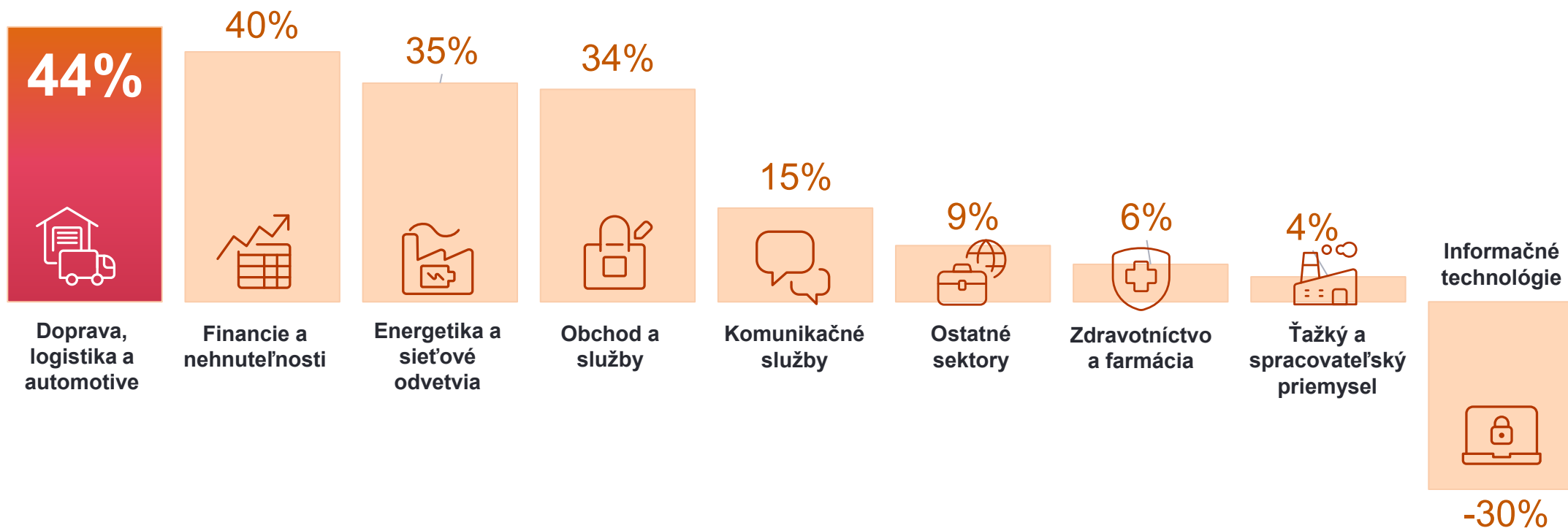
15 695 1 158 8,0%

Žilinský kraj

8 934 -393 -4,2%

Porovnanie plánov náborov podľa odvetvia

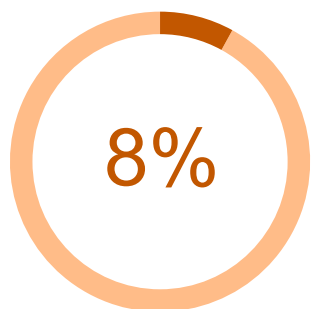
V 3. štvrťroku plánujú na Slovensku **najviac náborov firmy v sektore doprava, logistika a automotive, kde čistý index predstavuje 44%**. Tento sektor vzrástol o 15 bodov oproti minulému kvartálu a o 41 bodov medziročne. Druhý najsilnejší sektor je financie a nehnuteľnosti 40%, kvartálne vzrástol o 51 bodov.



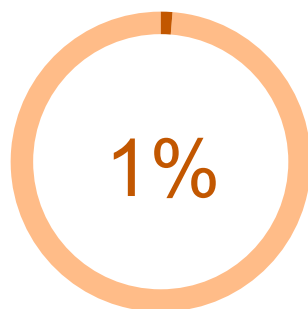
Porovnanie podľa veľkosti firiem

Zamestnávateľia v 5 zo 6 kategórií podľa veľkosti organizácie očakávajú v Q3 2025 **rast počtu zamestnancov**. Najoptimistickejšie sa javia **stredne veľké spoločnosti (50 – 249 zamestnancov)**, ktoré dosiahli čistý index **31%**, čo predstavuje **nárast o 25 bodov** oproti minulému štvrťroku a **o 14 bodov** oproti rovnakému obdobiu minulého roka.

