

2025 Q4

ManpowerGroup Index trhu práce

 Manpower®

 Experis®
ManpowerGroup

 Talent Solutions
ManpowerGroup®

 ManpowerGroup®

Obsah



**1. Výhľad zamestnanosti
na 4. kvartál 2025**



**2. Budúcnosť práce v
automobilovom priemysle**



**3. SmartHire &
SmartPayment**



**4. O prieskume
Index trhu práce**



Výhl'ad zamestnanosti na 4. 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 (október, november, december) v porovnaní so súčasným štvrťrokom (júl, august, september)?“



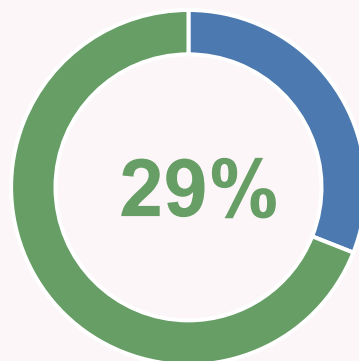
Čistý index trhu práce na Slovensku pre 4. štvrt'rok 2025

Na základe dát, **čistý index trhu práce na Slovensku, očistený o sezónne výkyvy, dosahuje úroveň 14 %**. V porovnaní s predchádzajúcim kvartálom zostáva výhľad nezmenený, medziročne predstavuje pokles o 5 bodov.

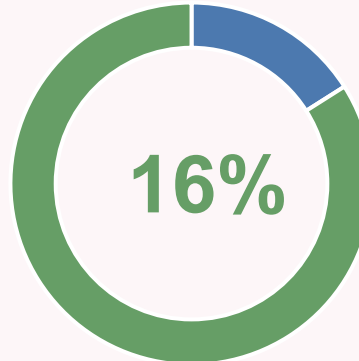
14 %

Čistý index
trhu práce

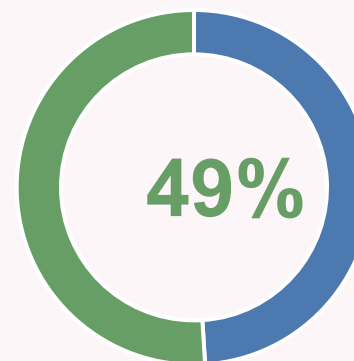
Nárast počtu
zamestnancov



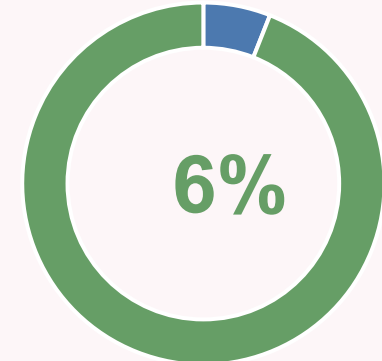
Pokles počtu
zamestnancov



Zmeny
neplánuje



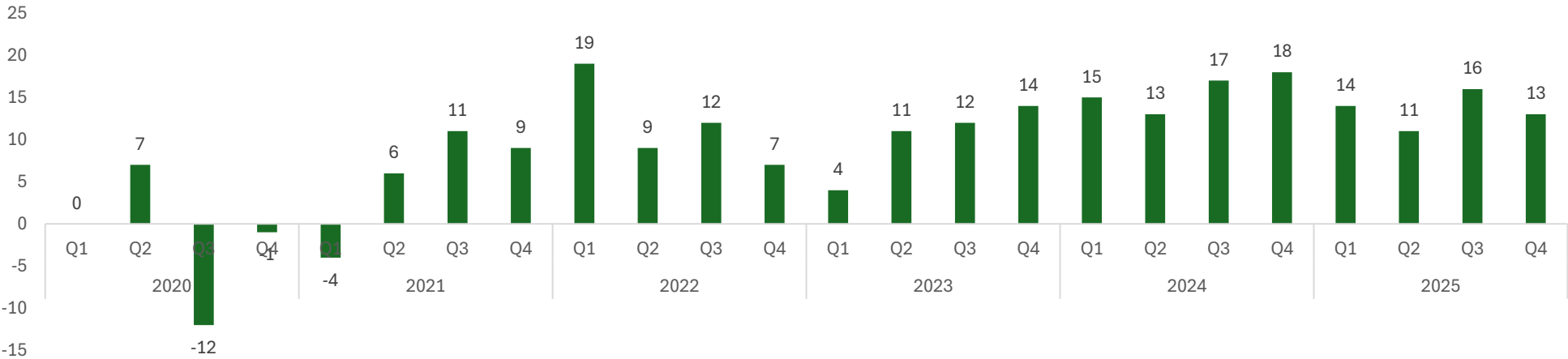
Nevie



Vývoj indexu trhu práce na Slovensku

	Nárast	Pokles	Bez zmeny	Nevie	Čistý index trhu práce	Sezónne očištené dáta
	%	%	%	%	%	%
Q4 2025	29	16	49	6	13	14
Q3 2025	29	13	55	3	16	14
Q2 2025	26	15	55	4	11	11
Q1 2025	34	20	43	3	14	16
Q4 2024	40	22	34	4	18	19

Čistý index trhu práce 2020 - 2025



Zdroj: ManpowerGroup

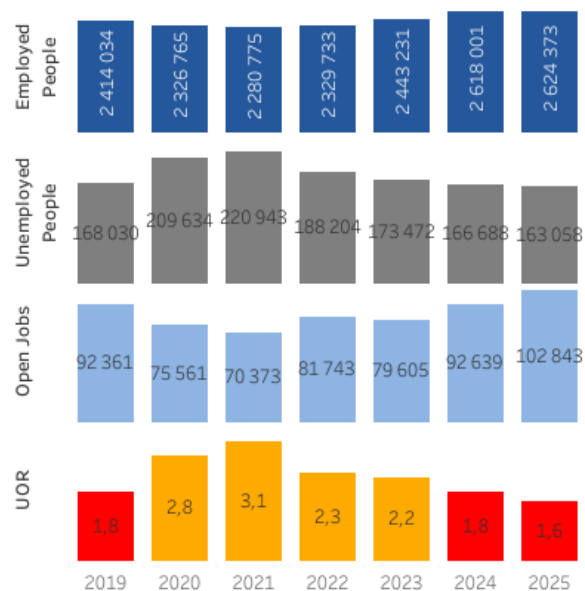
Vývoj nezamestnanosti v SR 2021 – 2025 (v %)



