

Studiu EY: Mobilitatea angajaților devine critica pentru soluționarea deficitului de talente sub presiunea reducerii costurilor



Presiunile asupra costurilor și incertitudinea de pe piața muncii fac din mobilitatea angajaților o prioritate esențială, în condițiile în care companiile din întreaga lume o utilizează ca instrument strategic pentru a soluționa deficitul de talente, potrivit studiului *EY 2025 Mobility Reimagined*.

Cercetarea are la baza opiniile a 1.074 de profesioniști în domeniul mobilității din 22 de țări, evidențiind diferențe semnificative în modul în care organizațiile de top abordează deficitul de talente și implementarea GenAI, comparativ cu cele care întâmpina dificultăți.

Cererea de forță de muncă înalt calificată la nivel global a ajuns la un nivel record

Pe fondul creșterii accelerate a cererii de personal bine calificat la nivel global, 48% dintre angajatori spun că întâmpina dificultăți în identificarea resurselor necesare pentru a răspunde nevoilor lor operaționale, iar 74% au declarat că ocuparea posturilor de conducere poate dura mai mult de un an.

Studiul evidențiază rolul central al mobilității în stimularea creșterii organizaționale și în îmbunătățirea capacității de atragere și retenție a talentelor. Un procent remarcabil de 85% dintre respondenți consideră că mobilitatea globală a angajaților poate avea efecte transformatoare, iar aproape jumătate (48%) au declarat că astfel de experiențe cresc probabilitatea ca talentele să rămână în cadrul companiei. În plus, companiile ale căror programe de mobilitate sunt armonizate cu obiectivele generale și de resurse umane au de peste două ori mai multe șanse să înregistreze o creștere a veniturilor de 10%.

Claudia Sofianu, Partener, EY Romania People Advisory Services Leader: „Mobilitatea angajaților a fost din nou evidențiată ca o prioritate strategică pentru companiile din întreaga lume. În trecut, aceasta adresa mai ales lipsa de expertiză, în special pentru rolurile de conducere. Astăzi, însă, accentul s-a mutat pe identificarea resurselor necesare pentru business, în contextul unei nevoi fără precedent de forță de muncă înalt calificată.

În condițiile în care organizațiile se confruntă cu o piață a muncii extrem de competitivă, rotirea eficientă a angajaților între roluri și locații este esențială. Aceasta evoluție subliniază importanța planificării strategice a forței de muncă și promovarea unei culturi organizaționale care susține mobilitatea, permițând astfel companiilor să

atrage și să rețină angajații cei mai valoroși”.

Funcțiunea de mobilitate sub presiunea de a face mai mult cu resurse mai puține

Studiul EY a constatat că 96% dintre specialiștii în mobilitate și-au exprimat dorința de a reduce costurile. Sistemele de mobilitate mai avansate sunt mai pregătite să monitorizeze performanța (68%), impactul pe venituri (63%), ratele de promovare după misiunile de detașare (59%) și viteza de ocupare a posturilor vacante (53%).

Concentrându-se pe de două ori mai multe măsuri de reducere a costurilor comparativ cu omologii lor din alte funcțiuni, funcțiunea de mobilitate evoluată a atins un număr dublu de procese complet automatizate și externalizate. Aceasta abordare strategică evidențiază o atenție sporită acordată eficientizării și maximizării valorii într-un mediu economic tot mai dificil.

Pregătiri pentru soluții GenAI în mobilitatea muncii

Ediția 2025 a studiului *EY Mobility Reimagined Survey* a evidențiat un grad mai mare de pregătire pentru adoptarea GenAI, 70% dintre respondenți fiind de părere că aceasta va avea un impact pozitiv asupra rolului lor, influențând flexibilitatea muncii, productivitatea angajaților și managementul riscurilor.

Proporția respondenților care utilizează în mod curent GenAI a crescut accentuat, la 35% de la 22% anul trecut. În condițiile în care GenAI preia o parte din îndatoririle zilnice, precum elaborarea documentelor uzuale sau extragerea de date de la multiple alte funcțiuni și redactarea analizelor aferente, specialiștii în mobilitatea forței de muncă pot oferi apoi recomandări de o calitate superioară către departamentul de resurse umane și către conducerea executivă.

Corina Mîndoiu, Partener, People Advisory Services, EY România: „În contextul creșterii presiunilor asupra costurilor și a unei cereri fără precedent pentru competențe specifice, echipele de mobilitate globală trebuie să devină un partener strategic pentru organizații. În aceste vremuri încărcate de incertitudine, funcțiunea de mobilitate globală joacă un rol esențial în remodelarea strategiilor de mobilitate a angajaților pentru a aborda eficient penuria de talente, nevoile de business și tendințele disruptive. Programele de mobilitate deplin dezvoltate pot avea un impact semnificativ asupra veniturilor companiilor și pot promova o cultură care atrage talentele potrivite în peisajul actual”.