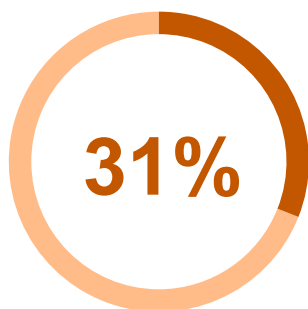
Menej ako 10
zamestnancov



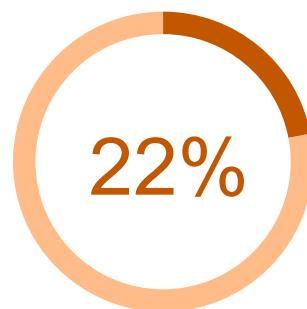
10 - 49
zamestnancov



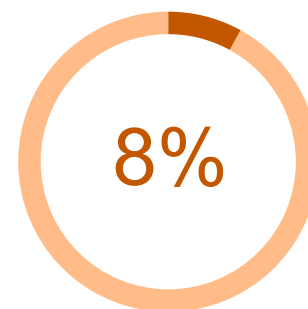
50 - 249
zamestnancov



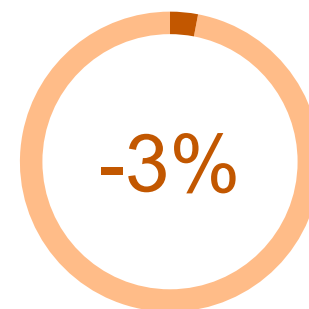
250 - 999
zamestnancov



1,000 - 4,999
zamestnancov

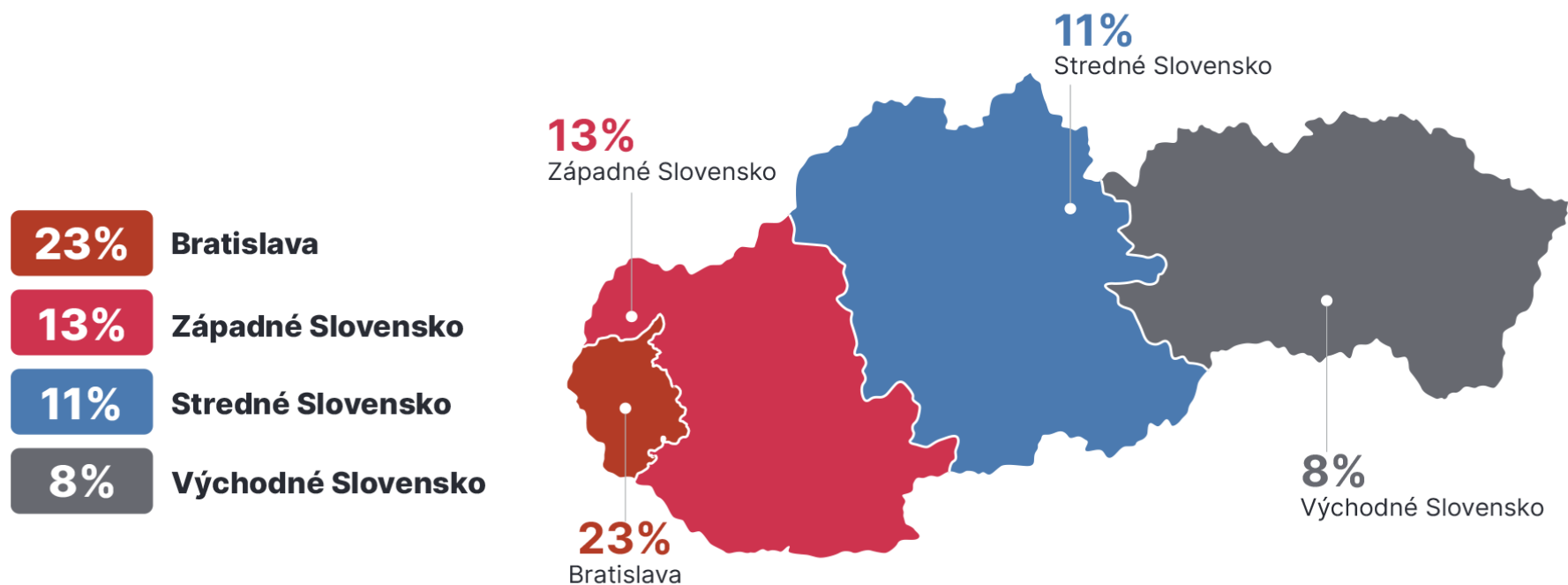


5,000+
zamestnancov



Porovnanie podľa regiónov

Vo všetkých štyroch regiónoch Slovenska sa v 3. štvrtroku 2025 očakáva **nárast počtu pracovných miest**. Najkonkurenčnejším regiónom je **Bratislavský kraj** s čistým indexom na úrovni **23%**, čo predstavuje **kvartálny nárast o 24 bodov** a **medziročný rast o 8 bodov**.



Globálne náborové plány na júl až september 2025

Sezónne očistený čistý index trhu práce (NEO)