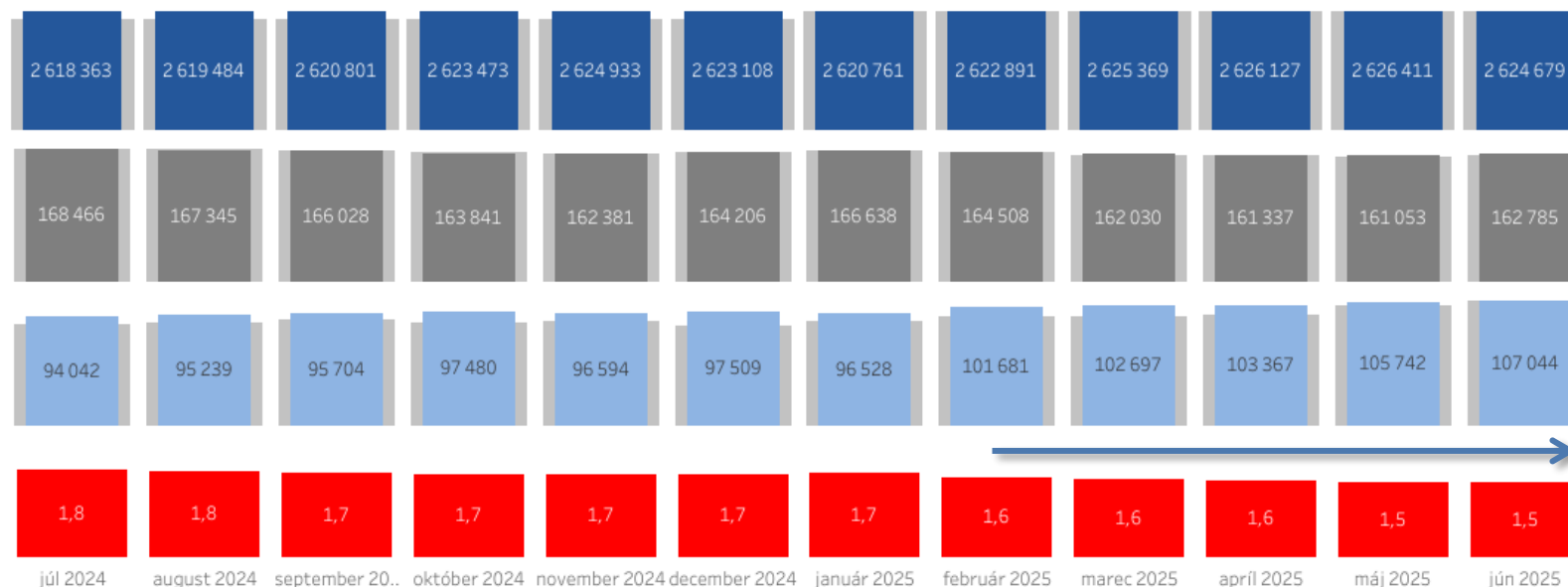
Zdroj:tradingeconomics.com

Vývoj na slovenskom trhu práce 2019 - 2025

Yearly Comparison



Monthly Comparison for Past 12 Months



User Note:

District filter does not apply to charts about employed people.
The data from the same month of previous year are marked in light grey.
Use slider to change displayed months.

the purpose of making a profit, including persons performing work on the basis of agreements, seasonal workers, persons on maternity or parental leave, persons working abroad for

