



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Ce competențe trebuie să-și dezvolte angajații

pentru a răspunde evoluțiilor tehnologice generate de AI

Inteligența artificială a trecut, în ultimii ani, de la statutul de tehnologie emergentă la cel de forță structurală care remodelează piața muncii la nivel global. Nu este vorba doar despre automatizarea unor sarcini repetitive, ci despre o schimbare mai profundă a modului în care este definită valoarea muncii umane: tot mai multe organizații folosesc AI pentru a prelua sarcinile de rutină, în timp ce cer angajaților competențe pe care, până de curând, le regăseam mai degrabă la nivelul rolurilor de conducere — gândire strategică, judecată, creativitate și leadership.

Acest articol trece în revistă amploarea transformărilor generate de AI pe piața muncii, modul în care se schimbă natura joburilor, precum și competențele pe care angajații trebuie să și le dezvolte pentru a rămâne relevanți și competitivi într-un mediu profesional aflat în transformare rapidă.

Amploarea transformării

Datele publicate în ultimul an de organizații precum World Economic Forum și PwC oferă o imagine clară asupra vitezei acestei transformări. Potrivit raportului Future of Jobs 2025 al World Economic Forum, realizat pe baza răspunsurilor a peste 1.000 de angajatori din 22 de industrii și 55 de economii, aproximativ 40% dintre competențele considerate esențiale astăzi vor deveni depășite până în 2030, ceea ce plasează învățarea continuă în centrul strategiilor de carieră.

Barometrul global PwC privind joburile în era AI, publicat în 2026, arată o accelerare și mai pronunțată: joburile care solicită explicit competențe de AI au crescut cu 69% în ultimii cinci ani, comparativ cu doar 9% pentru piața muncii în ansamblu — o creștere de aproape opt ori mai rapidă. În plus, angajații care dețin competențe de AI câștigă, în medie, cu 62% mai mult decât cei fără astfel de competențe, diferență ce variază semnificativ pe sectoare, de la 16% în sectorul public până la 118% în domeniul bunurilor de consum.

Aceeași analiză arată că firmele cele mai avansate în adoptarea AI au înregistrat o creștere a productivității muncii de 163% din 2018 până în prezent, comparativ cu o medie de aproximativ 34% pentru companiile expuse semnificativ la AI și 24% pentru cele cu expunere redusă. Companiile care folosesc intensiv AI angajează, de asemenea, mai rapid — cu 52% mai mult personal față de 2018, comparativ cu doar 36% în cazul companiilor cu adoptare minimă.

Cum schimbă AI natura muncii



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Analizele recente disting două direcții distincte prin care AI remodelează rolurile profesionale. Pe de o parte, apar roluri „profesionalizate”, în care AI preia sarcinile de rutină și oferă asistență, permițând specialiștilor să se concentreze pe judecată, strategie și decizii complexe. Pe de altă parte, există roluri „democratizate”, în care AI simplifică activități care anterior necesitau expertiză specializată, făcându-le accesibile unui grup mai larg de angajați. Potrivit datelor PwC, rolurile profesionalizate se extind de două ori mai rapid decât cele democratizate, semn că expertiza umană, susținută de AI, rămâne extrem de valoroasă.

Un fenomen mai puțin intuitiv este ceea ce cercetătorii numesc „paradoxul rolurilor de nivel de intrare”: pozițiile entry-level cu expunere semnificativă la AI au crescut cu 35% din 2019 până acum, în timp ce rolurile junior tradiționale, fără expunere la AI, au scăzut cu 10%. Mai mult, aceste roluri entry-level „augmentate” de AI solicită, de șapte ori mai des decât pozițiile junior clasice, competențe considerate anterior specifice nivelurilor senior — leadership, gândire strategică și judecată independentă. Cu alte cuvinte, chiar și la început de carieră, angajații sunt nevoiți să demonstreze mai devreme competențe pe care, în trecut, le dezvoltau treptat, prin sarcini repetitive.

Ocupații în creștere și ocupații în declin

Pe fondul acestor transformări, anumite categorii de roluri cunosc o creștere accelerată, în timp ce altele intră într-un declin structural. Printre rolurile aflate în expansiune se numără specialiștii în AI și machine learning, analiștii de date, inginerii în domeniul energiei regenerabile, experții în securitate cibernetică și specialiștii în vehicule autonome. În același timp, rolurile axate pe sarcini repetitive și predictibile — operatori de introducere a datelor, casieri, funcționari bancari, operatori de telemarketing sau anumite activități administrative — se confruntă cu un declin constant, pe măsură ce aceste sarcini sunt preluate de sistemele automatizate.

Această polarizare nu înseamnă, însă, o dispariție generalizată a locurilor de muncă, ci mai degrabă o redistribuire a lor către activități care necesită judecată, relaționare și creativitate — dimensiuni în care contribuția umană rămâne, cel puțin pentru moment, greu de înlocuit.