48% Spojené arabské emiráty
Najsilnejší index



24% Globál
Priemerný index



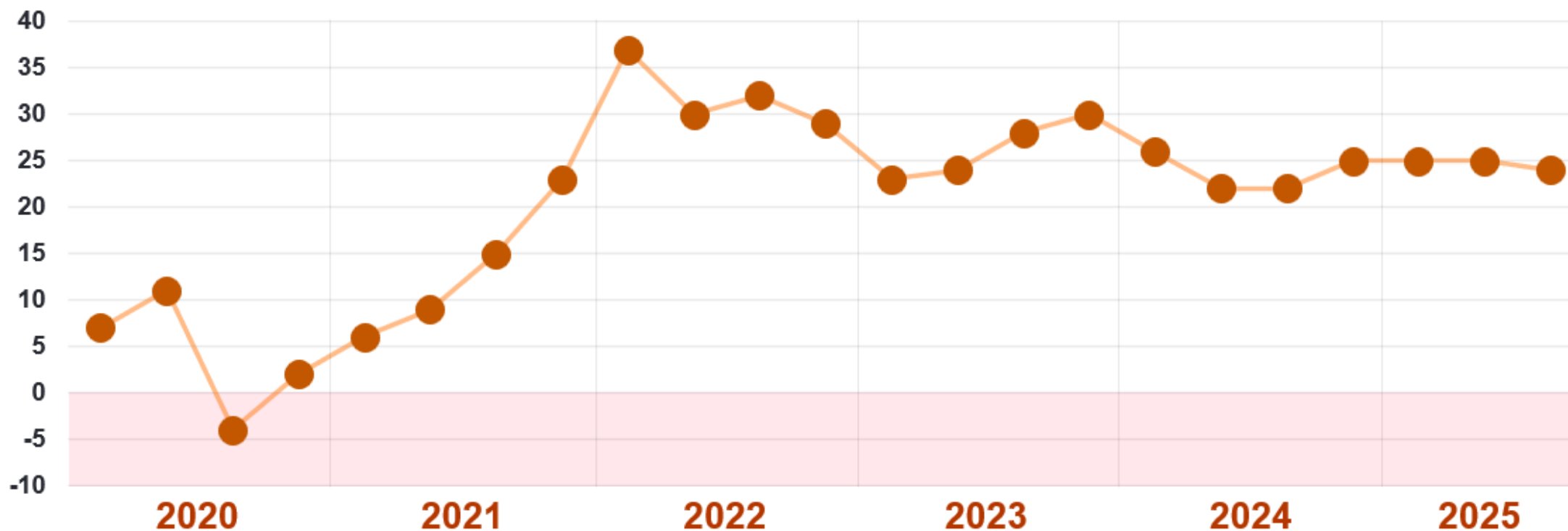
3% Argentina
Najnižší index

U.A.E.*	48%	Singapore	24%	Israel	17%
India	42%	Sweden	24%	Italy	16%
Costa Rica	41%	Switzerland	24%	Portugal	16%
Brazil	33%	Australia	21%	Slovakia	16%
The Netherlands	30%	Belgium	20%	Austria	15%
U.S.	30%	Colombia	20%	Japan	15%
Guatemala	29%	Germany	20%	Czech Republic	13%
Ireland	29%	Taiwan	19%	Greece	11%
China	28%	U.K.	19%	Poland	11%
Mexico	28%	Chile	18%	Spain	11%
Canada	26%	Finland	18%	Hong Kong	8%
Norway	26%	Puerto Rico	18%	Romania	6%
Panama	25%	Türkiye	18%	Hungary	5%
Peru	24%	France	17%	Argentina	3%

*U.A.E sa zapojila od Q3 2025. Nie sú k dispozícii žiadne historické dáta a dáta nie sú sezónne upravené.

Globálne náborové zmeny v priebehu rokov 2020 - 2025

Globálne náborové plány zaznamenali mierny pokles oproti predchádzajúcemu štvrťroku o 1 bod, v porovnaní s rovnakým obdobím minulého roka sa mierne posilnili, pričom sa navýšili o 2 body.



Krajiny s najsilnejšími a najslabšími vyhliadkami

Stabilné náborové vyhliadky v rámci regiónov, najsilnejšie náborové očakávania majú zamestnávateľia v regióne **Ázia (29 %)**, za ktorým nasleduje Amerika (27 %) a Európa a Blízky východ (19%).

↗ Najsilnejšie



Spojené arabské emiráty

48%



India

42%



Kostarika

41%

↘ Najslabšie



Argentína

3%



Maďarsko

5%



Rumunsko

6%



Hong Kong

8%

Medziročné zmeny v jednotlivých krajinách



Medziročná zmena čistého indexu trhu



+12p Izrael
najvýraznejší nárast indexu



+2p Global
priemerná zmena indexu



-10p Švajčiarsko
najvýraznejší pokles indexu

Israel	+13p
India	+12p
Sweden	+12p
Chile	+11p
Puerto Rico	+10p
Australia	+9p
Costa Rica	+7p
Brazil	+6p
Panama	+6p
Czech Republic	+5p
Ireland	+4p
Norway	+4p
Singapore	+4p
Japan	+3p

Romania	+3p
Global Average	+2p
The Netherlands	+2p
Peru	+2p
Türkiye	+2p
Canada	+1p
Taiwan	+1p
Argentina	0p
China	0p
Colombia	0p
Greece	0p
U.S.	0p
Hong Kong	0p
Slovakia	-1p

U.K.	-1p
Italy	-2p
Portugal	-2p
Germany	-3p
Guatemala	-3p
Austria	-4p
Mexico	-4p
Poland	-4p
Spain	-4p
Belgium	-5p
Finland	-5p
France	-7p
Hungary	-9p
Switzerland	-10p

Najvýraznejšie medziročné zlepšenie indexu pre Q3

Zamestnávateľia v 20 krajinách hlásia silnejšie náborové plány v porovnaní s rovnakým obdobím minulého roka, v pätnástich krajinách zoslabenie a v šiestich zostávajú vyhliadky nezmenené.