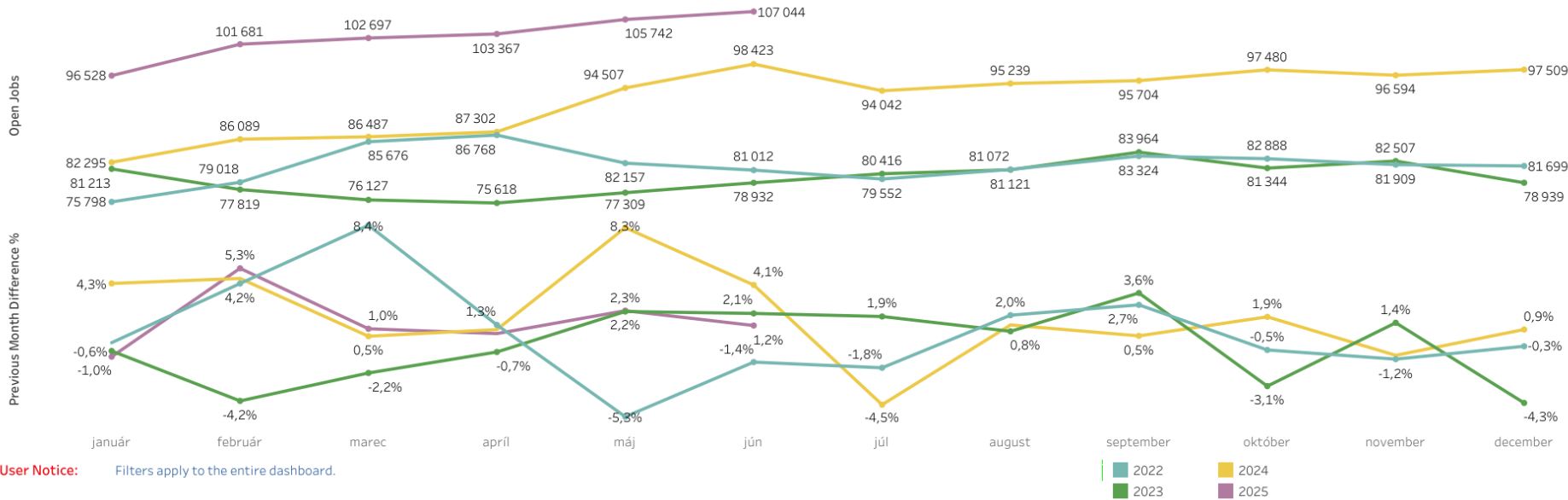
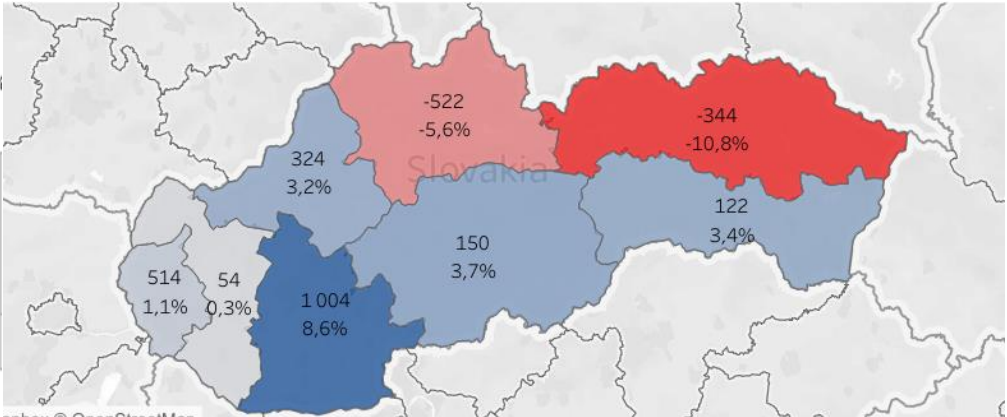
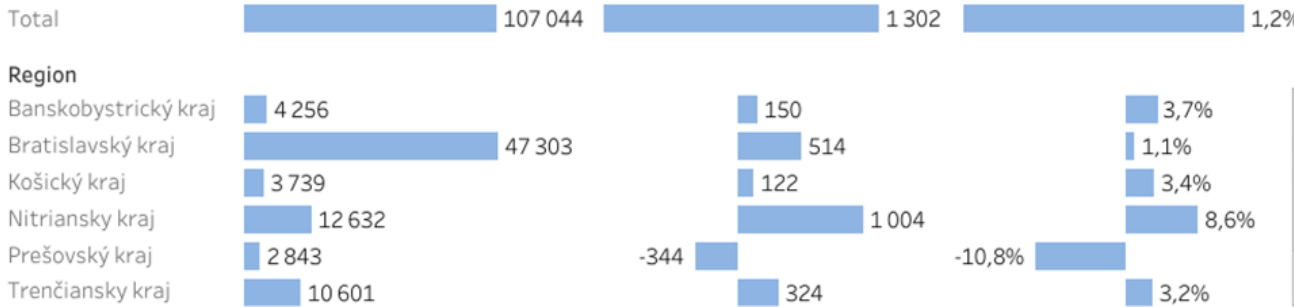
UOR Indicator - Unemployed People-Open Jobs Ratio

- Danger of a shortage of skilled workers (UOR 2-4)
- Slight shortage of skilled workers (UOR 1.2-2)

Zdroj: interné údaje

Počet inzerátov na internete rastie

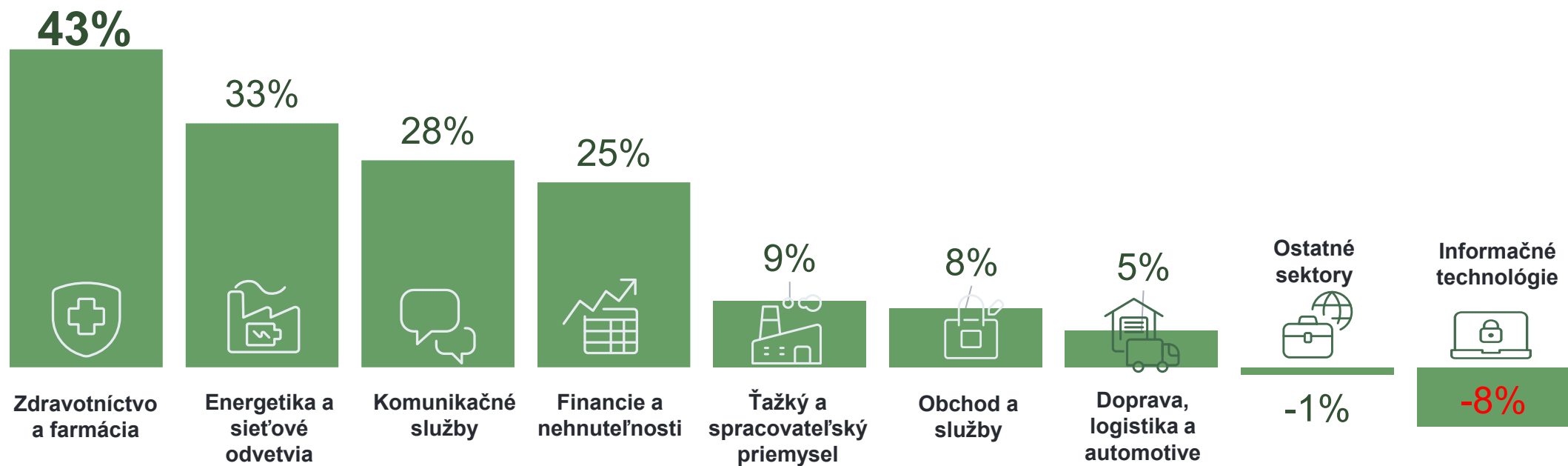
All Regions



Zdroj: interné údaje

Porovnanie plánov náborov podľa odvetvia

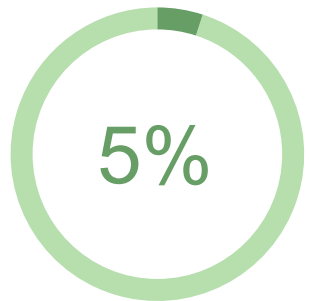
V 4. štvrtroku plánujú na Slovensku **najviac náborov firmy v sektore zdravotníctvo a farmácia, kde čistý index predstavuje 43 %**. Tento sektor vzrástol o 47 bodov oproti minulému kvartálu a o 54 bodov medziročne. Druhý najsilnejší sektor je energetika a sieťové odvetvia 33 %, kvartálne však poklesol o 2 body.



