

Talent Solutions

Prieskum motivácie
uchádzačov o zamestnanie
2025



KTO SME

Od roku 2002 prinášame na slovenský trh globálne know-how lídra v HR službách. Zameriavame sa na efektívne prepájanie talentov s firmami, čo je kľúčom k úspešnému podnikaniu. Vďaka regionálnemu zastúpeniu ovládame lokálne špecifiká trhu. Naším klientom garantujeme individuálne riešenia s cieľom rozvíjať dlhodobé strategické partnerstvá.

NAŠE SLUŽBY

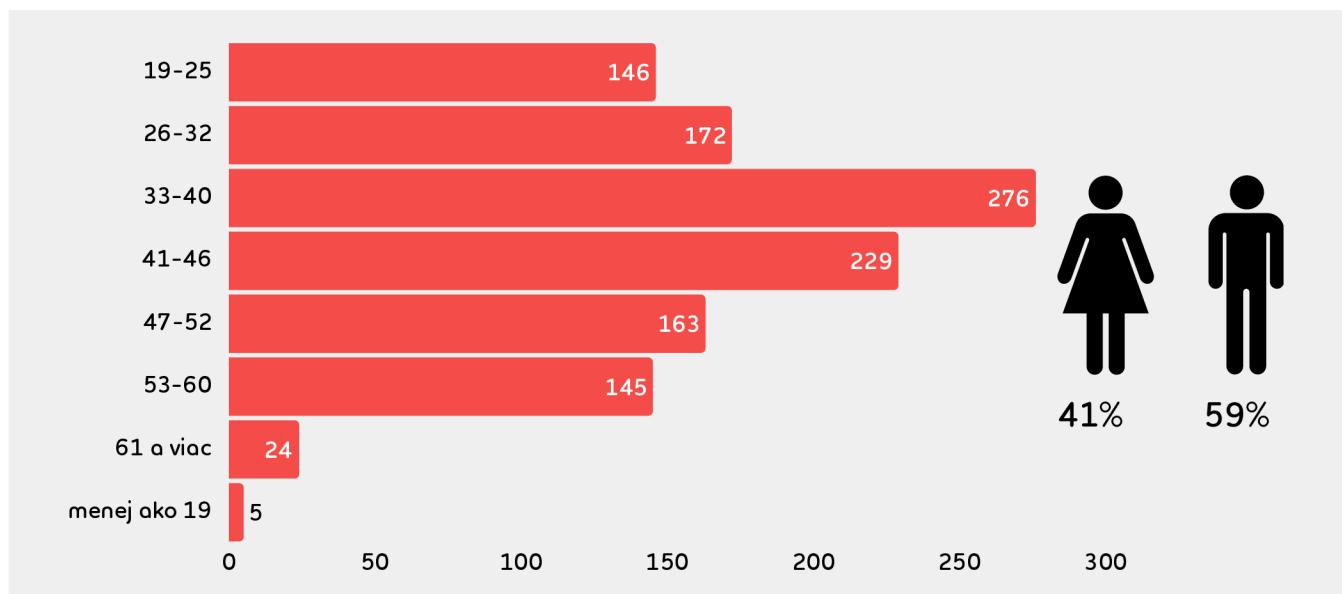
Naše portfólio pokrýva kompletne spektrum HR služieb, vďaka čomu dokážeme klientom poskytnúť podporu v každej fáze riadenia ľudských zdrojov:

- Dočasné pridelenie (Staffing): Flexibilné vykrývanie sezónnych výkyvov a zastupovanie zamestnancov s cieľom optimalizácie nákladov.
- Recruitment (Permanent placement): Vyhľadávanie a výber talentov na trvalý pracovný pomer - od špecialistov až po manažment.
- Hromadné náborové: Efektívne a rýchle obsadzovanie väčšieho počtu pozícií, ideálne pre nové prevádzky či expanziu.
- Outsourcing a Outstaffing: Prevzatie zodpovednosti za vybrané procesy alebo zamestnancov, čo klientom umožňuje sústrediť sa na svoj core business.
- Mzdová a personálna agenda: Profesionálne spracovanie miezd a administratívy v súlade s aktuálnou legislatívou.
- HR Poradenstvo: Strategické konzultácie vrátane nastavenia moderných odmeňovacích systémov a mzdových benchmarkov.
- Rozvoj a vzdelávanie: Školenia zamerané na zlepšenie náborových zručností vašich interných tímov.
- Psychodiagnostika: Hĺbkové posúdenie osobnostných predpokladov kandidátov pre presnejšie rozhodovanie pri výbere.

