

GEN Z LANDIA 2.0

De la analiză la acțiune, de la insight-uri la soluții concrete

Supported by



Powered by





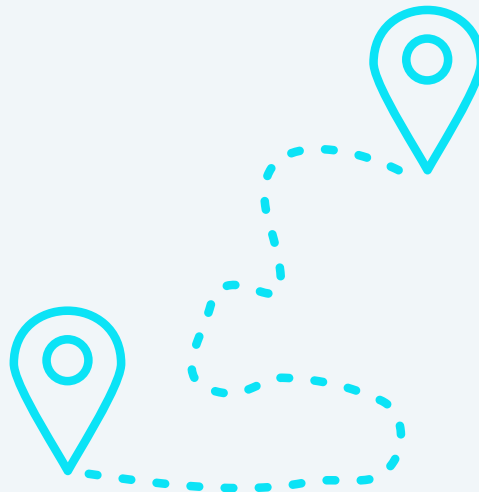
Conținut

- 1** *Introducere*
- 2** *Sumar executiv*
- 3** *Employer Branding*
- 4** *Recrutare*
- 5** *Onboarding*
- 6** *Performance Management*
- 7** *Career Development*

Introducere

GenZlandia 2.0 continuă drumul început cu prima ediție a proiectului, ducând conversația despre viitorul muncii spre aplicare, colaborare reală și co-creare între generații. Dacă prima etapă a fost despre a înțelege cine este Generația Z și cum se raportează la muncă această nouă fază a dus misiunea mai departe: de la analiză la acțiune, de la insight-uri la soluții concrete.

Prin GenZlandia 2.0, dialogul despre viitorul muncii a evoluat într-o experiență de colaborare directă. Proiectul a adus împreună profesioniști HR și reprezentanți din Generația Z care au lucrat împreună la idei și soluții practice pentru procesele de HR, transformând învățarea într-un exercițiu de co-creare.



O comunitate care învață și construiește împreună

În GenZlandia 2.0, cele șase tipologii conturate în prima ediție: Tech Sapiens, Virtual Creators, Silent Workers, Gig Workers, Impact Advocates și Handymen 2.0, au devenit punctul de plecare pentru o etapă nouă, dedicată colaborării și învățării reciproce între generații.

Pentru fiecare tipologie au fost formate 3 perechi de lucru, alcătuite dintr-un reprezentant din Generația Z și un profesionist HR cu experiență. Împreună, aceștia au pornit într-un proces de descoperire și reflecție comună despre cum se transformă locul de muncă, dar și cum ar putea arăta procesele de HR ale viitorului.

Discuțiile au explorat principalele etape ale parcursului angajatului într-o organizație/ employee life cycle, de la recrutare și integrare, până la managementul performanțelor și dezvoltarea carierei. Prin exemple concrete și experiențe personale, participanții au analizat cum funcționează aceste procese astăzi și cum ar putea fi adaptate pentru realitatea organizațiilor din 2030.

Dincolo de aceste teme, întâlnirile au fost un prilej de conectare reală între generații, prin idei, reflecții și experiențe împărtășite. Fiecare conversație a adus perspective diferite, dar complementare – tinerii au oferit o privire proaspătă asupra așteptărilor și nevoilor noii generații, iar profesioniștii seniori au adus profunzimea experienței și înțelegerea contextului organizațional. În acest cadru, diferențele s-au transformat în resurse, iar învățarea a devenit bidirecțională.

Rezultate



Din cei 36 de participanți înscriși în proiectul GenZlandia 2.0, aproape toți au continuat proiectul până la final. Majoritatea perechilor s-au întâlnit de 3 ori, însă unele au depășit chiar 5–6 sesiuni.

Dincolo de numere, cel mai valoros rezultat a fost calitatea conexiunilor create. Discuțiile au devenit un spațiu real de schimb de idei, învățare și reflecție, în care participanții au descoperit că, indiferent de valențele fiecărei generații, există preocupări și aspirații comune: sens în ceea ce fac, libertatea de a contribui, apreciere și un cadru real de dezvoltare.

Prin aceste întâlniri, GenZlandia 2.0 a arătat că viitorul muncii nu aparține unei singure generații, ci comunităților care aleg să colaboreze și să învețe împreună. Fiecare dialog și fiecare idee împărtășită au completat un tablou al unui viitor în care generațiile nu se mai definesc prin vârstă, ci prin valori împărtășite: sens, curiozitate, colaborare și dorința de a construi mai bine.

HR Hackathon 2030

După etapa de mentoring și reflecție, participanții GenZlandia 2.0 s-au reunit pe 29 septembrie 2025, la sediul HR Club, pentru HR Hackathon 2030, o zi dedicată creativității, învățării și colaborării intergeneraționale.

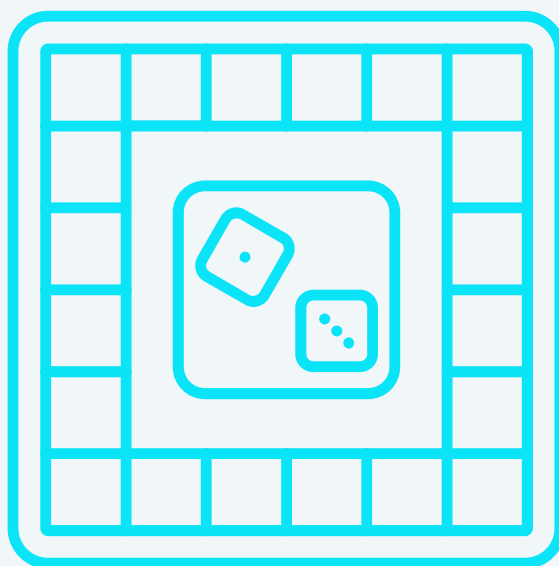
Încă din prima parte a zilei, participanții au fost invitați să ia parte la un exercițiu interactiv care a transformat colaborarea într-o experiență concretă, în care succesul depindea de capacitatea de a lucra eficient în echipă.

Participanții au intrat în NeoCity, un oraș imaginar, vibrant și complex, construit pe talentele și resursele celor șase cartiere, fiecare reprezentând una dintre tipologiile din GenZlandia: Tech Sapiens, Virtual Creators, Silent Workers, Gig Workers, Impact Advocates și Handymen 2.0.

Fiecare cartier avea propriile sale resurse, valori și stiluri de lucru, dar succesul orașului depindea de un singur lucru: colaborarea dintre ele.

Obiectivul comun a fost de atingere a pragului de 500 de puncte, posibil doar dacă toate comunitățile lucrau împreună. Timp de 4 runde echipele au primit resurse, au negociat, au investit și au reacționat la crize economice, sociale și tehnologice apărute pe parcurs.

Rezultatul final a evidențiat un principiu esențial: niciun cartier nu putea obține succesul de unul singur. Reușita depindea de încredere, comunicare și echilibru între obiectivele proprii și binele comun. Jocul s-a transformat astfel într-o metaforă pentru lumea muncii: un spațiu în care cooperarea, adaptabilitatea și empatia devin resurse esențiale pentru progres.



A fost o activitate plină de energie, zâmbete și descoperiri neașteptate, care a creat rapid o stare de conexiune între participanți - exact ingredientul potrivit pentru ceea ce urma.

După ce au testat colaborarea în NeoCity, participanții au intrat în etapa hackathonului - lucrul pe un studiu de caz, inspirat din realitatea companiilor aflate în tranziție spre 2030.

Scopul a fost să redeseneze procesele de HR astfel încât să răspundă nevoilor unei forțe de muncă diverse, integrate și în continuă schimbare.

Echipele mixte, formate din tineri din Generația Z și profesioniști HR seniori, au fost provocate să creeze soluții pentru următoarele procese de HR:

- Recrutare & Employer Branding;
- Onboarding
- Dezvoltarea carierei & Performance Management

Rezultatele acestor întâlniri și ale HR Hackathon 2030 se regăsesc în paginile următoare, sub forma unor idei, concepte și propuneri concrete pentru viitorul proceselor de HR.





