

Romanians@Work 2025: 62% dintre angajați vor să își schimbe jobul fără a avea un plan

62% dintre angajații români se gândesc să își schimbe jobul, însă majoritatea nu au un plan concret, în timp ce 18% declară că știu ce pași vor urma, arată raportul „Romanians@Work 2025”, o amplă cercetare națională despre piața muncii realizată de CareerShift.ro, organizație de consultanță și educație în domeniul resurselor umane.

Doar 12% dintre respondenți afirmă că avansează cu o direcție clară în carieră. Restul navighează într-o zonă gri de adaptare (22%) sau reinventare (24%), ceea ce indică o generație de angajați aflată în căutarea direcției profesionale într-un peisaj în schimbare.

„Romanians@Work 2025 este o radiografie complexă a pieței muncii din România, ajunsă la a doua ediție după cea din 2022. Studiul mai arată că 31% dintre manageri nu discută niciodată cu angajații despre viitorul lor profesional, iar 73% dintre companii nu au sau nu comunică transparent programe clare de dezvoltare a carierei. Acesta este un semnal de alarmă pentru modul în care organizațiile răspund la preocupările oamenilor”, a spus **Mihai Zânt**, *Executive Coach și cofondator CareerShift HUB*.

Studiul a fost realizat în iunie 2025 prin chestionar online auto-administrat, pe un eșantion de 566 de respondenți. Participanții provin preponderent din mediul urban și din industrii cu o componentă ridicată de muncă intelectuală, cu 44% dintre ei lucrând în organizații cu peste 500 de angajați.

Revoluția valorilor: respectul bate banii

Angajații români pun respectul și echilibrul emoțional înaintea banilor, un semnal al schimbării de paradigmă în relațiile de muncă. 42% declară că nu și-ar compromite niciodată respectul și demnitatea, chiar dacă ar primi avantaje financiare, în timp ce 43% plasează stabilitatea emoțională și psihică înaintea compensației. Totodată, 62% dintre angajați ar pleca pentru același salariu dacă ar primi un management empatic (27,6%), program flexibil (17,9%) sau muncă 100% remote (16,3%).

Burnoutul ia amploare

„Romanians@Work 2025” conține mai multe date despre perspectiva asupra sănătății mintale la locul de muncă. Astfel, 52,8% dintre angajați trăiesc zilnic cu un nivel ridicat de stres, în creștere de la 32% în 2022, ceea ce indică o escaladare a presiunii profesionale.

Din cauza stresului constant în multe locuri de muncă, peste 25% dintre angajații care ar avea nevoie de concediu medical aleg să nu îl solicite. 32% identifică burnoutul ca motiv principal pentru care ar părăsi locul de muncă.

Sanatos sau toxic?

Raportul CareerShift HUB arată că 27,2% dintre angajați sunt nemulțumiți de compania la care lucrează. Doar 19% dintre angajați și-ar recomanda compania celui mai bun prieten fără rezerve, iar 35% nu se simt ascultați când încearcă să discute despre carieră.

În plus, angajații români au devenit extrem de sensibili la atmosfera relațională din organizații. 73% evită angajatorii cu o cultură toxică, o cifră care depășește cu mult procentul celor care au inclus în topul semnalelor de alarmă preocupările legate de salariu (28%).

36% ar părăsi compania din cauza posibilităților limitate de evoluție, iar 35% identifica lipsa sensului ca motiv de plecare. Aceste procente confirmă că românii nu mai acceptă relații pur tranzacționale cu angajatorii și cer o experiență profesională holistică.

Carierea cu AI sau fara?

Angajații români manifestă optimism tehnologic temperat de anxietatea pregătirii. Angajații români nu sunt speriați de impactul inteligenței artificiale, însă vor să aibă posibilitatea de o pregătire adecvată. 53% văd AI-ul ca o oportunitate, în timp ce doar 1% îl consideră o amenințare directă. Teamă nu vine din tehnologie, ci din eșecul leadershipului, având în vedere că 38% dintre angajați resimt îngrijorare că nu vor fi instruiți adecvat cu privire la inteligența artificială.

„În studiul CareerShift din 2022, inteligența artificială nu figura printre preocupările principale, munca remote și echilibrul viața-munca dominau atenția angajaților. În acest an, AI-ul intra în prim-plan, dar nu ca un bau-bau tehnologic, ci ca simbol al rupturii dintre schimbarea rapidă și adaptarea lentă a sistemelor interne. Aceasta dubla polarizare – între entuziasm și teamă – arată că succesul tranziției către un mediu de lucru augmentat de AI depinde fundamental de lideri”, a explicat **Viorel Bucur**, *Corporate Coach specializat în Științe Comportamentale și cofondator CareerShift HUB*.

Viitorul muncii în România

Pe baza datelor din cercetare, experții CareerShift HUB recomandă organizațiilor cinci măsuri pentru a rămâne competitive:

- Conversații trimestriale structurate între manageri și angajați, cu agende clare și instrumente simple de utilizat.
- Dezvoltarea competențelor emoționale ale liderilor (empatie, feedback, ascultare activă).
- Platforme integrate de wellbeing organizațional care să ofere angajaților acces direct la resurse de suport emoțional, consiliere psihologică și programe de gestionare a stresului.
- Strategii transparente pentru adoptarea AI: instruire, comunicare, reconversie profesională.
- Sisteme clare de carieră: trasee de evoluție, criterii obiective, feedback regulat.

Implementarea acestor măsuri poate transforma organizațiile românești în angajatori de top și poate crește semnificativ loialitatea și performanța angajaților în următorii ani. Studiul complet este disponibil [aici](#).

CareerShift.ro a dezvoltat programe care ajută companiile și angajații acestora să își traseze strategii profesionale clare. Career Booster este un program intensiv de carieră de nouă săptămâni, care începe pe 14 octombrie.

Modulele și experiențele participanților din cohortele anterioare pot fi descoperite [aici](#). Career Coaching Certification, un program intensiv de patru luni, 100% online, începe pe 9 octombrie și este creat pentru lideri, manageri, profesioniști HR și coach. Programul combină 20 de ore de training live cu practica intensivă supervizată (55% practică / 45% teorie), oferind un mix unic la nivel internațional.

Datele din Romanians@Work 2025 indică o schimbare fundamentală în așteptările angajaților români.

Organizațiile care nu se adaptează acestei noi realități risca să piardă nu doar talente, ci și relevanța pe piața muncii viitorului.