Demografické zastúpenie

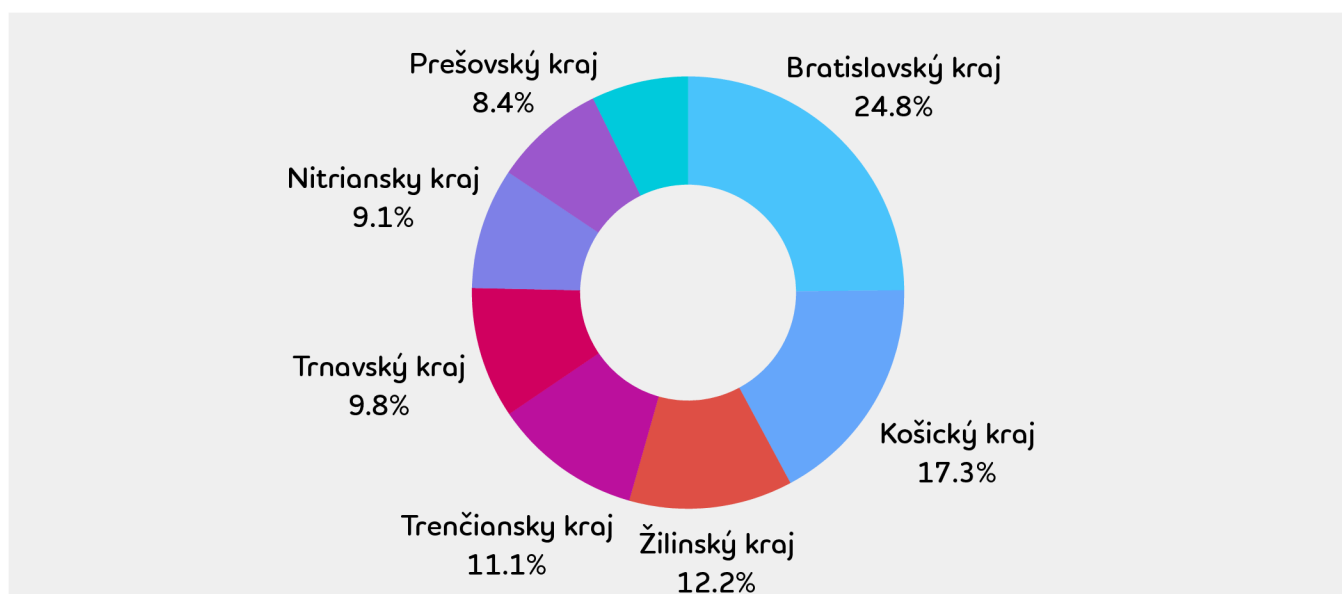
Talent Solutions

Prieskumu, ktorý sme zrealizovali v októbri tohto roku sa zúčastnilo 1 160 respondentov a to 46 % žien a 54 % mužov z celého Slovenska. Najpočetnejšie zastúpená veková skupina je 33-40 rokov (mileniáli) nasledovaná zástupcami generácie Z a X.



Zastúpenosť regiónov

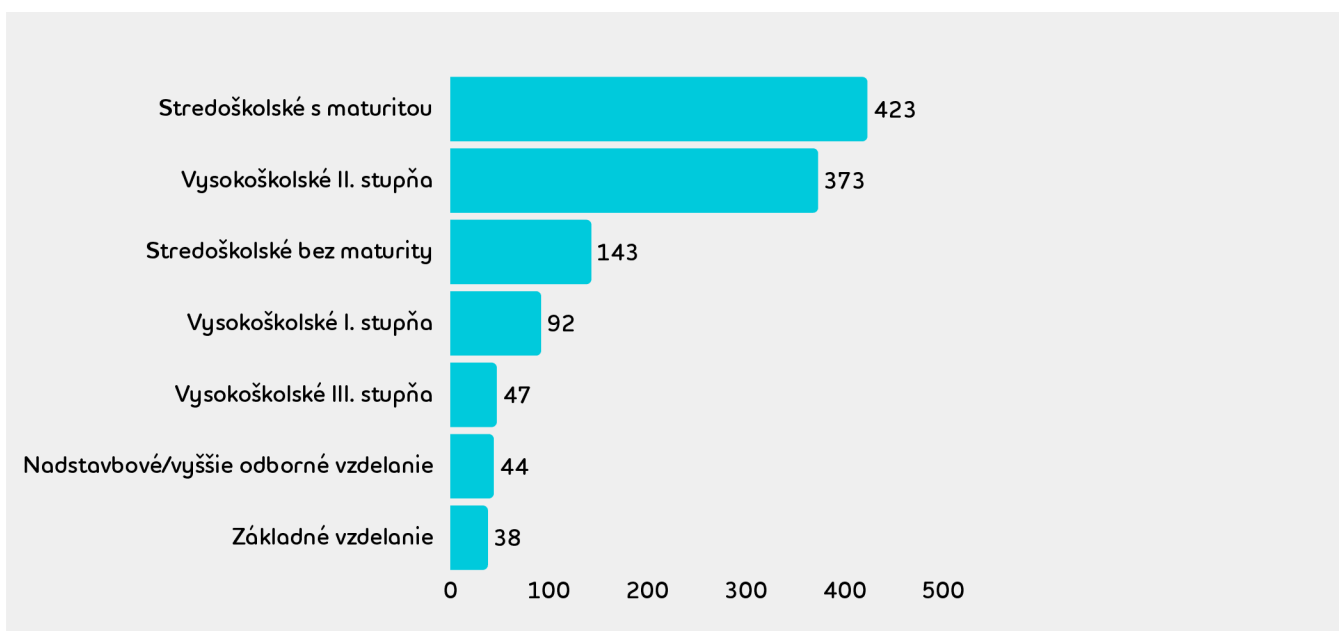
Najväčšie zastúpenie máme v regióne Bratislavského a Košického kraja. Najmenej odpovedí sme získali z Banskobystrického kraja. Oproti minulému roku sa nám prepadol v zastúpení Prešovský kraj.