Sumar executiv

Recrutare și Employer Branding

Claritate. Empatie. Susținere tehnologică.

Un proces care aduce împreună potențialul uman și inovația digitală, pentru o experiență autentică, relevantă și memorabilă.

Brandul de angajator devine o experiență vie, construită prin transparență, conținut relevant și conexiuni reale. Este prezent acolo unde sunt candidații, vorbește pe limba lor și creează punți între aspirații, oportunități și cultură organizațională.

Onboarding

Direcție. Conectare. Evoluție asistată de tehnologie.

Un proces care transformă începutul într-o experiență personalizată, empatică și digitală.

De la primul „Bine ai venit” până la integrarea completă în organizație, onboardingul viitorului conectează identitatea personală de cultura organizațională și creează spațiu către apartenență, claritate și creștere.

Managementul performanței

Feedback. Recunoaștere. Progres

Un proces care transformă evaluarea într-un proces de creștere continuă, bazat pe feedback autentic, obiective relevante și conexiuni reale.

Performanța devine o experiență adaptivă, construită prin dialog, tehnologie și recunoașterea progresului.

Conectează impactul individual cu strategia organizațională și creează spațiu pentru inovație, învățare și colaborare.

Dezvoltarea carierei

Autonomie. Curiozitate. Evoluție

Un parcurs care valorizează unicitatea fiecărui profesionist și susține creșterea prin învățare continuă, mentorat și tehnologie.

Drumul profesional devine o experiență personalizată, construită prin reflecție, dialog și acces la resurse relevante.

Conectează întrebările cu direcții clare și creează punți între potențial, competențe și aspirații.

Employer Branding 2030

From attraction to connection

Prin ochii GenZlandia 2.0, noul ecosistem al muncii este construit prin conexiuni autentice și ascultare activă între generații. În această viziune, strategiile de Employer Branding depășesc granițele mediului fizic sau virtual, transformându-se într-o experiență incluzivă, dinamică și captivantă.

Grupurile de lucru GenZlandia 2.0 identifică drept factori cheie ai succesului: autenticitatea, căldura în comunicare, mesajele clare și concise, precum și elementele interactive care încurajează implicarea.



În același timp, mediul digital aduce o amprentă trasabilă, cu valoare strategică. Pentru generațiile aflate la început de drum – în special Gen Z și Millennials – reputația companiei este un criteriu esențial în procesul de alegere a angajatorului. În acest context, cultura companiei, sustenabilitatea, diversitatea, echitatea și incluziunea devin piloni definitorii ai percepției organizaționale.

Astfel, în viziunea GenZlandia 2.0, companiile nu mai comunică unilateral, ci ascultă, adaptează și co-crează experiențe cu impact real. Employer Branding 2030 marchează o schimbare de paradigmă: de la promovare la parteneriat - de la imagine la relație.

Elemente definitorii ale sistemului „GenZlandia 2.0”:

- Conectare reală între generații pentru că diversitatea de perspective încurajează inovația, colaborarea și sentimentul de apartenență.
- Ascultare activă și co-creare, deoarece tinerii vor să fie parte din soluții, nu doar receptori de mesaje.
- Employer Branding ca experiență trăită și simțită în mediul de lucru de către angajați – autenticitatea contează.

- Autenticitate și căldură în comunicare pentru că empatia și sinceritatea construiesc încredere și loialitate.
- Mesaje clare și concise într-o eră a multitasking-ului și a atenției fragmentate, unde simplitatea comunicării este esențială.
- Elemente interactive ce generează un grad mai înalt de implicare, unde angajații pot contribui activ, nu doar primi informații.
- Amprentă digitală trasabilă & reputație, întrucât tot ceea ce comunică o companie online lasă o urmă. Gen Z analizează această amprentă înainte de a aplica, iar transparența și consistența devin esențiale pentru credibilitate. Majoritatea Gen Z și Millennials aleg angajatori care reflectă valori reale și sustenabile.
- Valori & cultură: ecosistemul organizațional, alături de sustenabilitate, inițiativele sau programele DE&I, precum și activitățile de voluntariat nu sunt doar trenduri, ci criterii de alegere și apartenență.
- De la promovare la parteneriat: Employer Branding devine astfel o relație, nu doar imagine – bazat pe colaborare și impact.



Insighturi Generaționale

(Feedback de la juniori: ce nu merge acum)

“Există o mulțime de anunțuri și platforme de angajare pe piață. Volumul este foarte mare, iar uneori nici nu înțeleg clar descrierea jobului.”

“Simt o detașare foarte mare din partea companiilor, atunci când nu primesc un răspuns în urma interviurilor.”

“De multe ori, când sunt refuzat nu mi se dă și o recomandare legat de ceea ce aș putea îmbunătăți.”

Ce simte generația Z:

- Job Ads formulate mult prea formal și în termeni greu de înțeles pentru cineva la început de carieră.
- Denumiri de poziții amibigue care nu exprimă clar rolul ori atribuțiile cerute.
- Existența unui număr limitat de campanii de promovare pe canalele de comunicare folosite frecvent de către Gen Z.
- Lipsă de personalizare, autenticitate și relevanță a multor anunțuri publicate în piață.
- Apreciază promovarea activă a culturii organizaționale și a oportunităților reale de dezvoltare – de regulă, prin networking direct.
- Există o reticență în a aplica pentru joburi necunoscute sau industriei percepute ca „rigide”.
- Apreciază claritatea în privința etapelor de învățare, sprijinul real pentru onboarding și accesul la resurse educaționale.
- Apreciază transparența și existența unor păreri reale de tip testimonial /online review.

Ce aduce generația Z:

- Autenticitate ca standard: Gen Z valorizează sinceritatea și respinge comunicarea artificială sau corporatistă.
- Digitalizare nativă: eficiență în mediile digitale și adoptarea rapidă de noi tehnologii și servicii IT.
- Focus pe valori și impact: Alegerea unori angajatori care promovează și demonstrează o cultură organizațională sustenabilă, alimentată de inițiative și programe DE&I și responsabilitate socială.
- Flexibilitate și echilibru: Prioritizează echilibrul între viața personală și profesională, nu doar stabilitatea financiară.
- Implicare, comunicare vizuală și rapiditate: Preferă formate scurte, vizuale și interactive – adaptate ritmului alert al vieții moderne.
- Atenție sporită către reputație: Analizează amprenta digitală a companiilor înainte de a aplica – transparența contează.

Bug Report

Problemele actuale în Employer Branding

PROBLEMĂ	DESCRIERE	EFFECT
Inflație de taglines și campanii generice	Gamă mare de campanii și slogane. Deseori, acestea sunt generice și nu au un factor diferențiator.	Sentimentul de “ad fatigue”, pierderea interesului și pierderea direcției.
Job Ads (Anunțuri) textuale, lungi și nepersonalizate	Texte greu de urmărit și înțeles. Conținut neadaptat de multe ori conform ultimelor trenduri.	Confuzie, lipsă de relevanță, percepție de formalitate și rigiditate.
Lipsa unei comunicări mai profunde a beneficiilor, programelor și oportunităților din companie	Multe companii doar enumeră beneficiile și nu menționează mesaje cheie mai profunde referitoare la: well-being, DE&I, voluntariat, comunități, etc.	Tinerii angajați simt demotivație și lipsa unei munci cu sens și echilibru.
Promovare insuficientă pe canale de comunicare relevante pentru Gen Z	Gen Z preferă conținut scurt, de impact și interactiv (e.g. TikTok).	Angajații tineri simt că o lipsă de apropiere și apartenență.
Deficit de interactivitate	Campanii rigide, ce nu te invită la interacțiune și curiozitate.	Neîncredere, scăderea motivației, pierderea interesului
Bannere statice și lipsa unui storyline real.	Tinerii preferă conținut dinamic, tip video și testimoniale reale oferite de angajații ce activează în mediul respectiv de lucru.	Pierderea interesului, sentimentul de “ad fatigue” și lipsă de autenticitate.
Brand de angajator unidirecțional	Compania nu are parteneriate sau nu este implicată în proiecte de responsabilitate socială. Promovarea este una linară, fără implicare în domenii ce țin de mediu, educație sau sănătate.	Lipsa unui scop mai profund și a unei startegii cu impact global. Angajații nu văd rostul procesului și încrederea este redusă.

