

Δελτίο Τύπου

Λευκωσία, 31 Οκτωβρίου 2024

ΕΥ Κύπρου: Η υιοθέτηση του GenAI στην εργασία εκτοξεύθηκε στο 75%

- ▶ Σύμφωνα με την έρευνα της ΕΥ «Work Reimagined Survey 2024» η χρήση του GenAI στο εργατικό δυναμικό έχει εκτοξευθεί στο 75% από 22% του 2023.
- ▶ Η πρόθεση παραίτησης των εργαζομένων αυξάνεται: αύξηση 4% σε ετήσια βάση, παρά την οικονομική αβεβαιότητα.
- ▶ Χάσμα ανταμοιβών: Οι εργοδότες δίνουν προτεραιότητα στην υγεία και την ευημερία, ενώ οι εργαζόμενοι επιδιώκουν βελτιώσεις γύρω από τα bonus και τα κίνητρα.

Η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης (GenAI) στον εργασιακό χώρο έχει σημειώσει εντυπωσιακή αύξηση τον τελευταίο χρόνο, με το ποσοστό υιοθέτησής της να εκτοξεύεται σήμερα στο 75%, από το 22% του 2023. Τα υψηλότερα ποσοστά ένταξης της GenAI κατέχει ο τεχνολογικός τομέας με 90%, ενώ τα χαμηλότερα ο δημόσιος τομέας και οι κυβερνητικές υπηρεσίες με ποσοστό 60%. Τα αποτελέσματα αυτά προκύπτουν από την έρευνα της ΕΥ “**Work Reimagined Survey 2024**”, η οποία διεξήχθη ανάμεσα σε 17.350 εργαζόμενους και 1.595 εργοδότες σε 23 χώρες και 27 βιομηχανικούς κλάδους σε ολόκληρο τον κόσμο. Η έρευνα είχε ως στόχο να διερευνήσει πως η αναδιαμόρφωση τεχνολογικού τοπίου σε συνδυασμό με τη δυναμική αγορά ταλέντων μπορεί να δημιουργήσει μια μοναδική ευκαιρία για τους εργοδότες, ώστε να επιτύχουν ανώτερα επιχειρηματικά αποτελέσματα.

Περισσότερο από το ένα τρίτο των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα κατέγραψαν θετικές αξιολογήσεις σε σχέση με τον αντίκτυπο της χρήσης του GenAI στη βελτίωση της παραγωγικότητας (37%) και στην ικανότητα εστίασης σε εργασίες υψηλής αξίας (36%). Η έρευνα διαπίστωσε επίσης ότι η υιοθέτηση του GenAI συσχετίζεται με την επάρκεια στην ανάπτυξη δεξιοτήτων. 58% των εργαζομένων που χρησιμοποιούν το GenAI δηλώσαν ότι τα προγράμματα ανάπτυξης και κατάρτισης του οργανισμού τους είναι «πάνω από τον μέσο όρο» ή «εξαιρετικά».

Η έρευνα αποκαλύπτει επίσης την ανάγκη να διασφαλιστεί η συνεπής υιοθέτηση των εργαλείων και των δεξιοτήτων γύρω από το GenAI, από όλες τις γενιές εργαζομένων. Ενώ σχεδόν το ¼ (23%) του συνόλου των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα αναφέρει εκτεταμένη χρήση της τεχνολογίας, η διαφορά μεταξύ των millennials (27%) και των baby boomers (7%) είναι έντονη.

Η ευρύτερη εικόνα της έρευνας, αποδεικνύει ότι η εργασία αποσυνδέεται ολοένα και περισσότερο από τις παλιές ιδέες που αφορούν την καριέρα και τους χώρους εργασίας. Διαπιστώθηκε ακόμη ότι, ενώ οι εργαζόμενοι μπορεί να έχουν κίνητρα και να είναι πρόθυμοι να προωθήσουν τους εργοδότες τους, βρίσκουν νέες ευκαιρίες με αυξημένες συνολικές αποδοχές (81%), καλύτερη συνθήκες και καριέρα (79%), ποιότητα ηγεσίας (76%) και εξ αποστάσεως

εργασία (75%). Η υγεία και η ροή των ταλέντων (διατήρηση και προσέλκυση) είναι θεμελιώδους σημασίας, με την έρευνα να επισημαίνει την επιτακτική ανάγκη των εργοδοτών να τη μετρήσουν, έτσι ώστε να καταστεί δυνατή η ευθυγράμμιση των στρατηγικών τους για την κουλτούρα, τις συνολικές ανταμοιβές και τη μάθηση, και κατ' επέκταση να επιτύχουν βασικά επιχειρηματικά αποτελέσματα.

Η πρόθεση παραίτησης αυξάνεται σε Gen Z και Millennials

Σύμφωνα με την έρευνα, οι εργαζόμενοι συνεχίζουν να ενθαρρύνονται από τις απόψεις και τις επιλογές των γενεών στις οποίες ανήκουν στην αγορά εργασίας. Το 38% του συνόλου των ερωτηθέντων εργαζομένων δηλώνει ότι είναι πιθανό να εξετάσει το ενδεχόμενο να παραιτηθεί από τη δουλειά του μέσα στους επόμενους 12 μήνες, εκ των οποίων το 26% δηλώνει ότι επιθυμεί να παραμείνει στον τρέχοντα τομέα του και το 25% ότι επιθυμεί να μετακινηθεί σε διαφορετικό τομέα. Το συναίσθημα αυτό είναι ιδιαίτερα έντονο μεταξύ των millennials, με το 40% να σκέφτεται να αποχωρήσει σε σύγκριση με το 23% των baby boomers. Οι Gen Z και οι millennials έχουν 1,8 φορές περισσότερες πιθανότητες να παραιτηθούν από τους baby boomers και οι άνδρες έχουν 1,2 φορές περισσότερες πιθανότητες να παραιτηθούν από τις γυναίκες.