↗ Najvýraznejšie medzikvartálne zlepšenie



Kostarika
+9p



Brazília
+7p

↗ Najvýraznejšie medziročné zlepšenie



Izrael
+13p



India
+12p



Švédsko
+12p



Čile
+11p



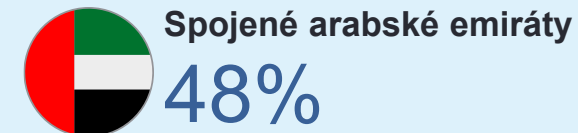
Výhľad zamestnanosti v Európe, na Blízkom východe a v Afrike (EMEA)

Náborové vyhliadky zostávajú najnižšie v Európe a na Blízkom východe (19 %), pričom od minulého kvartálu oslabili o jeden bod a medziročne zostávajú nezmenené.

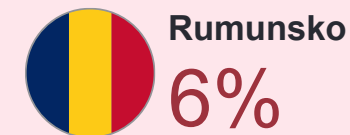
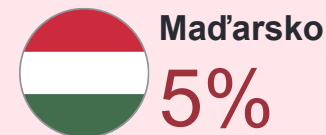
Vyhliadky sa v rámci regiónu líšia, pričom najväčší záujem o nábor zamestnancov majú zamestnávateľi v Spojených arabských emirátoch, Holandsku a Írsku.

Najsilnejšie náborové vyhliadky globálne boli hlásené zamestnávateľmi v Spojených arabských emirátoch v sektorech doprava, logistika a automotive (64 %), energetika a sieťové odvetvia (57 %) a obchod a služby (50 %). Najsilnejšie náborové vyhliadky v sektore IT hlásia zamestnávateľi v Nórsku (60 %) a v sektore komunikačných služieb v Českej republike (57 %).

↗ Najsilnejšie náborové úplány



↘ Najslabšie náborové plány



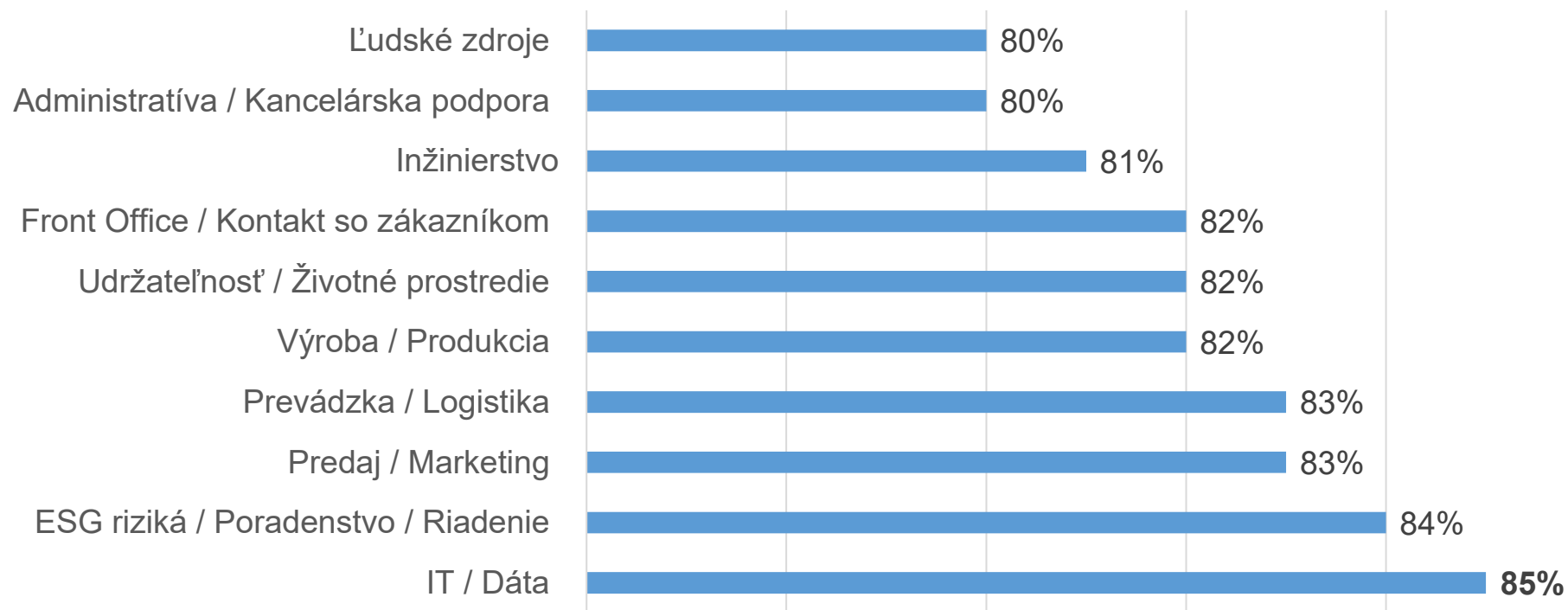
Budúcnosť práce v ére AI:

Ako transformovať
tímy v rýchlo sa
meniacom svete



V priebehu budúcich rokov dôjde k výrazným zmenám pracovných pozícií vďaka automatizácii

Otázka: Do akej miery si myslíte, že sa nasledujúce pracovné funkcie zmenia v nasledujúcich piatich rokoch v dôsledku automatizácie?