Dosiahnuté vzdelanie

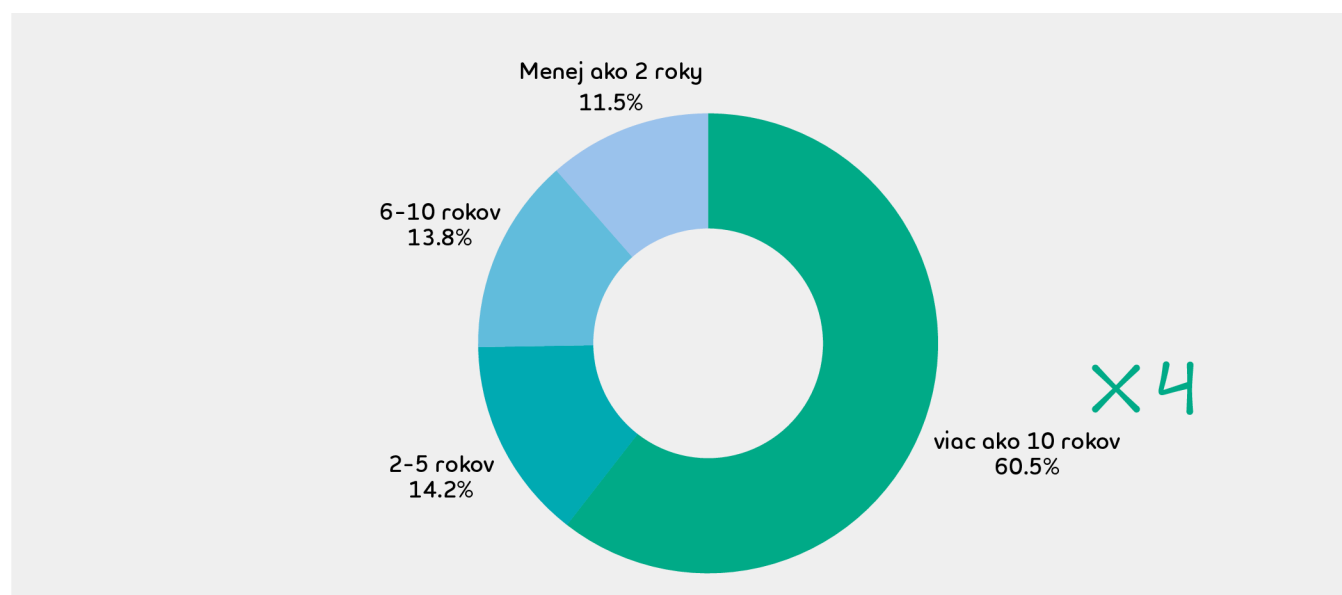
Najväčšiu skupinu v prieskume tvorili respondenti so stredoškolským vzdelaním s maturitou (37%) a následne vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa (33%). Čo reprezentuje rovnaké % ako v roku 2024. Naopak najmenšie zastúpenia majú ľudia so základným vzdelaním 3,3%.

Celosvetový vývoj ukazuje, že váha kompetencií rastie na úkor formálneho vzdelania. Rozhodujúcim faktorom pri výbere by preto mala byť pre zamestnávateľov najmä prax a reálna spôsobilosť kandidáta vykonávať prácu.



Seniorita - dosiahnutá prax

Už po štvrtýkrát dominovali vo vzorke účastníci s viac ako 10-ročnou praxou, zatiaľ čo najnižšie zastúpenie mala skupina s praxou kratšou ako 2 roky.



Záujem o zmenu zamestnania

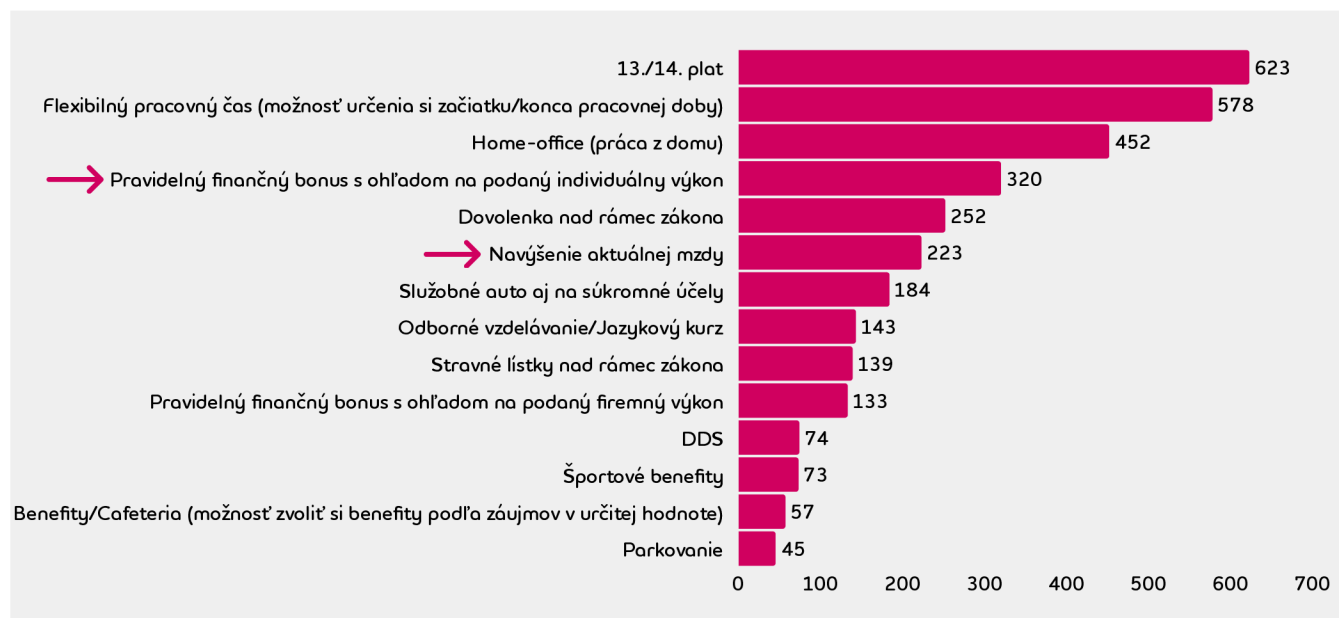
Po minuloročnom vyváženom stave sa tento rok dostávame do úplného protikladu k roku 2023. Trend sa otočil: v roku 2023 bolo 66 % ľudí pasívnych a prácu nehľadalo, dnes je situácia opačná a nové zamestnanie si hľadá 67 % opýtaných.