Code Rewrite

Soluțiile-cheie și concluziile hackathonului – “Experience Boosters”

1. NeuroBranding

- “Tag the Line” - Employer Branding bazat pe neuroprofiluri și răspunsuri emoționale în timp real. Algoritmi care adaptează mesajele de brand în funcție de reacțiile cognitive ale candidaților.
- “SenseSynch” - campanii de branding care implică sunet, vizual de impact, miros (în spații fizice), și interacțiuni tactile în realitate augmentată.
- “Echosphere” - rețea internă de ambasadori digitali cu impact extern, angajații devenind ancore reale, promotori principali, mentori virtuali și influenceri ai culturii organizaționale.
- “QuantumMatch” - recrutare predictivă bazată pe date cuantice și AI avansat. Sistem care anticipează compatibilitatea culturală și potențialul de creștere înainte ca un candidat să aplice.

☒ „Brandul de angajator nu se comunică, se simte, iar predictibilitatea devine un instrument valoros.”

2. Helixonverse

Un ecosistem dinamic, unde experiențele personalizate vorbesc de la sine:

- „Voice of Generations@Work” - hub de interacțiuni dinamice cu reprezentanți dedicați ai companiei
- “MetaTribe @Helixon metavers” - spații virtuale, unde candidații pot experimenta cultura companiei, interacționa cu avataruri de angajați și participa la simulări de proiecte alături de un ghid de AI personalizat pentru a avea un “real feel” privind compania pentru care aplică/ viitorul rol.
- “Gamification 2030” - pentru că viitorul loc de muncă este și “fun”, avem remindere spicy ca de exemplu: Build your Blockchain CV with us, HR Hackathons pe diverse teme, Idea Screening & MindsInAction etc.

☒ „Employer Brandingul nu mai e despre ce spunem, ci despre ce trăiește candidatul.”

3. EB x EB

Strategie interconectată de Employer Branding ce încurajează colaborarea și prezența brandului de angajator în campanii conexe de educație, mediu sau sănătate.

☒ “Employer Branding Extins: de la birou, spre școală, spital și natură.”

New Features (Employer Branding 2030)

Inovațiile pentru 2030 – „versiunea actualizată” a strategiei de Employer Branding

FEATURA	DESCRIERE	BENEFICII
BrandPulse AI	Sistem neural care monitorizează în timp real percepția brandului de angajator în ecosistemele digitale.	Permite ajustarea instantanee a mesajelor și crește relevanța culturală.
PersonaSync	Algoritm care creează experiențe de recrutare hiper-personalizate, bazate pe profiluri psihografice.	Crește rata de conversie și loialitatea candidaților.
Immersive EB Spaces	Spații virtuale interactive (AR/VR) unde candidații pot experimenta cultura companiei.	Reduce distanța emoțională și crește încrederea în brand.
ImpactBridge	Platformă care conectează Employer Branding cu inițiative DE&I și ESG promovând incluziunea și responsabilitatea socială.	Poziționează compania ca actor social responsabil și atractiv pentru talentele cu valori puternice.
StoryChain Studio	Ecosistem intern de content creation unde angajații devin creatori de micro-narațiuni video.	Amplifică autenticitatea și umanizează brandul de angajator.
CulturaFlow Engine	Sistem AI care analizează și optimizează cultura organizațională în funcție de feedbackul angajaților și trendurile sociale.	Asigură o cultură adaptabilă, incluzivă și în armonie cu generațiile emergente.

User Manual

Ce are de făcut HR-ul azi pentru Employer Branding 2030+

1. Definirea identității de brand

- Realizează un ADN organizațional clar și concis, transmis uniform la nivel de companie.
- Stabilește direcțiile, ancorele, valorile, tonul și forma mesajelor, precum și personalitatea digitală a companiei.
- Reimaginează anunțurile de job: claritate, vizual, storytelling. Leagă fiecare rol de un impact real în companie și societate. Pune accentul pe experiență, învățare și sens.

2. Promovează și creează spații de ascultare și dialog intergenerațional

- Activează brandul pe canalele Gen Z: TikTok, Instagram, YouTube Shorts, Discord, Reddit.
- Activează feedbackul bidirecțional (ex. 'Voice of Generations@Work'). Transformă angajații în ambasadori autentici: oferă training, încurajări și recunoaștere.
- Normalizează interacțiunea spontană, micro-feedbackul și engagementul ca piloni de atragere a candidaților. Fii scurt, vizual și rapid.
- Folosește AI pentru a analiza și anticipa cât mai multe posibile oportunități sau iscuri, în timp real.
- Investește în conținut video: storytelling scurt, real, cu fețe umane.


3. Transformă dezvoltarea profesională în experiență de brand

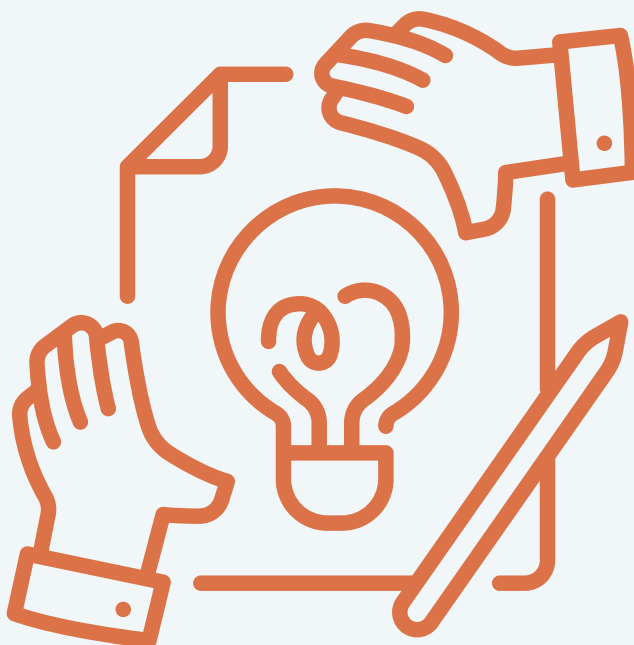
- Creează experiențe de învățare pre-angajare pentru a dezvolta un pool de potențiali candidați. Folosește experiențe memorabile și interactive (ex. HR Hackathons, Blockchain CV) și nu uita să ai ca și back end o bază de date cât mai utilă și relevantă.
- Conectează campaniile de Employer Branding cu educația: internshipuri, workshopuri, webinarii și sesiuni dedicate de Q&A.

4. Integrează inovația, ESG și DE&I în brandul de angajator

- Folosește platforme precum ImpactBridge (vezi tabel, New Features) pentru a conecta brandul tău de angajator cu inițiative sociale.
- Recunoaște public contribuțiile creative prin StoryChain Studio (vezi tabel, New Features).
- Fii prezent și activ în comunități relevante ce promovează și susțin diversitatea, echitatea, incluziunea, educația, sănătatea și mediul.