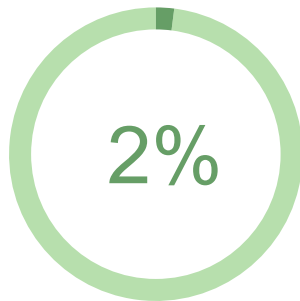
Porovnanie podľa veľkosti firiem

Zamestnávateľia vo všetkých kategóriách podľa veľkosti organizácie očakávajú v Q4 2025 **rast počtu zamestnancov**. Najoptimistickejšie sa javia **zamestnávateľia vo veľkých podnikoch s 5000 a viac zamestnancami**, ktoré dosiahli čistý index **38%**, čo predstavuje **nárast o 30 bodov** oproti minulému štvrťroku a o 42 bodov oproti rovnakému obdobiu minulého roka.

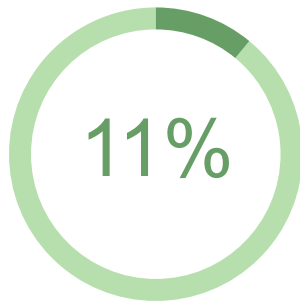
Menej ako 10
zamestnancov



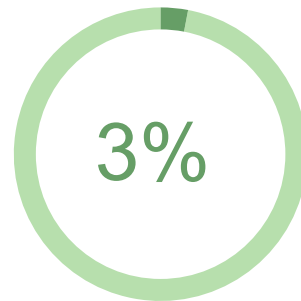
10 - 49
zamestnancov



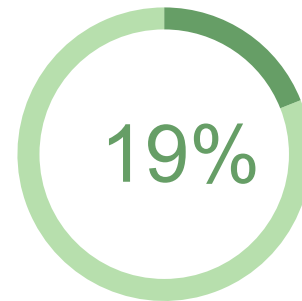
50 - 249
zamestnancov



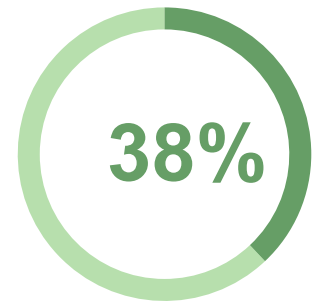
250 - 999
zamestnancov



1,000 - 4,999
zamestnancov

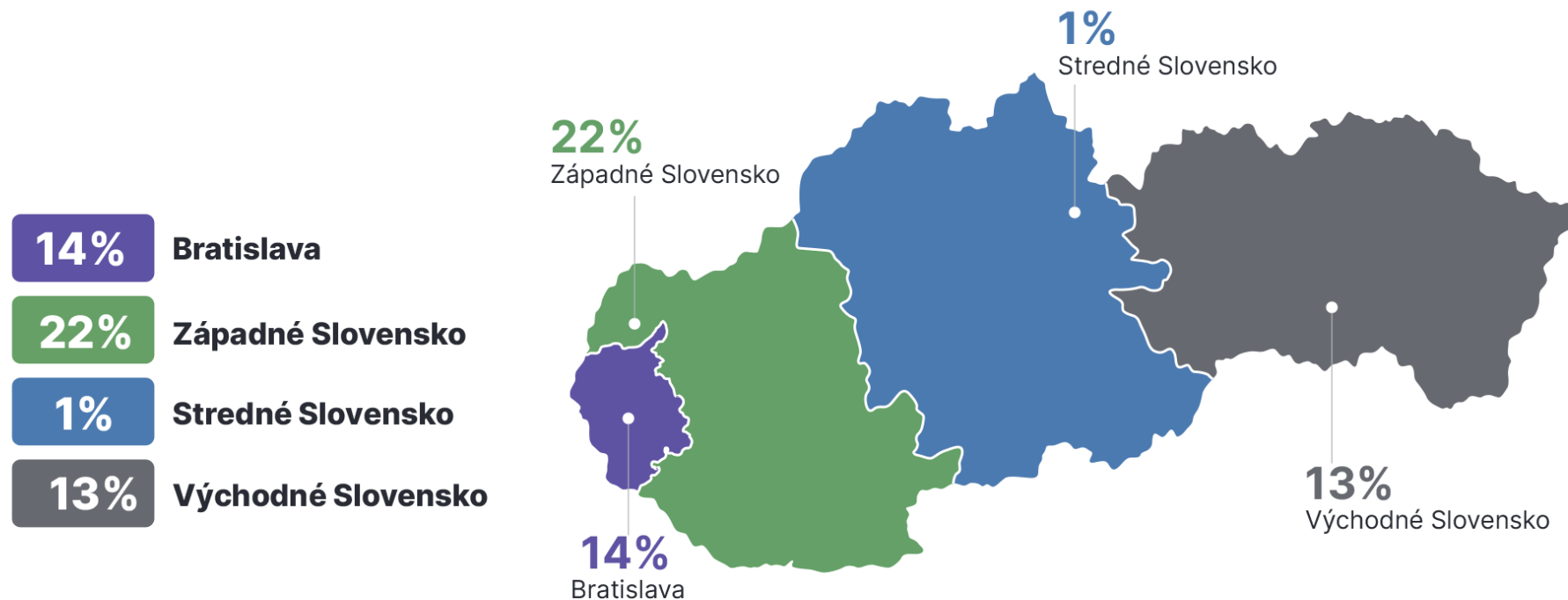


5,000+
zamestnancov



Porovnanie podľa regiónov

Vo všetkých **štyroch** **regiónoch Slovenska** sa v 4. štvrtroku 2025 očakáva **nárast počtu zamestnancov**. Najkonkurenčnejším regiónom je **región Západné Slovensko** s čistým indexom **22%**, čo predstavuje **kvartálny nárast o 9 bodov** a **medziročný rast o 5 bodov**.