Najoceňovanejšie BENEFITY

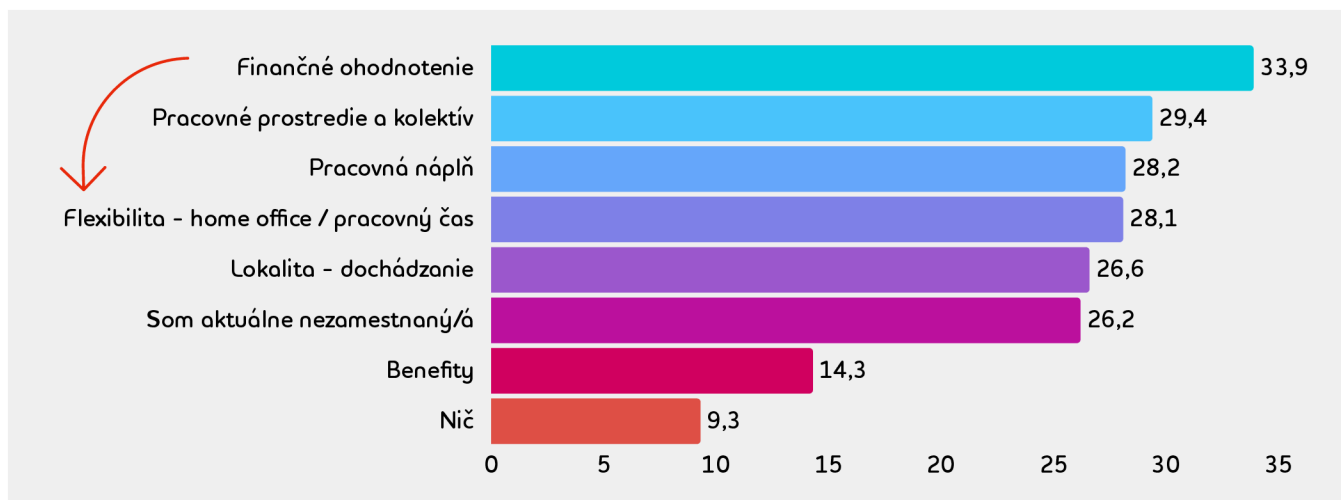
Oproti minuloročnej situácii, kedy sa flexibilita a finančné bonusy delili o prvé miesto (zhodne 49 %), tento rok vidíme odklon k financiám. 13. a 14. plat narástol na 54 % a stal sa jednoznačným lídrom, zatiaľ čo flexibilita (50 %) a práca z domu (39 %) si udržali stabilnú, no nižšiu pozíciu.

Z pohľadu mzdovej politiky je však kľúčový iný posun. Dáta ukazujú, že kandidáti začínajú uprednostňovať odmenu za výsledky pred fixným navyšovaním platu. Až 28 % respondentov si zvolilo individuálny výkonnostný bonus, zatiaľ čo len 19 % primárne žiadalo zvýšenie aktuálnej mzdy. To potvrdzuje priestor pre zavádzanie motivačných variabilných zložiek.



Čo aktuálne oceňujeme v práci ?

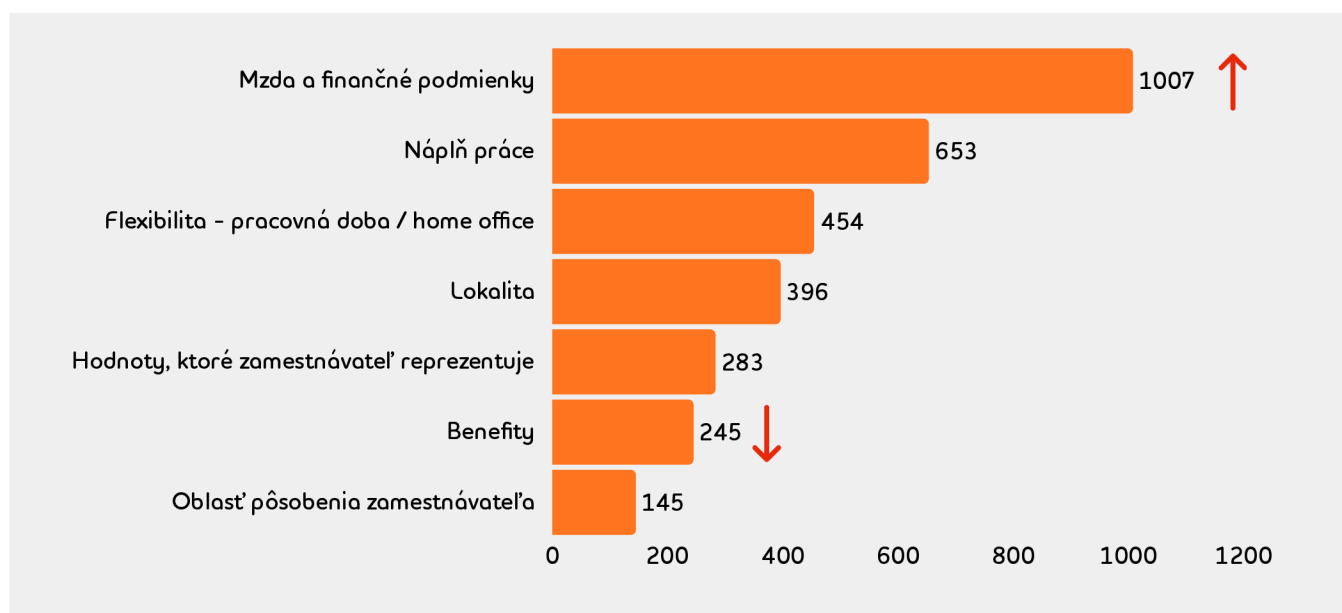
Minuloročný trend posilňovania finančného aspektu pokračuje. Kým vlani sa finančné ohodnotenie posunulo na druhú priečku, tento rok už rebríčku dominuje (33,9 %). Naopak, flexibilita stratila svoje prvenstvo a klesla na štvrté miesto (28,1 %). Druhým a tretím najsilnejším pilierom spokojnosti sa stali vzťahy na pracovisku (29,4 %) a náplň práce (28,2 %), čo naznačuje návrat k tradičným hodnotám stabilného pracovného prostredia