Väčšina organizácií po celom svete (53 %) používa nástroje umelej inteligencie pri náboře a školení talentov

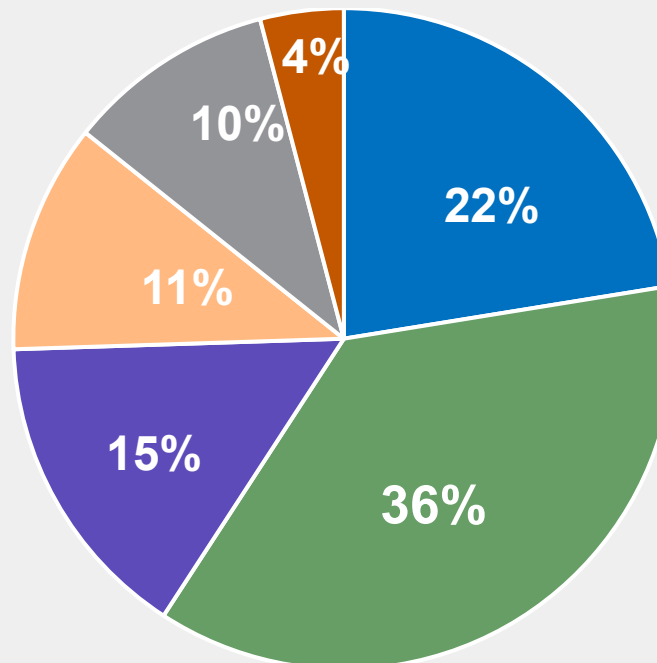
Otázka: Ako by ste popísali využitie umelej inteligencie (AI) vo vašej organizácii pri náboře, nástupe a školení talentov?

Na Slovenku využíva AI pri náboroch, nástupoch a školeniach až **58 % zamestnávateľov**.



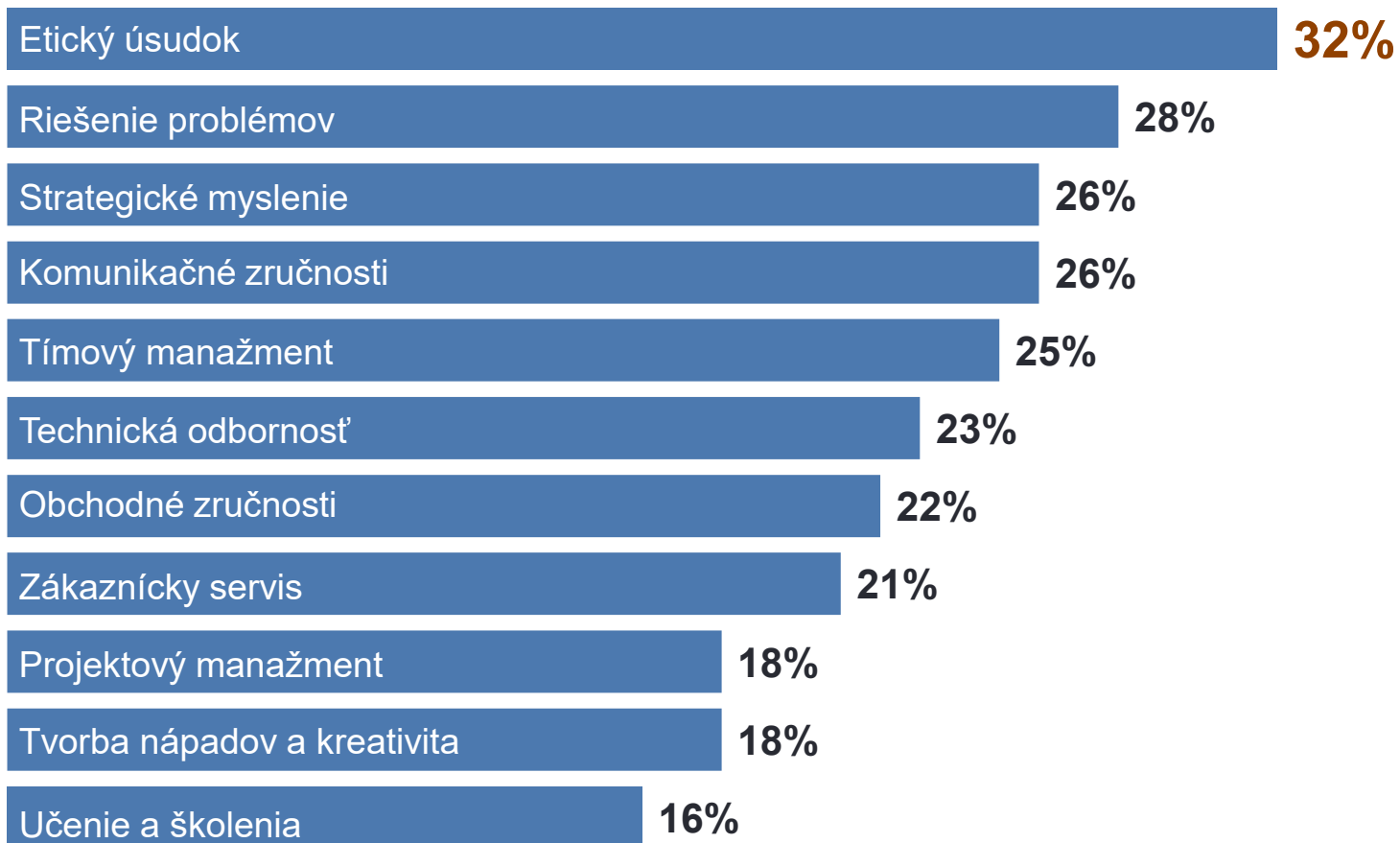
Umelá inteligencia (AI)