Globálne náborové plány na október až december 2025

Sezónne očistený čistý index trhu práce (NEO)

 **45%** Spojené arabské emiráty
Najsilnejší index

 **23%** Globál
Priemerný index

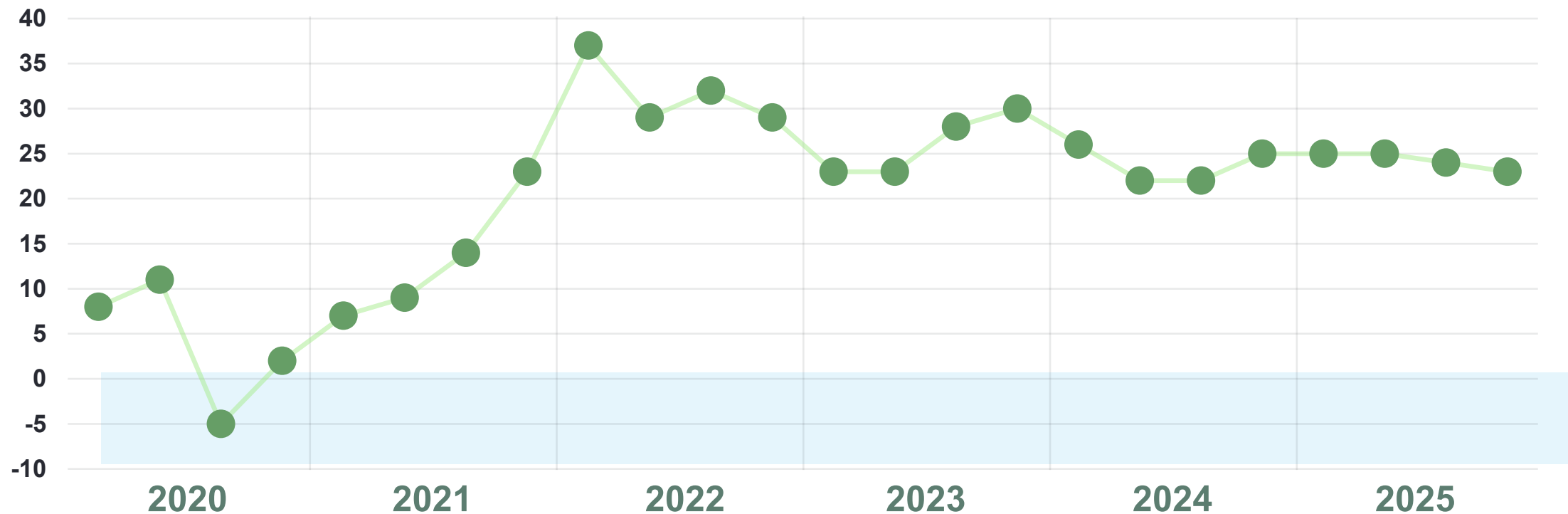
 **5%** Argentína
Najnižší index

U.A.E.*	45%	Australia	24%	Taiwan	16%
India	40%	Panama	24%	Austria	15%
Brazil	36%	Canada	22%	Czech Republic	15%
Costa Rica	35%	Chile	21%	Finland	14%
China	34%	Singapore	20%	Portugal	14%
Ireland	29%	Belgium	18%	Slovakia	14%
Guatemala	28%	Israel	18%	France	13%
The Netherlands	28%	Italy	18%	Japan	12%
U.S.	28%	Türkiye	18%	U.K.	11%
Mexico	27%	Germany	17%	Poland	10%
Sweden	26%	Spain	17%	Romania	9%
Switzerland	26%	Colombia	16%	Hungary	8%
Norway	25%	Greece	16%	Hong Kong	6%
Peru	25%	Puerto Rico	16%	Argentina	5%

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

Globálne náborové zmeny 2020 - 2025

Globálne náborové plány zaznamenali mierny pokles oproti predchádzajúcemu štvrťroku o 1 bod a o 2 body oproti rovnakému obdobiu minulého roka.



Krajiny s najsilnejšími a najslabšími vyhliadkami

Stabilné náborové vyhliadky v rámci regiónov, najsilnejšie náborové očakávania majú zamestnávateľia v regióne **Ázia (30%)**, za ktorým nasleduje Amerika (25%) a Európa a Blízky východ (18%).

↗ Najsilnejšie



Spojené arabské emiráty

45%



India

40%



Brazília

36%

↘ Najslabšie



Argentína

5%



Hong Kong

6%



Maďarsko

8%



Medziročné zmeny v jednotlivých krajinách

Čile zaznamenalo najvýraznejšiu mieru zmeny indexu od 4. štvrťroka 2024

 **+13p** Čile
najvýraznejší nárast indexu

 **-2p** Globál
priemerná zmena indexu

 **-17p** Spojené kráľovstvo
najvýraznejší pokles indexu

Chile	+13p
Sweden	+12p
Australia	+10p
Israel	+10p
China	+7p
Brazil	+6p
India	+6p
Czech Republic	+4p
Türkiye	+4p
Panama	+3p
Puerto Rico	+3p
Argentina	+1p
Austria	+0p
Ireland	+0p

Taiwan	+0p
Costa Rica	-1p
Hong Kong	-1p
Japan	-1p
Norway	-1p
Peru	-1p
Global	-2p
Greece	-2p
Guatemala	-2p
Italy	-2p
Mexico	-2p
Romania	-2p
The Netherlands	-2p
Spain	-3p

Colombia	-5p
Germany	-5p
Slovakia	-5p
U.S.	-5p
Canada	-6p
Poland	-6p
Portugal	-6p
Belgium	-7p
Switzerland	-7p
France	-8p
Finland	-9p
Hungary	-9p
Singapore	-9p
U.K.	-17p

Najvýraznejšie medziročné zlepšenie indexu pre Q4

Zamestnávateľia v 12 krajinách hlásia silnejšie náborové plány v porovnaní s rovnakým obdobím minulého roka, v dvadsiatich šiestich zoslabenie a v troch zostávajú vyhliadky nezmenené.