Podľa čoho si vyberáme z ponúk ?

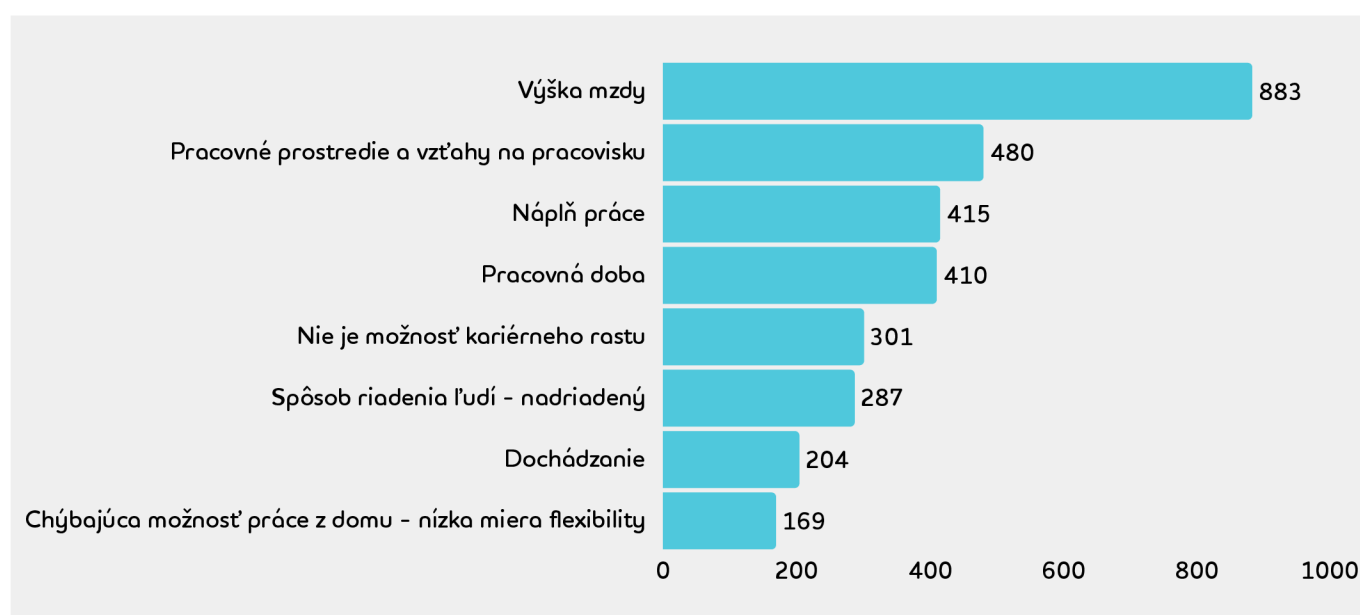
Dominancia finančného ohodnotenia sa tento rok ešte viac posilnila. Kým minulý rok označilo mzdu za kľúčový faktor 84 % respondentov, tento rok toto číslo narástlo na 87 %. Mzda a finančné podmienky sú tak absolútnou prioritou. Druhé miesto si s odstupom drží náplň práce (56 %), nasledovaná flexibilitou (39 %).

Naopak, benefity sa v rebríčku priorít pri výbere nového zamestnania prepadli. Získali 21 % hlasov, čo znamená, že ich kandidáti vnímajú ako menej podstatné než napríklad hodnoty firmy (24 %) alebo lokalitu (34 %).