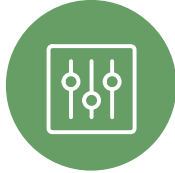
- Early adopter (priekopník)
- Current adopter (súčasný používateľ)
- Používanie v nasledujúcich 12 mesiacoch
- Používanie v nasledujúcich 3 rokoch
- Nezvažujú použitie AI
- Odmietli používanie



Partnerstvo medzi človekom a umelou inteligenciou

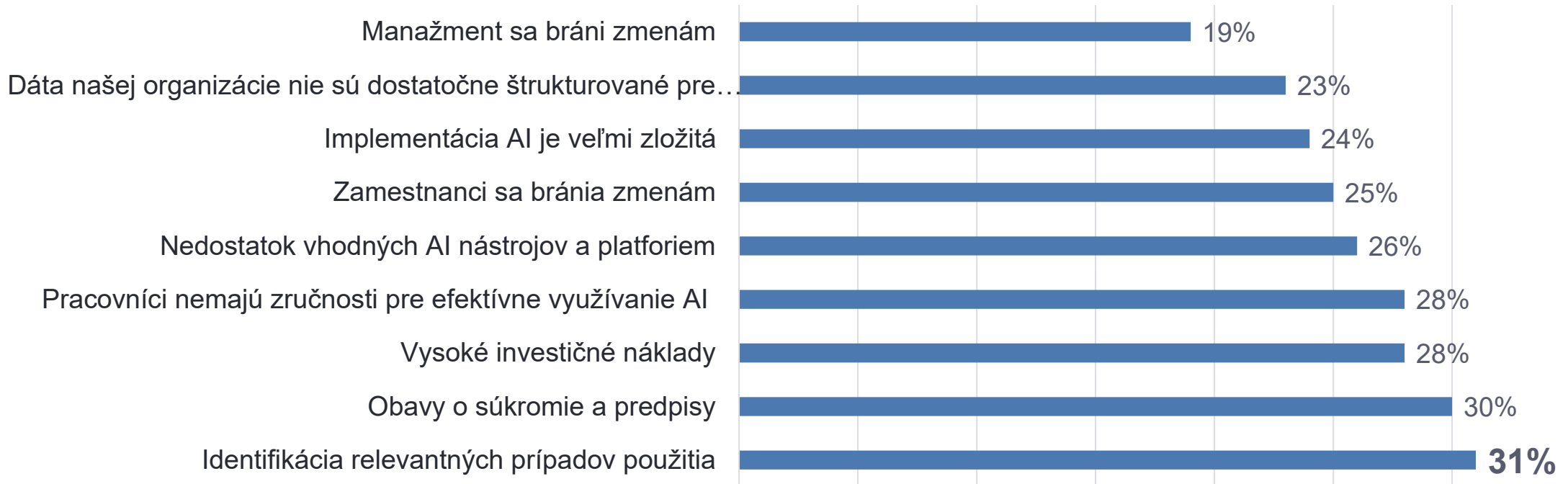
Otázka: Ktoré z nasledujúcich zručností nie je možné na vašom pracovisku nahradiť alebo rozšíriť pomocou umelej inteligencie?



-  Etický úsudok
-  riešenie problémov
-  Strategické myslenie

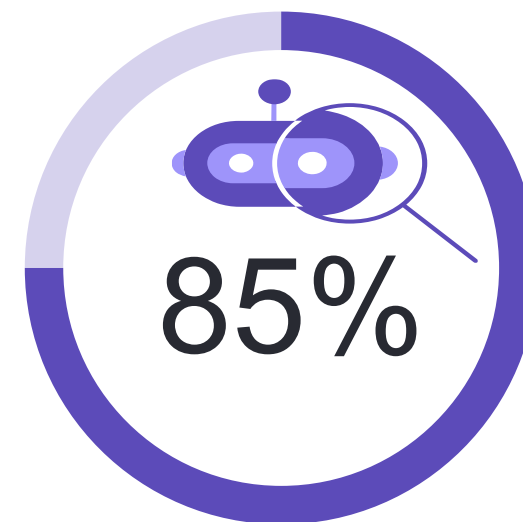
Prekážky v oblasti zavádzania umelej inteligencie

Otázka: Aké sú najväčšie výzvy vašej organizácie v oblasti zavádzania umelej inteligencie?

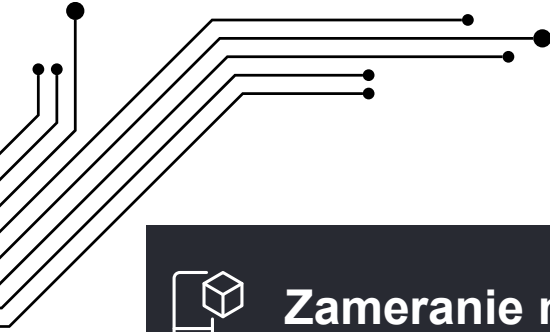


U zamestnávateľov rastie pozitívne vnímanie využívania AI pri pohovoroch

Otázka: Keď sa zamyslíte nad prijímacím konaním, kedy je podľa vás prijateľné, aby uchádzači o zamestnanie používali umelú inteligenciu?



zamestnávateľov si myslí, že je prijateľné používať umelú inteligenciu aspoň v niektorých častiach náborového procesu.