↗ Najvýraznejšie medzikvartálne zlepšenie



Maďarsko

100%



Španielsko

55%



Grécko

45%

↗ Najvýraznejšie medziročné zlepšenie



Čile

163%



Izrael

125%



Švédsko

86%



Austrália

71%



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

Náborové vyhliadky zostávajú najnižšie v Európe a na Blízkom východe (18 %), od minulého kvartálu zostávajú nezmenené a medziročne poklesli o 4 body.

Vyhliadky sa v rámci regiónu líšia, pričom najväčší záujem o nábor zamestnancov majú zamestnávatelia v Spojených arabských emirátoch.

Zamestnávatelia v Spojených arabských emirátoch uviedli najsilnejšie náborové vyhliadky vo viacerých odvetviach, vrátane spotrebného obchodu a služieb (57%), financií a nehnuteľností (57%), doprave, logistike a automotive (53%) a komunikačných službách (46%). Najsilnejšie náborové plány v sektore IT hlásia v Belgicku (52 %).

↗ Najsilnejšie náborové plány



Spojené arabské emiráty

45%



Írsko

29%



Holandsko

28%

↘ Najslabšie náborové plány



Maďarsko

8%



Rumunsko

9%

Budúcnosť práce v automobilovom priemysle



V roku 2025 predaj elektrických vozidiel
presiahne
20 MILIONOV kusov.

91%

výrobcov automobilov tvrdí, že neistota v
obchodnej politike ovplyvňuje ich náborové plány.

74%

výrobcov automobilov stále zápasí s nedostatkom
kvalifikovaných pracovníkov.

OBSAH



TREND 1
Zintenzívnenie
obchodného
napätia

TREND 2

Spomalenie rastu
predaja
elektromobilov



TREND 3
Hybridné
zručnosti

TREND 4
Zmena
obchodných
modelov



TREND 5
Automatizované
riadenie

TREND 6

Útlm v náborových
plánoch

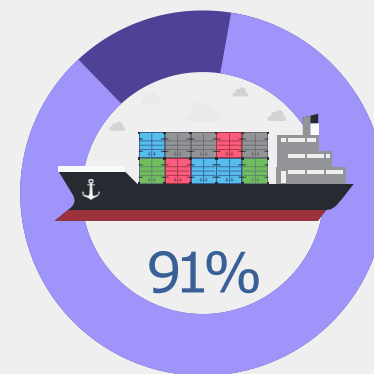




Zintenzívnenie obchodného napätia

Obchodné napätia narušili dodávateľské reťazce, zvýšili náklady a spomalili nábor v automobilovom priemysle. Napriek neistote je pre automobilky kľúčové udržať si kvalifikovaných odborníkov, aby boli pripravené na oživenie trhu.

- Zmeny v obchodnej politike zvyšujú náklady
- **91 % výrobcov** tvrdí, že neistota v obchodnej politike ovplyvňuje ich náborové plány.
- **Vyčkávacia stratégia:** Väčšina zamestnávateľov plánuje udržať počet zamestnancov (45 %), niektorí budú prijímať (38 %), a 15 % očakáva pokles.



výrobcov tvrdí, že neistota v obchodnej politike ovplyvňuje ich náborové plány.

Dôsledky pre pracovnú silu:

- Dopyt po náboe v automobilovom sektore je medziročne nižší alebo zostáva na rovnakej úrovni.
- Zamerajte sa na udržanie talentov počas neistoty.
- Zamestnanci by mali využiť príležitosti na rozvoj zručností.

Spomaľovanie rastu predaja elektromobilov



Predaj elektrických vozidiel v poslednom desaťročí výrazne rástol, no aktuálne sa tempo spomaľuje pre hospodársky pokles, problémy v dodávkach a ústup vládnych dotácií.

- **Globálne:** Predaj elektrických vozidiel vzrástol v roku 2024 o **25 %**, čím celosvetovo presiahol hranicu **17 miliónov kusov**.
- **Regionálne rozdiely v predaji EV:** Čína dominovala s **11 miliónmi predaných vozidiel** v roku 2024. V Európe predaj klesol alebo stagnoval v **14 z 27 krajín** po ukončení dotačných programov. V USA sa rast predaja spomalil zo **40 % v roku 2023** na iba **10 % v roku 2024**.
- V roku 2025 sa očakáva globálny nárast predaja elektromobilov o **25 %**, čo je **viac ako 20 miliónov kusov** celosvetovo. **Každé štvrté predané auto v roku 2025** bude elektrické.

Napriek spomaleniu rastu na
niektorých trhoch bude

1 z 4

áut elektrické v roku 2025.



Dôsledky pre pracovnú silu:

- Transformácia organizačných štruktúr.
- Dôležitosť strategického plánovania a udržania kvalifikovaných pracovníkov.
- 34 % pracovníkov pociťuje ekonomickú nestabilitu ako hrozbu.

TREND 1

TREND 2



TREND 3

TREND 4

TREND 5

TREND 6

ZÁVER



Hybridné zručnosti

Hybridné vozidlá uľahčujú prechod k elektromobilom, keďže zmierňujú obavy z dojazdu a nedostatočnej infraštruktúry. Podobnú univerzálnosť dnes hľadajú aj zamestnávateľia u talentov počas transformácie odvetvia.



- **Rast predaja hybridov:** Vozidlá s hybridným pohonom budú aj naďalej zohrávať významnú úlohu pri elektrifikácii automobilov. V USA tvorili **60 % predaja elektrických vozidiel v roku 2024** práve hybridy. V Číne bolo **30 % nových vozidiel v roku 2024** plug-in hybridných elektrických vozidiel.
- **Hybridné zručnosti** kombinujú technické vedomosti a interpersonálne schopnosti.
- Zamestnávateľia v automotive uvádzajú, že medzi najťažšie tvrdé zručnosti patria **Prevádzka a logistika (30 %)**, **Inžinierstvo (24 %)** a **Výroba a produkcia (21 %)**. Medzi najťažšie mäkké zručnosti patria **Etické rozhodovanie (29 %)**, **Zákaznícky servis (29 %)** a **Riadenie tímu (29 %)**.