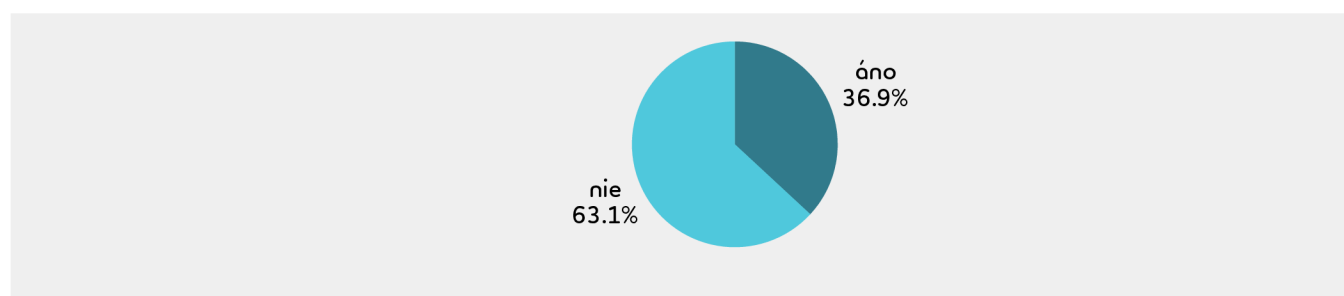
Dôvody na zmenu zamestnania

Najčastejším dôvodom odchodu zo zamestnania je aj tento rok výška mzdy, ktorej dôležitosť ešte vzrástla – uviedlo ju 76 % respondentov. Faktor spôsobu vedenia ľudí, ktorý vlni označila viac ako polovica respondentov za kľúčový, zaznamenal dramatický prepád. Tento rok ho ako dôvod odchodu uviedlo len 25 % ľudí (pokles na 6. miesto). Na pozíciu druhého najčastejšieho dôvodu sa prebojovali vzťahy na pracovisku a pracovné prostredie (41 %). Nasleduje nespokojnosť s náplňou práce (36 %) a pracovnou dobou (35 %).



Spokojnosť so mzdou

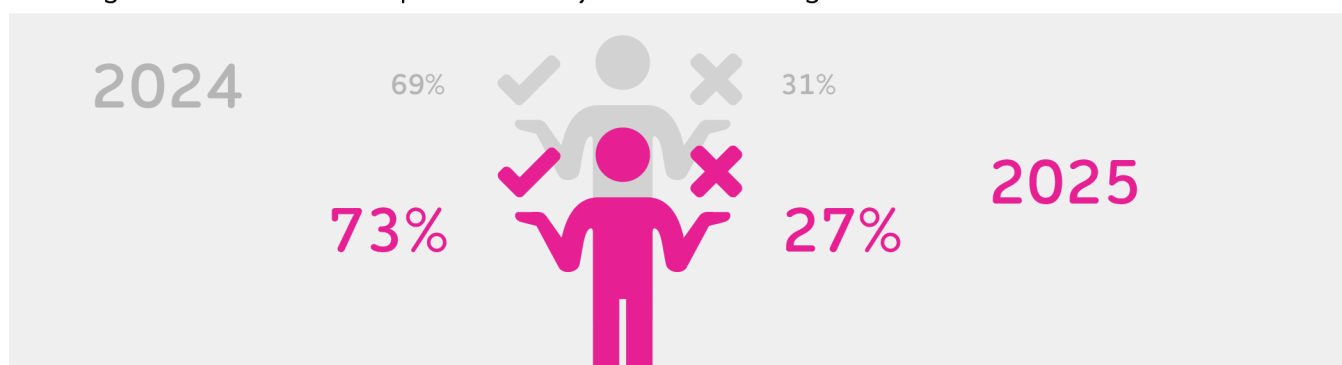
Prieskum odhalil pretrvávajúcu výraznú nespokojnosť s odmeňovaním. Kladne sa k výške svojej mzdy vyjadrilo len 37 % (428) respondentov, zatiaľ čo negatívne to vníma až 63 % (732) účastníkov. Tento pomer je kritický najmä preto, že práve mzda je identifikovaná ako hlavný spúšťač fluktuácie. 55% ľudí odpovedalo, že sa im mzda posledný rok nemenila a 10% sa dokonca mzda znížila.



Ochota relokácie / dochádzania

Ochota Slovákov cestovať a sťahovať sa za prácou dosiahla nové maximum. Súhlas s relokáciou tento rok vyjadrilo až 73 % respondentov, čo je nárast o 4 percentuálne body oproti minulému roku (69 %).

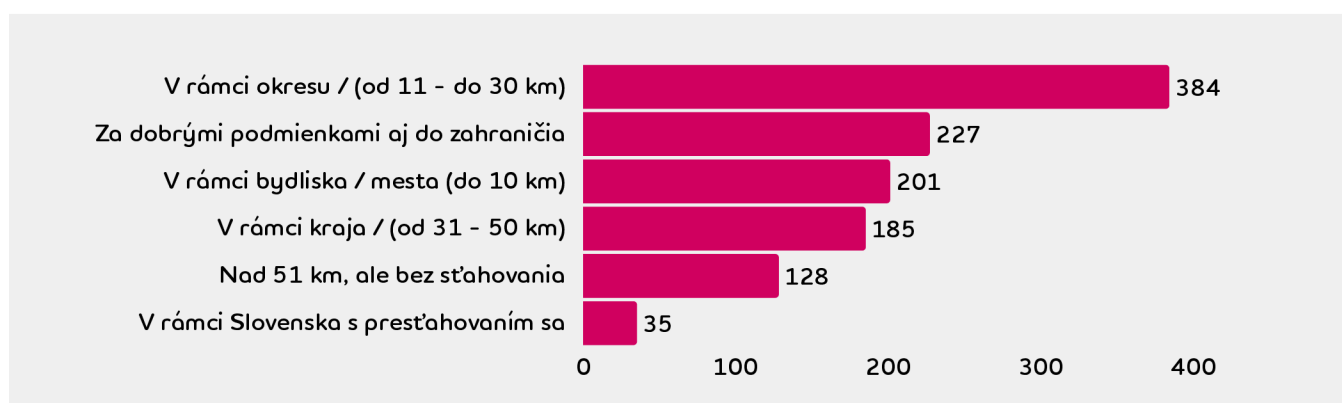
Tento výsledok úzko súvisí s hlavným motivátorom zmeny práce – mzdou. Kandidáti jasne deklarujú, že ak v domácom regióne nenachádzajú adekvátne ohodnotenie, sú pripravení opustiť svoje bydlisko za lepšími podmienkami. Pre zamestnávateľov to znamená príležitosť osloviť talenty z celého Slovenska, podmienkou je však atraktívny balík odmeňovania.