Kľúčové úvahy pre zamestnávateľov



Zameranie na rozšírenie

Umelá inteligencia skôr zlepšuje ľudskú prácu, než aby ju úplne automatizovala, a zachováva úlohy, ktoré si vyžadujú úsudok, kontext a emocionálnu inteligenciu.



Využitie existujúcich technológií

Spolupracujte so súčasnými dodávateľmi HR technológií a implementujte AI postupne v jednej funkčnej oblasti, čo umožní opakované testovanie a zdokonaľovanie.



Zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov

Zaistite školenie v oblasti umelej inteligencie, ktoré pracovníkom pomôže efektívne navrhovať, spravovať a spolupracovať s nástrojmi umelej inteligencie.



Zabezpečenie ľudského dohľadu

Začlenenie ľudského úsudku do procesov umelej inteligencie s cieľom zladiť ich s obchodnými cieľmi a riešiť etické aspekty.



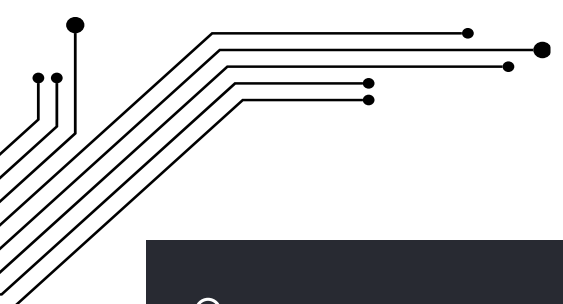
Uprednostnenie interných integrácií

Nasadzujte umelú inteligenciu interne za účelom zlepšenia prevádzky, než začnete ponúkať produkty a služby založené na umelej inteligencii externe.



Osvojte si rastové myslenie

Flexibilita, zvedavosť a neustály rozvoj zručností sú kľúčom k úspechu na pracovisku s umelou inteligenciou.



Kľúčové úvahy pre zamestnancov



Trvanlivosť kariéry

Zamerajte sa na správnu kombináciu tvrdých zručností, mäkkých zručností, inštitucionálnych znalostí, aplikovaných technických zručností a rastového myslenia.



Buďte ľudský

Venujte zvýšenú pozornosť posilneniu zručností, ktoré nemožno automatizovať a doplňte zručnosti v oblasti umelej inteligencie.



Naučte sa a zladte sa

Zistite, aké typy umelej inteligencie vaša organizácia používa a ako ich aplikovať na vašu rolu. Preskúmajte prípady využitia AI pre svoj tím.



Urobte si čas na školenia

Aj keď vaša spoločnosť nemá formálne školiace programy, využite rastúci objem bezplatných školení o umelej inteligencii, ktoré sú k dispozícii od spoločností Google, Microsoft, AWS a ďalších.



Začnite v malom

Získajte súhlas s malým pilotným projektom v rámci svojho tímu a začnite experimentovať.

Aké sú kľúčové priority pre
vedúcich pracovníkov v oblasti
technológií a aký majú vplyv na
nábor a rozvoj IT špecialistov

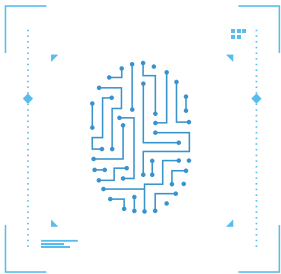
CIO 2025 Outlook



Kybernetická bezpečnosť a inovácie v centre pozornosti

„ Kybernetické útoky sú stále častejšie a pokiaľ ma niečo v noci nenechá spať, potom je to otázka, či máme adekvátne bezpečnostné služby.“

 - IT strategický riaditeľ, USA



„ Čo ma v noci nenechá spať, je otázka, ako vyvážiť obavy o bezpečnosť dát s technologickými inováciami, a najviac ma trápi, že systém bude vystavený neznámym útokom, ktoré povedú k úniku dát.“