Dôsledky pre pracovnú silu:

- Dôležitosť hybridných zručností.
- 91 % HR lídrov tvrdí, že kultúra neustáleho učenia je kľúčová.
- 56 % pracovníkov neabsolvovalo žiadne školenie za posledných 6 mesiacov.



Pracovníci s hybridnými zručnosťami budú mať čoraz väčší význam, keďže tempo zmien sa zrýchľuje.

Zmena obchodných modelov

Automobilový priemysel čaká rýchlejšia transformácia než kedykoľvek predtým – poháňaná elektrifikáciou, autonómnym riadením, bezpečnostnými technológiami a novými modelmi vlastníctva.

- Softvérovo definované vozidlá (**SDV**) budú generovať **viac ako 20 miliárd dolárov ročne do roku 2030.**
- **Elektrifikácia** mení požiadavky na zručnosti – **ovplyvní viac ako 1300 pracovných pozícií** v automobilovom priemysle.
- Nové modely (zdieľaná mobilita, konektivita) **môžu priniesť 1,5 bilióna dolárov** v opakovaných príjmoch do roku 2030.



\$1.5 bilióna

Vďaka zdieľanej mobilite, službám konektivity a modernizácii funkcií majú nové obchodné modely potenciál zvýšiť opakujúce sa príjmy z nových služieb o **30 % (1,5 bilióna USD) do roku 2030.**

Dôsledky pre pracovnú silu:

- Softvér mení spôsob práce inžinierov.
- Globálne získavanie talentov pomáha škálovať SDV tímy.
- Outplacement služby chránia reputáciu zamestnávateľa.

TREND 1

TREND 2

TREND 3

TREND 4



TREND 5

TREND 6

ZÁVER

TREND 1

TREND 2

TREND 3

TREND 4

TREND 5



TREND 6

ZÁVER

Automatizované riadenie

Automobilky kedysi udávali trend v automatizácii výroby, dnes prináša umelá inteligencia podobnú revolúciu pre znalostných pracovníkov – zvyšuje presnosť, produktivitu a mení obchodné modely aj budúcnosť práce v odvetví.

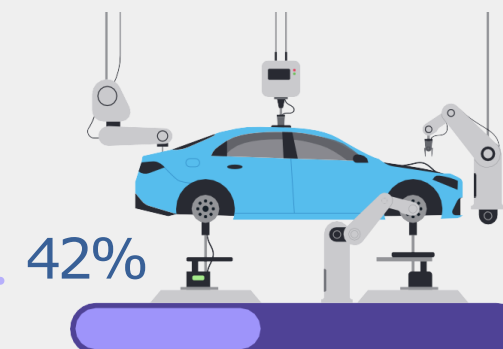


- **65 % výrobcov plánuje zvýšiť investície do automatizácie** v priebehu nasledujúcich 12 mesiacov.
- **74 % tvrdí**, že automatizácia zmení **požiadavky na zručnosti vo výrobe a IT**.
- **42 % pracovníkov** v automobilovom priemysle sa obáva, že ich **pozícia bude nahradená technológiou** do 2 rokov.

Takmer polovica zamestnancov v automobilovom priemysle sa obáva, že ich úloha bude v ďalších dvoch rokoch nahradená automatizáciou.

Dôsledky pre pracovnú silu:

- Priemyselná automatizácia a umelá inteligencia nám pomáhajú sa vyrovnat' s rastúcimi nákladmi a s nedostatkom talentov.
- Premyslené strategické plánovanie pracovnej sily a riadenie zmien sú kľúčové pre udržanie si kvalifikovaných pracovníkov.
- Mentoring a učenie sú dôležitejšie než kedykoľvek predtým.

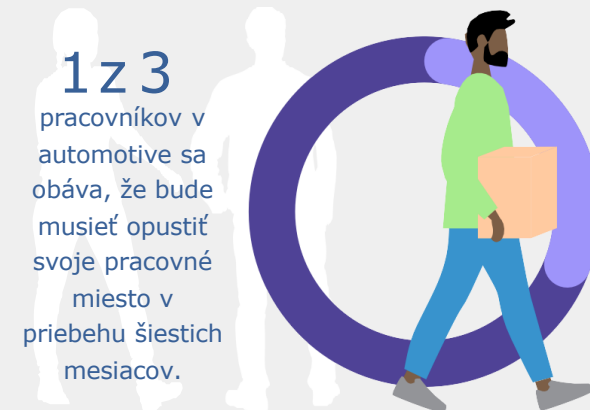


Útlm v náborových plánoch



Automobilky zápasia s náborom – automatizácia nahrádza niektoré pozície, kvalifikovaných odborníkov je nedostatok, hlavne v odvetviach **IT, výroba, inžinierstvo a prevádzka**. Starnutie populácie znižuje pracovnú silu. Pre HR lídrov je to mimoriadne náročné obdobie.

- **45 % výrobcov plánuje udržať** počet zamestnancov.
- **74 % stále zápasí s nedostatkom** kvalifikovaných pracovníkov.
- **Odliv skúsených pracovníkov** - v USA odchádza do dôchodku 10 000 Baby Boomers denne. 72 % zamestnávateľov sa obáva, že to bude mať významný dopad na ich HR stratégiu.
- **34 % pracovníkov považuje ekonomickú neistotu za hrozbu**, 39 % plánuje dobrovoľne odísť, 33 % sa obáva, že budú nútení opustiť aktuálnu pozíciu.



Dôsledky pre pracovnú silu:

- Využite skúsenosti starších pracovníkov na školenie mladších.
- 56 % pracovníkov neabsolvovalo školenie za posledných 6 mesiacov.
- Zamestnávatelia, ktorí sú ochotní podstúpiť premyslené riziká, majú príležitosť získať top talenty skôr, než sa globálna ekonomika zotaví.

TREND 1

TREND 2

TREND 3

TREND 4

TREND 5

TREND 6



ZÁVER

Hlavné príležitosti pre pracovnú silu v automobilovom priemysle

TREND 1

TREND 2

TREND 3

TREND 4

TREND 5

TREND 6

ZÁVER



Využite neistotu na získanie talentov.