5. Reimaginează rolul HR-ului ca designer de experiențe

- Fii ancorat și perseverent în noul shift: 2030 înseamnă deschidere, dinamică, relevanță și conexiune autentică.
- Fii promotor real și partener de încredere: livrează ceea ce promiți, fii clar și transparent.
- Include & ascultă activ: testează prin focus grupuri de câte ori ai ocazia, analizează și regândește posibile sinergii existente în compania ta, dezvoltă și promovează comunități cu trasabilitate relevantă și dezvoltă astfel ancore strategice ce vorbesc de la sine.
- Fii la curent cu cele mai noi trenduri & actualizează constant “codul sursă” al Employer Brandingului: personalizează experiențele de recrutare cu AI (ex.  PersonaSync, vezi tabel, New Features) și învață continuu din experiențele de succes ale altor companii prin know-how exchange. Regândește constant într-un context dinamic.



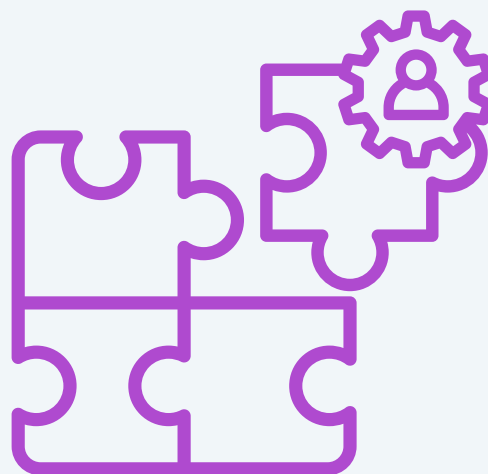
Recrutare

From recruitment to resonance

În viziunea GenZlandia 2.0, recrutarea viitorului pune accent pe oameni, pe relații autentice și pe experiențe create cu sens.

Fiecare pas – de la primul contact până la integrarea în echipă – este construit pentru a transmite claritate, coerență și o legătură reală între candidat și organizație.

Candidatul devine un partener de dialog, iar întregul proces reflectă cultura și valorile companiei.



Elemente definitorii ale sistemului „GenZlandia 2.0”

Recrutarea 2030 ar putea marca o etapă de maturizare a relației dintre oameni și organizații, una în care tehnologia sprijină conexiunea umană. În centrul acestui model se vor afla încrederea, transparența și simplitatea, valori care vor defini experiența fiecărui candidat.

Pornind de la aceste aspecte, viziunea GenZlandia 2.0 propune câteva direcții pentru construcția experienței de recrutare a viitorului:

- Transparență și comunicare consecventă. Candidatul știe la ce să se aștepte, primește feedback la timp și simte că timpul său este respectat.
- Procese logice și echilibrate. Tehnologia va simplifica experiența, oferind un parcurs clar și eficient, fără etape redundante.
- Orientare spre potențial și capacitate de creștere, ca indicatori ai valorii reale, dincolo de experiența formală. Recrutarea se concentrează pe motivație, curiozitate și capacitatea de a învăța.
- Conversații autentice. Interviurile se transformă în dialoguri reale, bazate pe înțelegere și compatibilitate, nu pe întrebări standard.
- Coerență între etape. Recrutarea viitorului va construi punți solide între atragere, integrare și dezvoltare, asigurând o experiență uniformă și relevantă de-a lungul întregului parcurs profesional.

Insight-uri generaționale

Ce simte generația Z:

Candidații din Generația Z caută un proces de recrutare clar, uman și previzibil.

Ei vor să înțeleagă unde se află, ce urmează și cum pot evolua.

Din conversațiile din cadrul GenZlandia 2.0 au reieșit câteva mesaje clare:

- „Procesul durează prea mult și nu știu ce se întâmplă între etape.”
- „Aplic, dar rareori primesc un răspuns concret.”
- „Textele joburilor sunt vagi sau sună prea formal, nu vorbesc pe limba mea.”
- „Prefer o conversație autentică, nu un interviu rigid.”

Pentru mulți tineri, problema nu este lipsa oportunităților, ci modul în care acestea sunt comunicate.

Ei vor transparență, feedback și o interacțiune autentică cu organizațiile.

Recrutarea, în viziunea lor, ar trebui să fie un dialog, nu o verificare —

să inspire încredere, să ofere claritate și să transmită că fiecare candidat contează.

Ce aduce generația Z:

Generația Z aduce energie, curiozitate și o viziune nouă asupra modului în care se construiesc relațiile profesionale.

Sunt conectați digital, deschiși la schimbare și motivați de sens.

Pentru organizații, asta înseamnă:

- O privire proaspătă asupra proceselor de HR, bazată pe întrebări curajoase și dorința de simplificare;
- Capacitatea de a integra tehnologia cu empatia, folosind instrumente digitale pentru a crea experiențe mai clare și mai umane;
- Nevoia constantă de feedback și învățare, văzută ca o formă de creștere, nu de evaluare;
- O abordare orientată spre valori – echilibru, incluziune și transparență, ca fundamente ale încrederii în relația angajat-organizație.

Bug Report

Problemele actuale în Recrutare

PROBLEMĂ	DESCRIERE	EFACT
Lipsă de claritate	Procesul de recrutare este adesea opac. Candidatul nu știe unde se află sau ce urmează în proces.	Lipsa vizibilității erodează încrederea și crește rata de abandon.
Experiență digitală fragmentată	Procesul este încărcat cu etape redundante, care fragmentează experiența candidatului și diminuează percepția de eficiență digitală.	Etapele redundante fac procesul anevoios și oboseitor, iar candidații ajung să își piardă entuziasmul și încrederea în experiența oferită.
Comunicare rigidă	Mesajele standardizate și tonul formal reduc autenticitatea interacțiunii cu candidații.	Lipsa unei comunicări autentice duce la pierderea interesului și la scăderea încrederii în organizație.
Atenția orientată spre trecut	Procesul de evaluare continuă să privilegieze experiența anterioară în detrimentul potențialului, al capacității de învățare și al adaptabilității.	Organizațiile limitează accesul la talente capabile să aducă inovație și o viziune proaspătă asupra rolului.
Lipsă de continuitate	Recrutarea și integrarea funcționează ca procese separate, fără o linie comună de experiență.	Candidatul percepe o tranziție neuniformă între etape, iar conexiunea cu organizația se diluează încă din primele interacțiuni.
Lipsa feedbackului	În multe procese de recrutare, comunicarea cu candidații se reduce la mesaje standardizate sau la absența completă a feedbackului. Lipsa dialogului real face ca experiența să pară impersonală și deconectată de cultura și atenția organizației pentru oameni.	Lipsa transparenței și a comunicării erodează încrederea și interesul, transformând percepția asupra brandului de angajator într-una distantă și lipsită de autenticitate

Code Rewrite

Soluțiile-cheie și concluziile hackathonului – “Experience Boosters”

În cadrul GenZlandia 2.0, participanții au explorat conceptul unei recrutări simple, transparente și colaborative.

Propuneri cheie:

- Helixonverse: un ecosistem digital interactiv, inspirat din gaming și realitate augmentată, care permite explorarea culturii organizaționale și a rolurilor într-un mod captivant. Creează o punte între candidați și organizații, într-un spațiu virtual.
- Eveniment dual - online & în persoană: recrutarea devine hibridă, combinând flexibilitatea digitalului cu interacțiunea umană. Candidatul alege formatul care i se potrivește cel mai bine. Asigură accesibilitate și incluziune pentru toți participanții.
- Booth-uri de experimentare & personalizare: spații virtuale sau fizice unde candidații pot interacționa cu echipa, personaliza traseul de aplicare și descoperi cultura organizațională.
- Gamificare: fiecare acțiune în procesul de recrutare este recompensată. Punctele obținute reflectă implicarea și progresul candidatului. Creează motivație și transparență în parcursul de aplicare.
- Career Twin: în cadrul procesului de recrutare, fiecare candidat are ocazia să fie conectat cu un *career twin* – un profesionist din organizație care ocupă deja rolul vizat. Acesta devine un partener de dialog, oferind o imagine reală asupra activității, culturii echipei și așteptărilor din job.
- AI Career Train: asistent virtual bazat pe inteligență artificială, care ghidează candidatul pas cu pas în procesul de recrutare. Oferă recomandări personalizate, resurse utile și suport în timp real.