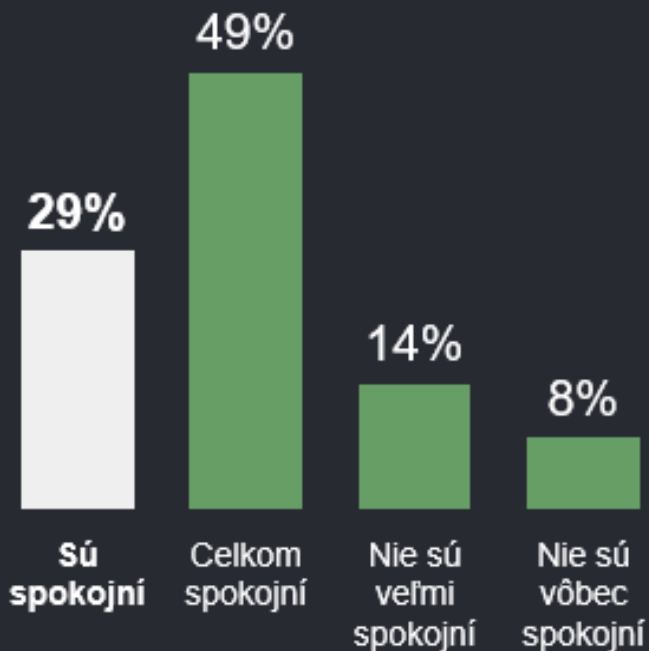
 - CIO, Nórsko

Globálne výzvy pre CIOs



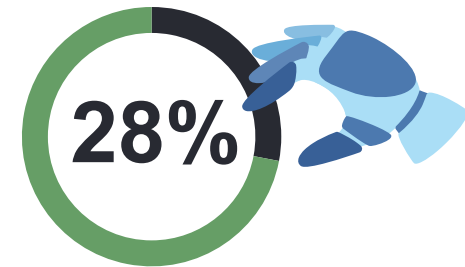
Ako CIO, CTO alebo CISO, čo vás v noci nenechá spať, čo vás najviac trápi (odpovede iba od CIO)

Technologickí lídri tvrdia, že iba 29 % zamestnancov je plne spokojných s implementáciou technológií.



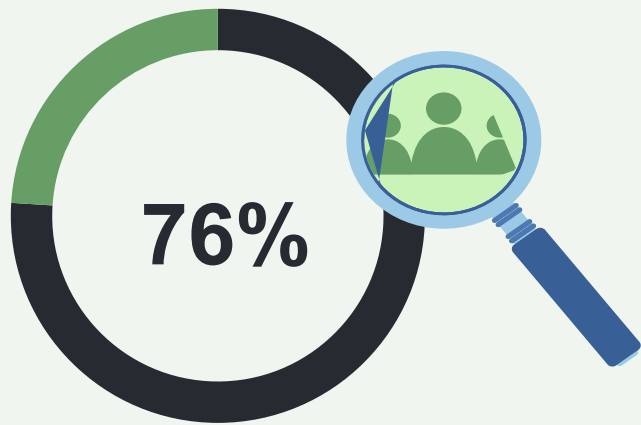
Prijatie nových technológií

Vzhľadom na to, že vnútorný odpor voči zmenám pretrváva

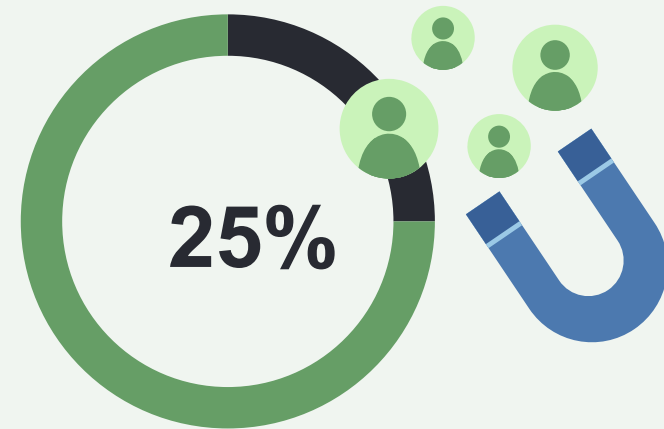


Takmer tretina vedúcich pracovníkov v oblasti technológií uvádza, že zvládanie vnútorného odporu voči zmenám im zaberá najviac času, ktorý by mohli venovať dôležitým úlohám.

Nedostatok technických talentov bude pokračovať aj v roku 2025



Väčšina zamestnávateľov v odvetví IT uvádza, že má problémy s hľadaním kvalifikovaných pracovníkov, ktorých potrebuje.



Mnoho technologických lídrov tvrdí, že nábor a udržanie kvalifikovaných talentov je kľúčovou výzvou pre CIO.

Zamestnávateľia stále hľadajú technické talenty mimo firmu

Globálne zdroje kvalifikovaných technických talentov



Najúčinnejšie spôsoby, ako môžu pracovníci zlepšiť technologické zručnosti



CIO a vedúci pracovníci v oblasti IT tvrdia, že online kurzy a certifikácie sú efektívnejšími spôsobmi rozvoja technických zručností ako vysokoškolské vzdelanie.

Kľúčové poznatky



Zapojte celú organizáciu do zvyšovania povedomia o kybernetickej bezpečnosti.



Pri investovaní do nových riešení buďte realistickí ohľadom AI.



Úzko spolupracujte s oddelením ľudských zdrojov na inováciách v oblasti náboru a udržania zamestnancov.



Nezabúdajte na význam mäkkých zručností.



Uprednostnite riadenie zmien, aby ste prekonal vnútorné prekážky.



Definujte role pomocou integrovaných zručností v oblasti umelej inteligencie.



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 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 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



130 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 2025



RECRUITMENT
AGENCIES

Víťaz rebríčka
Largest in Business v kategórii
personálnych agentúr
(2020, 2021, 2022,
2023,2024,2025)

Riešenia ManpowerGroup v rámci celého životného cyklu ľudských zdrojov



**Riadenie
pracovnej
sily**



**Vyhľadávanie
talentov**



**Manažment
kariéry**



**Prilákanie
najlepších
talentov**



**Strategické
plánovanie
zamestnancov**



**Poradenstvo a
analýza pracovnej
sily**



Navštívte www.manpowergroup.com a dozvieš sa viac.

Ďakujeme za pozornosť