Súťaž o talenty je intenzívnejšia než kedykoľvek predtým.



Využite skúsenosti starších pracovníkov na rozvoj hybridných zručností.



Investujte do školení – príležitosť robiť viac s menším počtom ľudí.

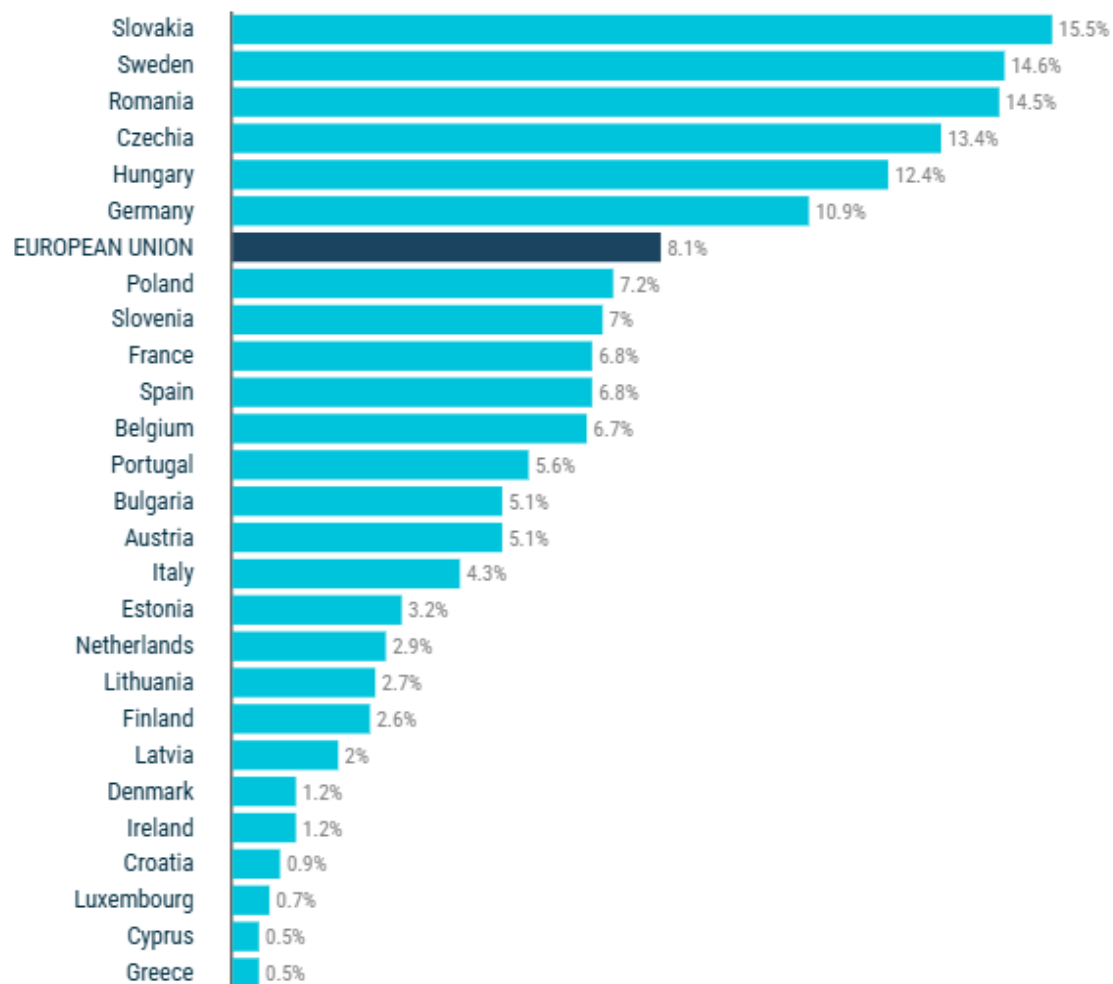


Zlepšite manažment zmien – zmiernite obavy pracovníkov.



Myslite globálne – vzdialené pozície umožňujú škálovanie a úspory.

Podiel priameho zamestnania v automobilovom priemysle v EÚ podľa krajín (2022)



2,4 milióna priamych pracovných miest vo výrobe v automobilovom priemysle predstavuje 8,1 % celkovej zamestnanosti vo výrobe v EÚ.

TOP 5 krajín EÚ s najvyšším podielom priamych pracovných miest v automobilovom priemysle:

- 1.Slovensko (15,5 %)**
- 2.Švédsko (14,6 %)**
- 3.Rumunsko (14,5 %)**
- 4.Česko (13,4 %)**
- 5.Maďarsko (12,4 %)**

Novinky od ManpowerGroup



**SmartHire &
SmartPayment**



Nová éra Permanent placement služieb

- Reakcia na aktuálny trh práce: prepúšťanie, digitalizácia, automatizácia, opatrné rozpočty, optimalizácia nákladov.
- Procesný prístup k náboru talentov prispôsobený požiadavke klienta.

 **Atraktívna modulárna a platobne flexibilná služba SmartHire.**

Základný princíp: Klient si vyberie len to, čo potrebuje.
Platí za jednotlivé moduly alebo si zvolí celý balík.

Výhoda modulárnych služieb



Klient si vyberie len to, čo skutočne potrebuje.



Namiesto jednorazovej investície možnosť rozloženia platby – optimalizácia cash flow.



Nižšie riziko pre klienta: platí len za čiastočnú službu.



Transparentnosť, kontrola a škálovateľnosť.

Benefits pre klientov



**Flexibilita,
ktorá
reflektuje
realitu trhu**



**Možnosť testovať len
sourcing a rozšíriť
neskôr**



**Nízke riziko,
výhodné cash
flow riešenie**



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 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



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)



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



Prilákánie
najlepších
talentov



Strategické
plánovanie
zamestnancov



Poradenstvo a
analýza pracovnej
sily



Navštívte www.manpowergroup.com a dozvieš sa viac.

Ďakujeme za pozornosť