New Features (Recrutare) 2030)

Inovațiile pentru 2030 – „versiunea actualizată” a strategiei de Recrutare

FEATURE	DESCRIERE	BENEFICIU
Asistenți virtuali inteligenți	Asistenți digitali care însoțesc candidatul pe tot parcursul procesului de recrutare. Răspund instant la întrebări, oferă informații personalizate și mențin o comunicare clară, prietenoasă și coerentă.	Fac procesul de aplicare mai simplu și mai accesibil. Candidatul se simte în siguranță, informat și în control.
Gamificare aplicată	Procesul de selecție nu mai înseamnă doar teste și interviuri standard. Etapele includ provocări de echipă, simulări de situații reale și exerciții creative care reflectă activitatea din viața profesională de zi cu zi. Totul este conceput ca o experiență practică, dinamică și relevantă.	Permite o înțelegere clară a rolului, implicare activă și oportunitatea de a demonstra abilități într-un mod autentic. În același timp, oferă organizației vizibilitate asupra potențialului și stilului de lucru.
Personalization Booths	Spații virtuale sau fizice unde candidații își pot personaliza traseul de aplicare, pot explora proiecte și pot interacționa cu viitori colegi.	Procesul devine adaptat fiecărui candidat, crescând implicarea și relevanța.
Recrutare prin comunități	Recrutarea se extinde dincolo de anunțuri și interviuri, devenind parte dintr-un ecosistem de colaborare: hackathoane, evenimente hibride, platforme de învățare.	Creează conexiuni autentice și atrage talente prin experiențe reale și personalizate.
Feedback	Actualizări rapide și feedback personalizat la fiecare etapă a procesului.	Oferă transparență și predictibilitate, eliminând incertitudinea și menținând implicarea pe tot parcursul procesului.
Career Twin Connect	Fiecare candidat este conectat cu un profesionist din rolul vizat pentru o discuție autentică despre job și cultura echipei.	Oferă claritate și încredere, ajutând candidatul să ia decizii informate.

User Manual

Ce are de făcut HR-ul azi pentru Recrutare 2030+

Recrutarea are nevoie de claritate, coerență și empatie. Dincolo de tehnologie și instrumente, experiența candidatului este influențată de felul în care organizațiile comunică, ascultă și răspund.

1. Simplifică parcursul candidatului

Procesul de aplicare trebuie să fie clar, logic și fără pași redundanți. Fiecare etapă are sens doar dacă aduce valoare atât candidatului, cât și organizației. Un flux simplu și intuitiv transmite respect pentru timpul oamenilor și încredere în profesionalismul companiei.

2. Crează transparență și predictibilitate

Candidatul are nevoie să înțeleagă încă de la început ce urmează. Comunicarea clară a etapelor, duratei și criteriilor de selecție elimină confuzia și transmite încredere. Un proces previzibil este perceput ca unul corect.

3. Oferă feedback consecvent și personalizat

Transparența și promptitudinea inspiră încredere. Fiecare interacțiune contează, iar un feedback bine oferit vorbește despre cultura și atenția companiei față de oameni.

4. Redefinește interviul ca dialog autentic

Interviul ar trebui să semene mai mult cu o conversație decât cu o verificare. Candidatul are nevoie de spațiu pentru a-și exprima motivațiile și întrebările, la fel cum organizația are nevoie să comunice onest ce înseamnă rolul, echipa și cultura sa. Un dialog deschis, bazat pe curiozitate și respect, generează o decizie mai clară pentru ambele părți și creează o experiență constructivă, indiferent de rezultat.

5. Implică activ managerii și echipele

Recrutarea nu este doar responsabilitatea HR-ului. Managerii și colegii sunt vocea autentică a organizației. Implică-i în proces: recomandări, interviuri colaborative, inițiative de tip career twin. Pregătește-i să evalueze nu doar competențe tehnice, ci și potențial, motivație și compatibilitate culturală.

6. Creează experiențe interactive

Organizează evenimente hibride (online + fizic) pentru recrutare, cu sesiuni Q&A și tururi virtuale.

7. Activează Career Twin

Invită un membru al echipei să aibă o discuție informală cu persoanele aflate în proces. Creează un format scurt: „15 minute pentru a înțelege rolul din interior”.

8. Asigură coerența între recrutare, integrare și cultură

Ceea ce se promite în procesul de recrutare trebuie să se regăsească în experiența reală a angajatului. HR-ul și managerii pot colabora pentru a asigura o tranziție lină între selecție, onboarding și primele luni de lucru. Alinierea mesajelor și a valorilor pe tot parcursul parcursului profesional consolidează încrederea și creează sentimentul de apartenență.

9. Construiește relații pe termen lung

Relația cu un candidat nu se încheie odată cu procesul de selecție. Menținerea contactului prin comunități, evenimente, programe de mentorat sau inițiative educaționale transformă recrutarea într-un dialog continuu.



Onboarding Process

From signing to belonging

În viziunea GenZlandia 2.0, onboardingul nu mai este o etapă de “introducere în companie”, ci o experiență de conectare, învățare și apartenență. Este o călătorie fluidă, dinamică, care începe din momentul semnării contractului și se extinde dincolo de primele luni - un proces integrat de transformare din „candidat” în „membru activ al comunității”.

Onboardingul viitorului este digital, personalizat și empatic. Se bazează pe claritate, interacțiune constantă și suport continuu, într-un echilibru între tehnologie și umanitate.

În locul fluxurilor rigide, onboardingul GenZlandia 2.0 devine o experiență în trei ritmuri conectate:

- Pre-Onboarding: pregătirea și reducerea anxietății înainte de prima zi.
- Induction: integrarea prin relații autentice, conversații reale și micro-învățare.
- On-the-Job Learning: sprijin, autonomie și dezvoltare constantă în primele luni.

Obiectivul principal: ca fiecare nou angajat să înțeleagă ce rol are, cui se poate adresa, cum poate contribui și de ce munca sa contează.

Elemente definitorii ale sistemului „GenZlandia 2.0”

- **Claritate totală:** fiecare pas al procesului de onboarding este explicat, vizibil și previzibil.
- **Canal unic de comunicare:** un singur loc pentru toate informațiile și întrebările.
- **Buddy & mentor assignment:** desemnarea clară a persoanelor de sprijin încă dinainte de prima zi.
- **Digital & human blend:** interacțiune autentică susținută de instrumente inteligente.
- **Micro-learning și shadowing:** învățare aplicată, în ritmul noului angajat.
- **Feedback frecvent:** conversații scurte, directe și constructive — zilnic, săptămânal, continuu.
- **Recunoaștere și comunitate:** fiecare pas al progresului e vizibil și celebrat.
- **Platforme adaptive:** conținut personalizat, bazat pe nevoile și progresul fiecăruia.
- **ESG & Wellbeing:** accent pe incluziune, empatie și sustenabilitate în primele luni.



Insighturi Generaționale

Feedback de la juniori: ce nu merge acum?

- Lipsă de claritate înainte de prima zi: nu știu exact cui să se adreseze, unde să ajungă sau ce urmează.
- Prea multă informație, prea repede: avalanșă de documente, linkuri și sesiuni fără context.
- Comunicare fragmentată pe canale multiple (email, Slack, WhatsApp, apeluri).
- Induction formal, lung și lipsit de interactivitate: sesiuni PowerPoint, fără implicare.
- Feedback rar, uneori doar la finalul perioadei de probă.
- Traininguri teoretice, generale, fără aplicabilitate directă în job.
- Lipsă de suport emoțional: teama de a întreba sau de a greși.
- Lipsa sentimentului de apartenență în primele săptămâni.