Ochota cestovať

Detailný pohľad na ochotu cestovať odhaľuje, že Slováci sú stále silne naviazaní na svoje bydlisko. Až 50 % respondentov (585) preferuje prácu v bezprostrednej blízkosti – v rámci mesta alebo okresu do 30 km.

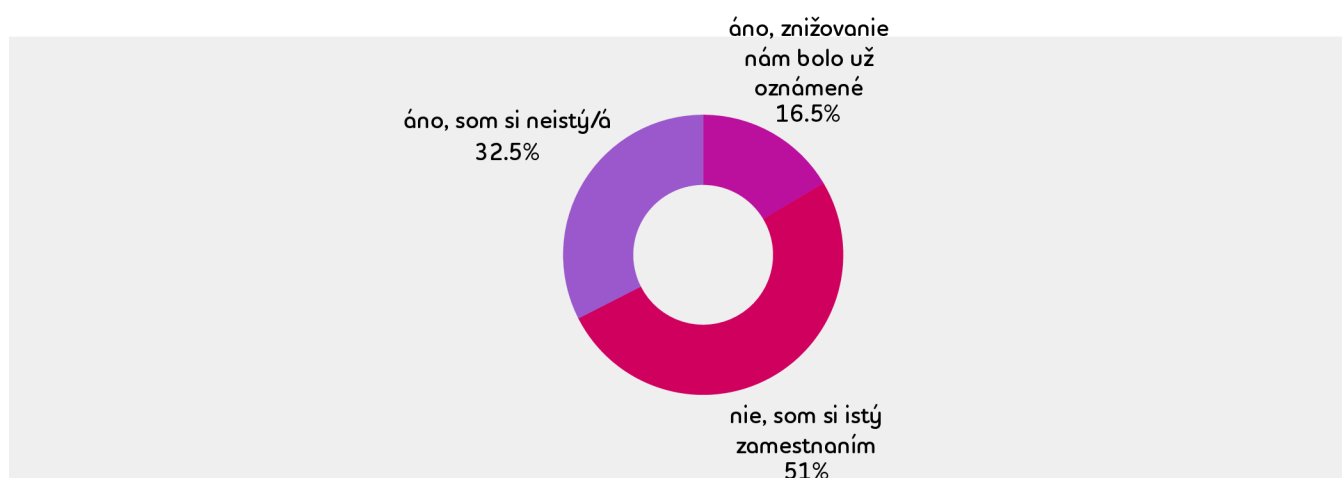
Ochota cestovať do zahraničia sa oproti minulému roku znížila z 31% na 20% avšak znepokojujúcim trendom je priepastný rozdiel medzi ochotou sťahovať sa do zahraničia a v rámci Slovenska. Kým za dobrými podmienkami do zahraničia by vycestovalo už spomínaných 20 % (227) opýtaných, v rámci Slovenska je ochotných sa presťahovať len zanedbateľných 3 % (35) respondentov. Vnútna mobilita pracovnej sily formou relokácie tak prakticky nefunguje.



Obavy z prepustenia na Slovensku

Pocit istoty zamestnania rozdeľuje slovenských pracovníkov na dva takmer rovnako veľké tábory. Kým 51 % respondentov (592) sa cíti bezpečne, druhá polovica trhu prežíva obavy.

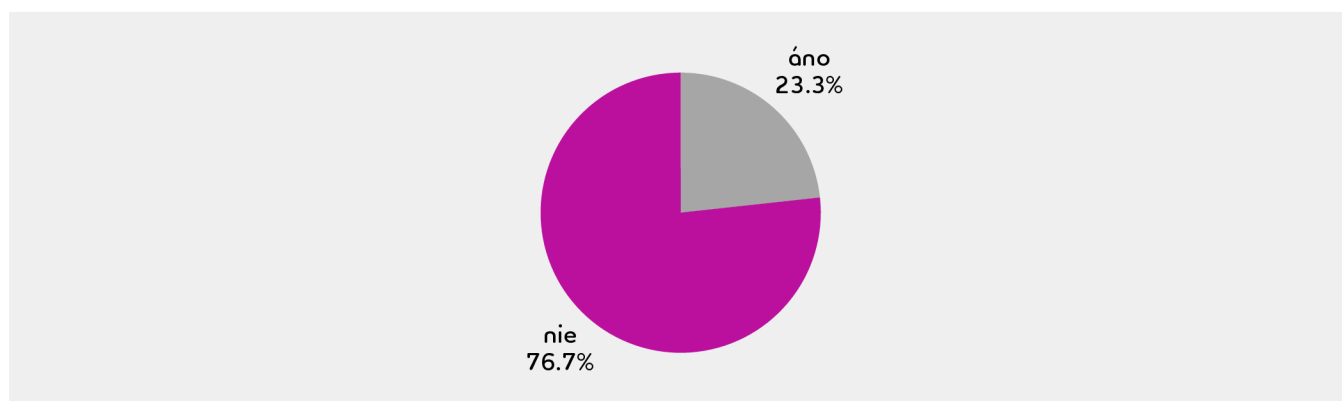
Celkovo 49 % zamestnancov pociťuje ohrozenie svojej pozície. Z toho 16,5 % (191) už čelí oznámenému prepúšťaniu a ďalších 32,5 % (377) žije v neistote. Tento vysoký podiel ohrozených zamestnancov naznačuje, že na trh sa dostáva (alebo čoskoro dostane) veľké množstvo kvalifikovanej pracovnej sily.



