

Mobilitatea internationala si GenAI sustin retentia angajatilor si competitivitatea companiilor (analiza EY)

Mobilitatea transfrontaliera a fortei de munca devine un instrument important de retentie a angajatilor si de crestere a competitivitatii companiilor, în contextul competitiei pentru competente rare, iar inteligenta artificiala generativa (GenAI) accelereaza transformarea proceselor de mobilitate, releva studiul EY *Mobility Reimagined Survey 2026*.

"Mobilitatea transfrontaliera a fortei de munca devine un instrument puternic de retentie, în conditiile în care angajatorii concureaza pentru competente rare si reactioneaza la volatilitatea pietelor si la evolutiile geopolitice. Concluziile arata ca încrederea în functiile de mobilitate si în programele de mobilitate contribuie la mentinerea ritmului operational si la îmbunatatirea rezultatelor economice", sustin autorii analizei.

Conform unui comunicat al EY, patru din cinci angajati intervievati (80%) au afirmat ca misiunea cea mai recenta în strainatate i-a facut mai predispusi sa ramâna la actualul loc de munca, în crestere cu 32 de puncte procentuale fata de 2025.

Conform sursei citate, si asteptarile angajatilor sunt mai mari. Astfel, aproape noua din zece respondenti (88%) au spus ca flexibilitatea politicilor de mobilitate este importanta, în crestere de la 70% anul trecut, cei din generatia Z fiind de aproape doua ori mai predispusi decât alte generatii sa considere flexibilitatea drept "extrem de importanta".

În cadrul unuia dintre cele mai ample studii de acest tip, specialistii în mobilitate globala au identificat principalele caracteristici ale unei functii de mobilitate de încredere, de la integrarea strategica pâna la excelenta operationala.

Mai bine de o treime dintre angajatorii intervievati (34%) au afirmat ca mobilitatea contribuie la consolidarea încrederii angajatilor în strategia de resurse umane a organizatiei, se mai arata în document.

Cu toate acestea, doar 19% dintre functiile de mobilitate au fost considerate ca prezentând "un nivel ridicat de încredere" în cadrul cercetarii, iar aceste echipe pot reloca angajatii pe piete noi de peste doua ori mai rapid.

Aceasta rapiditate este importanta deoarece normele fiscale si de imigrare pentru munca transfrontaliera sunt în continua schimbare. Peste jumatate dintre angajatorii chestionati (51%) au declarat ca au renuntat la o oportunitate economica în ultimii doi ani din cauza problemelor legate de imigrare, mai arata analiza.

În acelasi timp, organizatiile utilizeaza din ce în ce mai mult programele de mobilitate pentru a dezvolta viitori lideri si pentru a construi fluxuri de resurse umane pe termen lung.

Planificarea fortei de munca si dezvoltarea angajatilor pe termen lung reprezinta în prezent principala prioritate pentru functiile de mobilitate, 26% dintre angajatorii intervievati indicând mobilitatea ca factor-cheie pentru atragerea si retentia angajatilor, în timp ce 24% o utilizeaza pentru a aloca anumite competente pe pietele unde sunt cel mai mult necesare.

"Pentru organizatiile din România si din regiune, mobilitatea globala nu mai este o functie de suport, ci o decizie de business cu impact direct asupra retentiei, cresterii si competitivitatii. Studiul arata ca diferenta reala o fac încrederea si viteza: încrederea în date, în tehnologie si în capacitatea organizatiei de a gestiona conformitatea într-un context reglementat tot mai complex. Integrarea inteligentei artificiale generative în mobilitate poate

accelera semnificativ aceste procese, dar numai acolo unde fundatia de date este solida. Altfel spus, tehnologia amplifica strategia, nu o înlocuieste", a afirmat Claudia Sofianu, partener, liderul departamentului People Advisory Services, EY România, citata în comunicat.

În ciuda importanței sale strategice în creștere, mobilitatea globală rămâne complexă. Gestionarea mobilității transfrontaliere a forței de muncă implică din ce în ce mai mult gestionarea cerințelor de imigrare, a obligațiilor de conformitate, a relațiilor cu furnizorii și a proceselor interne, adesea într-un ritm dictat de imperativele economice globale.

Studiul a arătat că aproape toate funcțiile de mobilitate (95%) se confruntă cu obstacole în îmbunătățirea vitezei proceselor, în timp ce 62% din timpul echipelor de mobilitate este încă dedicat solicitărilor reactive, ad-hoc, în locul activităților strategice.

Pentru a contracara aceste dificultăți, organizațiile apelează la automatizare, platforme de date și inteligență artificială pentru a transforma modul în care departamentele de mobilitate gestionează conformitatea, costurile și asistența transfrontalieră acordată angajaților. Trei sferturi dintre angajatorii sondați (75%) intenționează să își majoreze investițiile în tehnologia de mobilitate, în creștere de la 66% anul trecut, în timp ce 72% extind utilizarea inteligenței artificiale generative (GenAI) și a inteligenței artificiale autonome pentru a transforma procesele sau operațiunile generale, chiar dacă 97% se așteaptă la reduceri de costuri în următoarele 12 luni.

Studiul *EY Mobility Reimagined Survey* evaluează, de asemenea, persistența unor probleme legate de date. Doar 51% dintre angajatorii intervievați au spus că datele lor sunt exacte, iar doar 47% consideră că platformele lor tehnologice sunt fiabile, ceea ce limitează capacitatea de a valorifica pe deplin beneficiile tehnologiilor avansate.

EY furnizează, prin intermediul celor peste 1.000 de angajați din România și Republica Moldova, servicii integrate de audit, asistență fiscală, juridică, strategice și tranzacții, consultanță pentru companii multinaționale și locale.