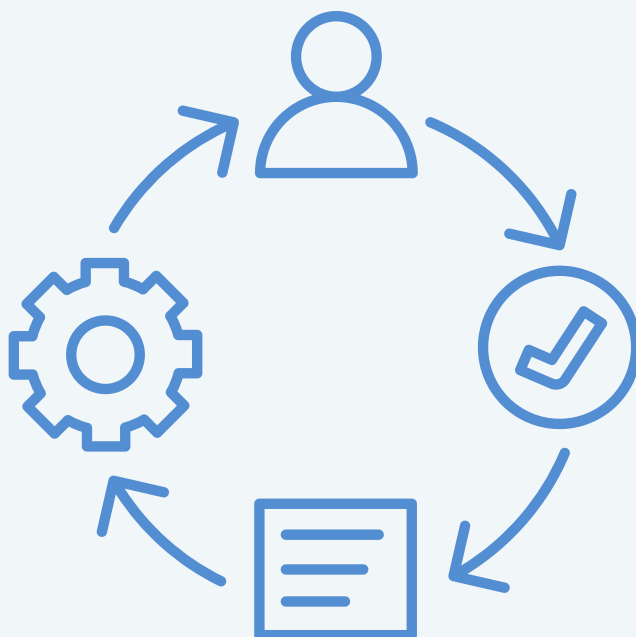
Ce simte Generația Z:

- Are nevoie de predictibilitate și siguranță emoțională: vrea să știe la ce să se aștepte.
- Caută claritate și structură în comunicare: "Cine e persoana mea de contact?", "Ce fac în prima zi?", "Care sunt obiectivele?".
- Preferă un start treptat, cu timp pentru acomodare și învățare.
- Se simte motivată de mesaje autentice și de recunoaștere sinceră.

- Reacționează pozitiv la comunicare rapidă și informală (ex. WhatsApp, mesaje scurte).
- Învăță eficient prin shadowing și aplicare practică, nu prin teorie lungă.
- Are nevoie de feedback constant, în timp real, pentru a-și calibra direcția.
- Se simte valorizată când este ascultată și implicată în conversații reale.

Ce aduce Generația Z

- Energie, curiozitate și dorință de a contribui din prima zi.
- Deschidere la feedback 360° și la instrumente digitale de învățare.
- Ușurință în adaptare și învățare rapidă în medii hibride.
- Viziune proactivă: caută sens, impact și coerență între rol și misiunea organizației.
- Propune soluții, inovează procese și așteaptă să fie ascultată.
- Validează cultura organizațională prin autenticitate și micro-interacțiuni.
- Redefinește onboardingul: nu ca un “proces”, ci ca o experiență de belonging.



Bug Report

Problemele actuale în procesul de Onboarding

PROBLEMĂ	DESCRIERE	EFACT
Lipsă de coerență în comunicare	Mesaje prin canale diferite, fără un interlocutor unic	Anxietate, confuzie, experiență neuniformă
Informații prea multe, prea repede	Prea multe documente trimise simultan	Suprasolicitare și demotivare
Induction rigid și teoretic	Prezentări lungi, fără aplicabilitate	Plictiseală, lipsă de implicare
Feedback rar și nestructurat	Lipsa de conversații regulate	Încetinirea progresului, nesiguranță
Lipsa clarității rolului și a obiectivelor	Angajatul nu știe ce se așteaptă de la el	Lipsă de direcție și scădere a motivației
Lipsa conectării umane	Proces prea automatizat sau distant	Lipsa sentimentului de apartenență

Code Rewrite

Soluțiile-cheie și concluziile hackathonului – “Experience Boosters”

- Canal unic de comunicare și interlocutor fix (buddy desemnat).
- Welcome Pack digital personalizat trimis cu 3 zile înainte de prima zi.
- Mesaje de reasigurare și claritate înainte de start: “E ok să ai întrebări — toți am fost acolo.”
- Shadowing și learning by doing în prima săptămână.
- Feedback zilnic / săptămânal – scurt, empatic, constructiv.
- Microlearning și conținut vizual: video-uri scurte, hărți interactive, mini-quiz-uri.
- Buddy și mentor conectați la HR – sprijin emoțional și practic constant.
- Comunități interne pentru socializare și schimb de idei între generații.
- Gamification & recunoaștere: badge-uri digitale, shout-outs interne, feedback public.
- Platformă centralizată pentru documente, training și comunicare — un singur hub digital.



New Features (Onboarding 2030)

Inovațiile pentru 2030 – „versiunea actualizată” a strategiei de Onboarding

FEATURE	DESCRIERE	BENEFICII
AI Buddy	Chatbot empatic 24/7 care răspunde la întrebări și oferă ghidaj personalizat	Elimină nesiguranța, oferă sprijin constant
Virtual Welcome Kit	Pachet digital interactiv (AR/VR) cu tur virtual al biroului	Reduce stresul primei zile, crește familiaritatea
Adaptive Learning Path	Platformă care ajustează conținutul onboardingului în funcție de progres și feedback	Învăță în ritmul propriu
Cross-Mentorship	Schimb intergenerațional între nou-veniți și seniori	Învățare dublă, integrare culturală
Success Dashboard	Vizualizarea progresului în timp real – taskuri, obiective, feedback	Claritate și motivație continuă
ESG Integration	KPI de voluntariat și sustenabilitate în planul de onboarding	Aliniere cu valorile organizației și ale Gen Z
Gamified Growth Hub	Sistem de badge-uri, puncte și leaderboard pentru pașii de onboarding	Crește implicarea și sentimentul de progres

User Manual

Ce are de făcut HR-ul azi pentru Onboarding 2030+

1. Clarificați și personalizați onboardingul.

- Trimiteți un Welcome Pack digital și o agendă clară înainte de prima zi.
- Asigurați un interlocutor unic (buddy/mentor) pentru întrebări rapide.

2. Digitalizați experiența, fără a pierde conexiunea umană.

- Folosiți WhatsApp sau Slack pentru comunicare informală și rapidă.
- Adăugați mesaje calde și video-uri autentice în loc de formulare seci.

3. Încurajați feedbackul constant.

- Implementați check-in-uri bilunare și discuții 1:1.
- Colectați feedback anonim pentru ajustări rapide.

4. Includeți învățarea aplicată.

- Promovați shadowingul, taskurile practice și microlearningul.
- Asigurați resurse vizuale, interactive și accesibile.

5. Măsurați și recunoașteți progresul.

- Introduceți KPI de echipă și recunoaștere publică pentru primele reușite.
- Sărbătoriți micile victorii – chiar și un “first project done” contează.

6. Integrați valorile ESG și cultura organizațională.

- Includeți activități de voluntariat, sustenabilitate și comunitate în procesul de integrare.

7. Mențineți conversația deschisă.

- Ascultați activ nou-veniții, cereți idei și propuneri.
- Creați spații sigure pentru dialog, învățare și conexiune reală.

Onboardingul în GenZlandia 2.0 este mai mult decât o primă zi — este o poveste de apartenență care începe din momentul semnării și continuă până la primul impact real.

Performance Management 2030

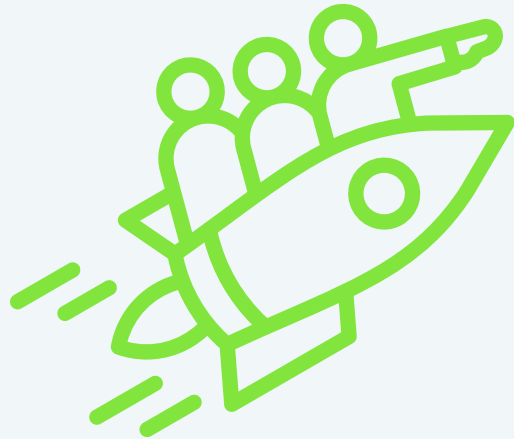
From Evaluation to Evolution

Așa cum reimaginează GenZlandia 2.0, managementul performanței nu mai este despre control și formulare, ci despre aliniere, ritm și sens.