Ohrozenie v podobe AI

Detailný pohľad na ochotu cestovať odhaľuje, že Slováci sú stále silne naviazaní na svoje bydlisko. Až 50 % respondentov (585) preferuje prácu v bezprostrednej blízkosti – v rámci mesta alebo okresu do 30 km.

Znepokojujúcim trendom je priepastný rozdiel medzi ochotou sťahovať sa do zahraničia a v rámci Slovenska. Kým za dobrými podmienkami do zahraničia by vycestovalo takmer 20 % (227) opýtaných, v rámci Slovenska je ochotných sa presťahovať len zanedbateľných 3 % (35) respondentov. Vnútorňa mobilita pracovnej sily formou relokácie tak prakticky nefunguje.



Zhrnutie kľúčových zistení: Čo sa mení na trhu práce?

Výsledky tohtoročného prieskumu definujú tri hlavné piliere, na ktorých stojí moderný trh práce na Slovensku:

- Návrat k finančným hodnotám: Romantika benefitov skončila. Benefity sa prepadli na chvost záujmu (14 %), zatiaľ čo finančné istoty (13./14. plat) a výška mzdy dominujú. Kandidáti v čase ekonomickej neistoty hľadajú hmatateľné finančné ohodnotenie, ideálne naviazané na ich vlastný výkon.
- Kríza lojality a mobilita: S takmer 50 % zamestnancov, ktorí cítia neistotu, a 67 % ľudí hľadajúcich prácu, čelíme vysokej fluktuácii. Varovným signálom je, že ľudia sú ochotnejší odísť za zárobkom do zahraničia (20 %) než sa presťahovať v rámci Slovenska (3 %).
- Kultúra nad manažmentom: Zásadná zmena nastala v dôvodoch odchodu. Kým minulý rok označila „spôsob vedenia ľudí“ za kritický faktor viac ako polovica respondentov, tento rok jeho význam dramaticky klesol na 25 %. Pozornosť sa presunula inam – hlavným spúšťačom odchodov (hneď po mzde) sú dnes narušené vzťahy na pracovisku a zlé prostredie, ktoré uviedlo až 41 % opýtaných.

Záver: Zamestnávateľia, ktorí chcú uspieť, musia prehodnotiť dve oblasti:

- prestať sa sústreďovať len na tréning leadrov a začať uzdravovať vzťahy v tímoch,
- transformovať mzdové systémy tak, aby odmeňovali proaktivitu a výkon.

NAŠE SLUŽBY



DOČASNÉ PRIDELENIE

Dočasné pridelenie zamestnancov je využívané tam, kde vzniká potreba pružnej pracovnej sily. Môže sa jednať o dlhodobé, ale aj krátkodobé projekty počas sezónnych období.



PERMANENT PLACEMENT

Rýchle, flexibilné a profesionálne zastrešenie náboru zamestnancov na TPP. Zahŕňa všetko od personálneho poradenstva až po predstavenie Vašej spoločnosti. Pracujeme s vlastnou databázou kandidátov a s inzertnými zdrojmi.



PAYROLL

Externé spracovanie personálnej a mzdovej agendy. Prevezmeme plnú zodpovednosť za jej profesionálne spracovanie v súlade s platnou legislatívou o ochrane osobných údajov.



OUTSOURCING

Prevzatie úplnej zodpovednosti za ucelenú časť činnosti zákazníka. Ak sa chcete plne sústrediť na hlavný predmet svojej podnikateľskej činnosti, ponechajte obslužné procesy nám.



CONSULTING / AUDIT

Profesionálne poradenstvo a audit v oblasti personálneho náboru. Výsledkom služby je súbor opatrení vedúci k optimalizácii a skvalitneniu Vášho procesu s dôrazom na zvýšenie efektivity a šetrenia nákladov vo Vašej spoločnosti.



WORKSHOP / TRAINING /PSYCHODIAGNOSTIKA

Pripravíme Vám workshopy / tréningy z oblasti náboru na mieru. Pomôžeme Vám pri identifikácii a rozvoji talentu vo Vašej organizácii prostredníctvom assessment a development dní, ako aj za použitia najnovších psychodiagnostických metód.

Talent Solutions

Talent Solutions

BRATISLAVA

Nám. 1. mája 7991/9

811 06 Bratislava

+421 2 402 52 821

bratislava@talent-solutions.sk

KOŠICE

Mlynská 28

040 01 Košice

+421 55 62 53 802

kosice@talent-solutions.sk

ŽILINA

Daniela Dlabača 775/33

Žilina

+421 41 565 36 50

zilina@talent-solutions.sk

PREŠOV

Košická 2/D

080 01 Prešov

+421 55 62 53 802

presov@talent-solutions.sk

NÁMESTOVO

Námestovo 1088

029 01 Námestovo

+421911014213

namestovo@talent-solutions.sk

BRATISLAVA (HQ)

Einsteinova 21

851 01 Bratislava

+421 253 630 223

talent-solutions@talent-solutions.sk