Competențele cheie pentru viitor

Pe baza analizelor citate mai sus, se conturează un set relativ consistent de competențe pe care angajații ar trebui să și le dezvolte pentru a rămâne relevanți într-o piață a muncii tot mai influențată de AI.



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Categorie de competențe	Ce include	De ce contează în era AI
Alfabetizare în AI și date	Înțelegerea principiilor de funcționare a instrumentelor AI, interpretarea datelor, folosirea eficientă a prompt-urilor	Este competența cu cea mai rapidă creștere a cererii; joburile care o solicită au crescut de aproape 8 ori mai repede decât media pieței
Gândire analitică și rezolvare de probleme	Descompunerea problemelor complexe, evaluarea critică a soluțiilor generate de AI	Rămâne, an de an, competența cea mai căutată de angajatori, indiferent de industrie
Creativitate și inovație	Generarea de idei originale, combinarea conceptelor din domenii diferite	AI generează variante, dar direcția, gustul și originalitatea rămân, deocamdată, atribute umane
Inteligență emoțională și leadership	Empatie, comunicare, capacitatea de a motiva și influența echipe	Devine mai valoroasă pe măsură ce sarcinile de rutină sunt automatizate
Adaptabilitate și reziliență	Confort cu ambiguitatea, capacitatea de a învăța rapid instrumente și procese noi	Ritmul schimbării tehnologice face din flexibilitate o competență de bază, nu un plus
Alfabetizare digitală și securitate cibernetică	Utilizarea eficientă și responsabilă a tehnologiei, protecția datelor	Rămâne relevantă pe măsură ce tot mai multe procese devin digitale și automatizate

Educația formală versus rezultatele demonstrate

Un alt element important al acestei transformări este schimbarea criteriilor folosite de angajatori în procesul de selecție. Deși diplomele rămân esențiale în domenii reglementate — precum medicina, dreptul sau arhitectura —, pentru majoritatea rolurilor angajatorii pun un accent tot mai mare pe rezultate demonstrabile și pe portofolii concrete, mai ales după primii 5-7 ani de experiență. Specialiștii în resurse umane observă că nu mai există „o singură competență magică”; ci mai degrabă combinații complementare de abilități tehnice, analitice și interpersonale, evaluate în ansamblu.



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Rolul organizațiilor în susținerea recalificării

Responsabilitatea adaptării la aceste transformări nu revine exclusiv angajaților. Organizațiile care investesc constant în programe de recalificare (reskilling) și de perfecționare (upskilling) au un avantaj competitiv semnificativ, atât în atragerea, cât și în retenția talentelor. Aceste programe funcționează cel mai bine atunci când sunt integrate în procesul de lucru curent — prin proiecte practice, mentorat și acces facil la instrumente AI, nu doar oferite sub forma unor cursuri izolate.

Departamentele de resurse umane joacă, de asemenea, un rol esențial în redefinirea fișelor de post, astfel încât acestea să reflecte competențele reale necesare într-un mediu de lucru asistat de AI, precum și în construirea unor trasee clare de dezvoltare pentru angajații ale căror roluri sunt afectate de automatizare.

Recomandări practice pentru angajați

Pentru angajații care doresc să își gestioneze proactiv cariera în acest context, recomandăm câteva direcții de acțiune concrete:

- **Experimentează activ cu instrumentele AI relevante pentru domeniul tău:** familiarizarea directă rămâne cea mai eficientă metodă de a înțelege atât potențialul, cât și limitele acestor tehnologii.
- **Investește constant în competențele analitice și de rezolvare a problemelor:** acestea rămân, an de an, cele mai căutate de angajatori, indiferent de industrie.
- **Dezvoltă-ți deliberat competențele umane greu de automatizat:** comunicare, leadership, empatie și creativitate — acestea câștigă valoare pe măsură ce sarcinile de rutină sunt preluate de AI.
- **Construiește-ți un portofoliu de rezultate concrete:** proiecte, studii de caz sau realizări măsurabile, care demonstrează impactul muncii tale, dincolo de diplome sau certificări.
- **Adoptă o mentalitate de învățare continuă:** alocă timp regulat pentru actualizarea competențelor, nu doar atunci când schimbarea devine inevitabilă.

Transformările generate de AI pe piața muncii nu reprezintă un eveniment izolat, ci un proces continuu, care va continua să redefinească natura muncii în anii următori. Angajații care înțeleg direcția acestor schimbări și investesc proactiv în competențele analitice, tehnologice și umane necesare vor avea șanse semnificativ mai mari să prospere într-un mediu de lucru asistat de AI. În același timp, organizațiile care susțin activ dezvoltarea



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



acestor competențe — prin programe de recalificare, mentorat și acces la tehnologie — vor fi cele mai bine poziționate pentru a atrage și reține talentele necesare în noua economie.

Iulie 2026

**Expert informare si constientizare S
BARTOȘ ELVIRA VIRGINIA**