

Studiu EY Work Reimagined 2025: firmele pierd până la 40% din productivitatea generată de inteligența artificială din cauza lacunelor din strategia de resurse umane



Studiul [EY 2025 Work Reimagined](#) a sondat 5.000 de angajați și 1.500 de angajatori din 29 de țări și a relevat că, atunci când este utilizată eficient și de către o resursă umană stabilă, inteligența artificială poate contribui la creșteri de productivitate de până la 40% în companii.

Deși aproape nouă din zece angajați (88%) folosesc inteligența artificială în activitatea lor zilnică, utilizarea acesteia se limitează în mare parte la activități de bază, precum căutarea informațiilor (56%) și sintetizarea documentelor (34%). Doar 5% folosesc acest instrument într-un mod avansat, care transformă modul în care muncesc.

În pofida adopției la scară largă a inteligenței artificiale, studiul a identificat și o serie de îngrijorări legate de utilizarea acesteia la locul de muncă. 37% dintre respondenții angajați se tem că o dependență excesivă de inteligența artificială le-ar putea eroda competențele și cunoștințele profesionale.

Un procent de 64% dintre angajații chestionați spun că percep o creștere a volumului de muncă, din cauza presiunii de a performa. Cu toate acestea, doar 12% declară că beneficiază de instruire suficientă în ceea ce privește inteligența artificială, care să le permită valorificarea deplină a avantajelor în materie de productivitate. În compensație, 37% dintre angajații sondați declară că folosesc propriile soluții de inteligență artificială la locul de muncă.

Sondajul scoate în evidență și o discrepanță importantă: atunci când adoptarea inteligenței artificiale și a noilor tehnologii nu au o fundație solidă în ceea ce privește strategia de resurse umane (cultura slabă, instruire ineficientă și sisteme de recompensare neconcordante), beneficiile potențiale ale inteligenței artificiale sunt semnificativ diminuate. Organizațiile care reușesc să îmbine eficient resursele umane și tehnologia (ceea ce în studiu este numit „avantajul resursei umane”) produc o valoare mult mai mare, dar în acest moment doar 28% dintre companii declară că sunt pe cale să realizeze acest deziderat.

Claudia Sofianu, Partener, People Advisory Services leader, EY România, a declarat: „Succesul adopției inteligenței artificiale în organizații nu depinde doar de tehnologie, ci mai ales de modul în care resursele umane sunt pregătite să o integreze și să o valorifice. Studiul EY releva că majoritatea angajaților utilizează IA doar pentru sarcinile de bază, și nu merg un pas mai departe, într-o zonă care poate genera un avantaj competitiv pentru angajatori. Iar asta pune un element esențial pe masa de discuții a oricărei organizații – o strategie de resurse umane solidă nu mai este doar un deziderat, ci devine elementul de bază care conduce inteligența artificială de la

un potențial de productivitate la o realitate cu beneficii sustenabile”.

Importanța învățării și a culturii organizaționale

Gradul de sanătate a resursei umane s-a majorat la nivel global cu 10 puncte procentuale față de anul precedent, de la 55 la 65 pe o scala de la 0 la 100 (o creștere de 18%), reflectând o satisfacție mai mare a angajaților față de remunerație, dezvoltare și cultura organizațională. Aceasta îmbunătățire coincide cu o reducere a intenției de a demisiona la 29%, cel mai scăzut nivel din ultimii patru ani, comparativ cu vârful de 43% din perioada „Marii Demisii” (The Great Resignation) din 2021.

Pe o piață a muncii volatilă și aflată în contracție, angajații tind să rămână pe poziții. În materie de cultura organizațională, tonul este dat de șefii de echipă care manifestă grija și încredere față de echipele lor și le responsabilizează, aceștia contribuind în proporție de 44% la gradul de sanătate al resursei umane angajate. Totuși, tabloul este diferit în privința inteligenței artificiale. Echipa de conducere joacă un rol vital în promovarea unei culturi care sprijină adoptarea și învățarea continuă, elemente esențiale pentru menținerea acestui indicator cheie. În organizațiile care au adoptat inteligența artificială, 75% dintre angajați au declarat că liderii lor aderă la o viziune clară cu privire la această tehnologie, în schimb, în medii aflate în stadii incipiente sau „fragile”, majoritatea (62%) nu percep această sincronizare.

Studiul a mai relevat că, deși investițiile în dezvoltarea continuă a angajaților stimulează transformarea, acestea vin și cu reversul medaliei: risc crescut în privința retenției. Angajații care beneficiază de peste 81 de ore de instruire anuală în domeniul inteligenței artificiale raportează un câștig mediu de productivitate de 14 ore pe săptămână, cu mult peste valoarea mediană de 8 ore. Totuși, există și o probabilitate cu 55% mai mare ca acești angajați să părăsească organizația, deoarece competențele în domeniul inteligenței artificiale sunt la mare căutare, iar oportunitățile externe prevalează asupra ciclurilor interne de promovare.

Angajatorii pot atenua problemele legate de retenție prin oferirea unor pachete de remunerare totală cuprinzătoare, care să includă acces la tehnologie, flexibilitate și oportunități de carieră care valorifică abilitățile în domeniul inteligenței artificiale.

Raportul evidențiază astfel tensiunile dintre factorul uman și integrarea inteligenței artificiale în cinci domenii cheie: excelența în adoptarea inteligenței artificiale, învățarea, robustețea resursei umane, cultura organizațională și structurile de remunerare. Organizațiile care performează în aceste domenii obțin un „avantaj al resursei umane” și o valoare transformatoare de pe urma inteligenței artificiale.

Claudia Sofianu a adăugat: „Transformarea reală generată de inteligența artificială nu se măsoară doar prin gradul de adoptare a tehnologiei, ci prin capacitatea organizațiilor de a construi o cultură care valorizează oamenii, învățarea continuă și colaborarea în contextul adopției inteligenței artificiale. În timp ce aceasta devine tot mai prezentă în cadrul organizațiilor, rezultatele obținute încă sunt modeste. Concluziile studiului EY arată că doar acele companii care investesc strategic în robustețea resursei umane și sincronizează progresul tehnologic cu nevoile angajaților reușesc să obțină performanțe transformatoare. Viitorul muncii presupune un mediu propice pentru ca oamenii și tehnologia să evolueze împreună”.