Οι περισσότεροι οργανισμοί δεν έχουν επιτύχει ένα «πλεονέκτημα ταλέντου»

Η έρευνα επισημαίνει ως επιτακτική ανάγκη για τους οργανισμούς να αποκτήσουν «πλεονέκτημα ταλέντου», λαμβάνοντας υπόψιν 5 παραμέτρους: «Υγεία και ροή ταλέντων», «Τεχνολογία εργασίας και GenAI», «Προτεραιότητες συνολικών ανταμοιβών», «Μάθηση, δεξιότητες και διαδρομές σταδιοδρομίας» και «Κουλτούρα και χώροι εργασίας». Οι οργανισμοί που επένδυσαν στο ταλέντο απέκτησαν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, και είχαν σχεδόν επτά φορές περισσότερες πιθανότητες να αναφέρουν σημαντική βελτίωση της παραγωγικότητας τους τα τελευταία δύο χρόνια, και περίπου έξι φορές περισσότερες πιθανότητες να αναφέρουν σημαντική υπεραπόδοση στις τρέχουσες οικονομικές συνθήκες. Ωστόσο, σχεδόν το 70% των εργοδοτών που συμμετείχαν στην έρευνα δεν το έχει ακόμα επιτύχει.

Σχολιάζοντας τα αποτελέσματα της έρευνας, ο Παναγιώτης Θρασυβούλου, Συνέταιρος και Επικεφαλής Συμβουλευτικών Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού και Υπηρεσιών Μετανάστευσης στην EY Κύπρου, ανέφερε: «Η ραγδαία υιοθέτηση της Τεχνητής Νοημοσύνης από τους οργανισμούς, αλλά και η αυξητική πρόθεση παραίτησης των Gen Z και Millennials, αναδιαμορφώνει δραματικά το εργασιακό τοπίο παγκοσμίως, με τις εξελίξεις να αγγίζουν αναπόφευκτα και τη χώρα μας. Το στοίχημα που καλούνται να κερδίσουν οι εργοδότες είναι να καταφέρουν να προσελκύσουν και να διατηρήσουν στον οργανισμό τους ταλαντούχα στελέχη. Οι οργανισμοί που θα προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα εργοδότησης, εστιάζοντας στις ευνοϊκές συνθήκες εργασίας, στην ευελιξία της εξ αποστάσεως εργασίας και στις υψηλότερες αποδοχές και κίνητρα, θα καταφέρουν να καταστούν κορυφαίοι προορισμοί ταλέντων με σημαντικά οφέλη στην παραγωγικότητα και την ανάπτυξή τους».

- Τέλος -

Σχετικά με την EY Κύπρου

Η EY Κύπρου, με πάνω από 90 χρόνια λειτουργίας, αποτελεί ένα αξιόπιστο σύμβουλο επιχειρήσεων και ελεγκτή που απευθύνεται σε ένα ευρύ φάσμα πελατών, περιλαμβανομένων

ιδιωτών και επιχειρήσεων, μεγάλων δημόσιων εταιρειών και πολυεθνικών. Μέσω των ολοκληρωμένων υπηρεσιών μας, Ελεγκτικές Υπηρεσίες και Υπηρεσίες Διασφάλισης, Συμβουλευτικές Υπηρεσίες, Φορολογικές και Νομικές Υπηρεσίες και Υπηρεσίες Συμβούλων Εταιρικής Στρατηγικής και Συναλλαγών, και μέσω της βαθιάς γνώσης των κλάδων της οικονομίας, βοηθάμε τους πελάτες μας να εκμεταλλευτούν τις νέες ευκαιρίες, καθώς και να αξιολογήσουν και να διαχειριστούν τους κινδύνους, προκειμένου να επιτύχουν μία υπεύθυνη ανάπτυξη. Οι διεπιστημονικές, υψηλών επιδόσεων ομάδες μας, βοηθούν τους πελάτες να εκπληρώσουν τις κανονιστικές τους υποχρεώσεις, να ενημερώσουν αποτελεσματικά τους επενδυτές και να ανταποκριθούν στις ανάγκες των ενδιαφερόμενων μερών. Στην EY, ο σκοπός μας είναι να δημιουργήσουμε έναν καλύτερο εργασιακό κόσμο.

Σχετικά με την έρευνα EY 2024 Work Reimagined Survey

Τον Αύγουστο του 2024, ο παγκόσμιος οργανισμός EY διεξήγαγε την πέμπτη έκδοση της έρευνας Work Reimagined Survey για καλύτερη κατανόηση των συνεχιζόμενων αλλαγών στη δυναμική των ταλέντων παγκοσμίως, στα πρότυπα εργασίας και στην ισορροπία δυνάμεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Η έρευνα διεξήχθη σε 17.350 εργαζομένους και 1.595 εργοδότες από οργανισμούς με 500 ή περισσότερους εργαζόμενους παγκοσμίως. Οι ερωτηθέντες αντιπροσώπευαν 27 τομείς και 23 χώρες που κάλυπταν την Αμερική, την Ασία-Ειρηνικό και την ΕΜΕΙΑ (Ευρώπη, Μέση Ανατολή, Ινδία και Αφρική).

Παρακολουθήσετε το διαδικτυακό σεμινάριο με πιστοποίηση CPE που θα πραγματοποιηθεί στις 29 Οκτωβρίου 2024, και θα παρουσιάζει τρεις ιστορίες πελατών για το πώς εξέτασαν και επανασχεδίασαν την εργασία, κάνοντας εγγραφή [εδώ](#).