Performanța devine un sistem viu, unde obiectivele individuale se conectează direct la obiectivele strategice ale companiei, iar fiecare angajat își poate vedea impactul real.

Modelul de Performance Management 2030 este adaptiv, empatic și transparent, bazat pe micro-feedback, conversații continue și recunoaștere autentică.

Evaluarea nu mai este un moment static, ci o experiență colaborativă între generații, susținută de tehnologie și de o cultură a învățării continue.



Organizațiile viitorului se sprijină pe patru piloni fundamentali:

- Claritatea obiectivelor: fiecare angajat înțelege cum contribuie la misiunea companiei;
- Feedback continuu: evaluarea devine parte din conversația zilnică, nu doar un ritual anual;
- Recunoaștere autentică: meritele sunt celebrate public, iar progresul este vizibil și măsurabil;
- Conectare la impact: performanța se evaluează prin contribuție, inovație și colaborare, nu doar prin cifre.

Printre ideile generate în cadrul hackathonului, a fost propus conceptul HeliCoach - un prototip de platformă inteligentă care combină evaluarea individuală, analiza de echipă, feedbackul 360° și un algoritm de „success score” în timp real. Acest model ar putea inspira un viitor Performance Management integrat, în care progresul individual, dinamica de echipă și strategia de business sunt sincronizate într-un ecosistem coerent. În acest cadru, tehnologia devine orchestratorul datelor: conectează evaluările individuale, insighturile de echipă și feedbackul continuu, pentru a genera o imagine completă și obiectivă a performanței.

Practica organizațională adaugă inovația ca metrică, **ESG-ul** ca dimensiune de rezultat, iar cross-mentorship-ul ca mecanism de creștere intergenerațională. Obiectivele rămân clare și stabile, dar includ spațiu pentru creativitate, idei noi și prototipuri - esențiale pentru inovația sustenabilă.

Totodată, conceptul de **Adaptive HR** redefinește echitatea și transparența. Planurile individuale de dezvoltare (IDP) sunt conectate la strategia de business, iar feedbackul devine micro, constant și orientat spre soluții. Comportamentele pozitive sunt recunoscute în timp real, iar performanța devine o conversație, nu o evaluare.

Elemente definitorii ale sistemului „GenZlandia 2.0”

- Aliniere obiective – fiecare obiectiv individual reflectă un obiectiv strategic, vizibil în IDP.
- HeliCoach – evaluare individuală + algoritm de echipă + feedback 360° + scor de succes în timp real.
- Adaptive HR – micro-feedback, transparență, echitate și IDP-uri conectate la strategie.
- Cross-mentorship – schimb intergenerațional (inclusiv reverse), cu ținte scurte și impact măsurat.
- Inovație ca metrică – ideile, prototipurile și îmbunătățirile sunt contorizate și recunoscute public.
- ESG în performanță – contribuțiile sociale și sustenabile fac parte din scorul total.
- KPI de echipă – calitate, on-time delivery, colaborare și învățare colectivă.

În viziunea GenZlandia 2.0, managementul performanței devine o conversație bidirecțională - între generații, între oameni și tehnologie, între scop personal și impact colectiv.

Inovația, claritatea și stabilitatea coexistă cu autonomia și creativitatea, iar succesul nu se mai măsoară doar în cifre, ci în valoare adăugată, învățare continuă și contribuție socială.

Insighturi Generaționale

(Feedback de la juniori: ce nu merge acum)

„Nu înțelegem clar ce înseamnă performanță la noi - criteriile, termenii, așteptări.”

„Feedback-ul anual e prea rar. Avem nevoie de reacții rapide, concrete și personalizate.”

„Vrem să știm cum evaluarea influențează promovările și creșterile salariale.”

Ce simte generația Z:

- Lipsă de claritate: terminologia, scalele de evaluare și diferența dintre what & how nu sunt întotdeauna bine explicate;
- Ritm insuficient: își doresc feedback mai des - la milestone-uri, lunar sau bilunar, și imediat după momente-cheie, nu doar la final de an;
- Rutina demotivează: au nevoie de noutate, de proiecte cu sens, de provocări și de recunoaștere autentică a progresului;
- Preferințe diverse de format: pot prefera discuții 1:1, feedback scris scurt sau întâlniri față-în-față - important e momentul potrivit și relevanța feedbackului;
- Nevoia de predictibilitate: vor transparență și echitate în modul în care performanța se leagă de recunoaștere, promovare și creșterea salarială;
- Frustrare față de lipsa conexiunii: procesele actuale sunt percepute drept prea formale, rigide, nealiniate la realitatea lor profesională;
- Generația Z își dorește un sistem de evaluare clar, onest și constant, care să le ofere direcție, învățare și sens. Ei văd performanța ca pe o călătorie evolutivă, nu ca pe o destinație fixă.

Ce aduce generația Z:

- Deschidere la feedback 360° și la folosirea tehnologiei pentru a îmbunătăți procesele.
- Dorință de evoluție și echitate: apreciază criteriile transparente și obiective măsurabile.
- Orientare spre învățare și colaborare: pentru ei, performanța nu este doar despre livrare la timp, ci și despre dezvoltare continuă și impact colectiv.
- Valorizarea sensului: își doresc să înțeleagă de ce contează munca lor și cum contribuie la succesul organizației.
- Aprecierea recunoașterii autentice: se simt motivați atunci când progresul le este recunoscut în mod real, nu formal.
- Flexibilitate și adaptabilitate: pot jongla rapid între proiecte și preferă obiective clare, dar care le lasă libertate de execuție.
- Cultură a învățării, a echității și a performanței cu sens: evaluarea devine evoluție.



Bug Report

Problemele actuale în Performance Management

PROBLEMĂ	DESCRIERE	EFFECT
Obiective neclare și nealiniate	Așteptări și criterii neexplicate, nealiniate la strategie.	Confuzie, priorități greșite, demotivare.
Feedback rar și formal	Evaluările se fac anual sau semestrial, fără urmărirea progresului.	Învățare lentă, rezultate volatile.
Proces rigid și standardizat	Formulare fără valoare conversațională și practică, prea birocratice.	Lipsă de implicare, percepție de formalism.
HR subdimensionat	Echipe mici, fără specialiști în L&D sau Performance Management.	Procese fragmentate, suport insuficient.
Manageri nepregătiți pentru feedback	Feedback nepersonalizat, lipsă de coaching.	Scăderea încrederii și a performanței reale, potențial nevalorificat.
Lipsă de integrare ESG și Performance Management	Evaluarea nu deschide oportunități sau nu recunoaște impactul social.	Lipsa de sens, pierderea angajamentului, "nu văd rostul procesului".
Focalizare excesivă pe individ	KPI exclusiv individuali, fără recunoașterea echipei.	Silozuri, competiție internă, performanță colectivă scăzută.

Code Rewrite

Soluțiile-cheie și concluziile hackathonului – “Experience Boosters”

Pornind de la aceste provocări, echipele din GenZlandia 2.0 au reconstruit procesul de management al performanței pentru a-l face relevant, uman și sustenabil.

1. HeliCoach: Coaching orchestrat de date

O platformă inteligentă care combină analiza individuală, algoritmul de echipă și feedback-ul 360° într-un dashboard clar, oferind scoruri de progres și recomandări de dezvoltare. Managerii pot vedea în timp real dinamica echipei, iar angajații primesc semnale de coaching personalizate.

2. Adaptive Performance Framework

Un sistem bazat pe micro-feedback, autoevaluare și conversații regulate (bilunare sau trimestriale). Feedbackul devine o conversație deschisă, nu o evaluare formală. IDP-urile sunt conectate la strategia de business și la obiectivele macro.

3. Cross-Mentorship & Reverse Mentoring

Grupuri intergeneraționale (1 mentor senior + 2-3 mentees Gen Z) lucrează pe obiective scurte (6–8 săptămâni), măsurabile. Gen Z oferă în schimb perspective fresh despre tendințe în tehnologie, social media sau comportament de consum.

4. Innovation as KPI + Public Recognition

Inovația devine un criteriu formal de performanță. Ideile, prototipurile și propunerile de îmbunătățire sunt punctate și recunoscute public. Se creează o cultură a progresului vizibil și a recunoașterii autentice.

5. Team-Level KPIs & Practical Outcomes

Evaluarea se extinde de la individ la echipă. KPI-urile măsoară colaborarea, calitatea livrabilelor, creativitatea și respectarea termenelor. Feedbackul se bazează pe „what & how”: rezultate și comportamente.

6. ESG Performance Link

Introducerea dimensiunilor ESG în procesul de evaluare – implicarea în cauze sociale, voluntariat, sustenabilitate și diversitate – devine un element de performanță profesională, nu doar o activitate secundară.

New Features (Performance Management 2030)

Inovațiile pentru 2030 – „versiunea actualizată” a strategiei de Performance Management

FEATURE	DESCRIERE	BENEFICII
AI Career Twin	„Geamăn digital” care analizează datele de performanță, oferă feedback contextual și sugerează rute de creștere personalizate aliniate la strategie. Fiecare angajat are o hartă a progresului propriu.	Personalizare, decizii mai bune, progres accelerat.
Fluid Work Charter	Un set de reguli flexibile care permite angajaților să-și definească modul preferat de lucru, frecvența de feedback și obiectivele de evaluare. Claritate și autonomie, în același timp.	Flexibilitate, claritate a așteptărilor.
Reputation Token	Un sistem de recunoaștere transparentă bazat pe impact, inovație și colaborare. Tokenii pot fi vizibili intern și conectați la oportunități de carieră.	Motivație și cultură a reușitei.
Performance x ESG Score	O nouă metrică de evaluare care combină rezultatele, comportamentele și impactul social. Performanța economică și cea de sustenabilitate se măsoară împreună.	Echilibru între business și impact social.
Recognition Hub	O platformă internă unde se celebrează reușitele – individuale și colective. Include badge-uri digitale, nominalizări peer-to-peer și storytelling de impact.	Apartenență, vizibilitate, standarde înalte.
Manager Assist (AI)	Un asistent digital care ajută managerii să pregătească ședințele de feedback, oferind exemple de formulări, analize de comportament și recomandări de dezvoltare.	Calitate crescută a feedback-ului, bias redus.

User Manual

Ce are de făcut HR-ul azi pentru Performance Management 2030+

1. Clarifică și aliniază obiectivele

- Construiește o hartă vizuală care conectează obiectivele organizaționale cu cele individuale, astfel încât fiecare angajat să poată vedea contribuția reală a muncii sale la direcția strategică a companiei.
- Comunicarea criteriilor de evaluare trebuie să fie complet transparentă: explică scalele, terminologia și oferă exemple concrete de comportamente performante. Claritatea generează siguranță, iar siguranța aduce performanță.

2. Stabilește ritmul potrivit

- Înlocuiește evaluarea anuală cu check-in-uri bilunare și mini-review-uri trimestriale – conversații scurte, dar frecvente, care mențin energia și direcția.
- Aplică regula de aur a feedbackului: maximum 72 de ore după un moment-cheie. Astfel, feedbackul devine relevant, personalizat și imediat aplicabil, nu doar retrospectiv.

3. Pilotează tehnologia

- Testează instrumente inovatoare, precum HeliCoach – concept dezvoltat în cadrul hackathonului, un sistem care combină evaluarea individuală cu analiza echipei, scorul de succes și feedbackul 360°.
- Conectează planurile de dezvoltare individuală (IDP) la obiectivele de business, pentru a crea o relație directă între creșterea personală și impactul organizațional. Tehnologia nu înlocuiește umanul, ci îl amplifică: creează spațiu pentru conversații reale, susținute de date și insighturi relevante.

4. Educați managerii și susțineți conversațiile de feedback

- Introduceți traininguri de coaching și un ghid practic pentru oferirea de feedback personalizat, orientat spre soluții.
- Încurajați managerii să poarte conversații structurate, directe și empatică – nu doar formale.
- Ajutați-i să recunoască diversitatea de stiluri de învățare și comunicare: Gen Z apreciază feedbackul scurt, concret și empatic, în timp ce alte generații pot prefera formate mai detaliate sau scrise. Pregătirea liderilor devine esențială pentru a transforma evaluarea într-un proces de creștere, nu într-un control.

5. Măsurători ce contează și recunoașteți public

- Introduceți KPI de echipă și KPI de inovație, care valorizează colaborarea și curajul de a experimenta, nu doar performanța individuală.
- Creați un Recognition Hub, un spațiu intern dedicat recunoașterii publice a meritelor – fie că vorbim despre performanță, inovație sau contribuție socială.
- Faceți legătura explicită între evaluare, recompensă și carieră. Gen Z are nevoie să înțeleagă „de ce-ul” fiecărui pas și să vadă un traseu clar de evoluție.
- Recunoașterea autentică, transparentă și în timp real va fi mereu mai puternică decât un bonus anual.

6. Integrează ESG în evaluare

- Adaugă în formularele de evaluare criterii legate de implicarea socială, sustenabilitate și impact comunitar.
- Valorizează voluntariatul și inițiativele de responsabilitate socială – performanța nu mai înseamnă doar rezultate economice, ci și contribuție la binele colectiv.
- Include în sistemul de recunoaștere povești de impact real: angajații care generează schimbare trebuie să devină modele pentru ceilalți.

7. Menține conversația deschisă

- Ascultă activ feedbackul angajaților și tratează-l ca pe o resursă strategică. Creează spații sigure pentru dialog, reflecție și co-creare, precum learning clubs sau GenZ Boards.
- Încurajează schimbul constant de idei între generații și construiește o cultură a feedbackului bidirecțional – pentru că performanța nu se evaluează, se construiește împreună.
- Fii deschis la ajustări și experimentează: procesele agile sunt cheia unui sistem de performance management relevant în 2030.

Performance Management 2030: claritate, ritm și recunoaștere autentică.
Conversație continuă între generații, susținută de date, empatie și curajul de a evolua împreună.

CAREER PATH 2030

From Promotion to Purpose

În viziunea echipelor GenZlandia 2.0, Career Path nu mai înseamnă doar „unde ajung”, ci și „cum cresc”, „ce impact am” și „de ce contează”.

Modelul tradițional, liniar și rigid al carierei este înlocuit de un ecosistem flexibil, personalizat și centrat pe dezvoltare continuă, învățare practică și sens.



Elemente definitorii ale noului sistem:

- Trasee de carieră personalizate – construite pe interese, abilități și impact dorit, nu doar pe funcții.
- Micro-experiențe și mobilitate internă – acces la mini-proiecte, rotație de roluri, explorare de departamente.
- Career Story Mapping – hartă vizuală a traseului profesional cu milestone-uri de skill-uri, impact și colaborare.
- Learning Loop – combinație între mentorat, shadowing, resurse digitale și feedback continuu.
- Career x Impact – integrarea de proiecte cu componentă socială/CSR în dezvoltarea carierei.
- AI Career Companion – ghid personal de dezvoltare, care recomandă cursuri, proiecte, coachi, pe baza progresului și intereselor.
- Gamified Growth – voluntariat, leadership, project management – toate recunoscute oficial în traseul profesional.
- AI Career Twin și Reputation Token – fiecare angajat are un „geamăn digital” care oferă feedback și propune trasee de creștere, iar recunoașterea se face prin tokeni digitali bazați pe impact și inovație.
- Fluid Work Charter – modul de lucru și evaluare sunt alese de fiecare angajat, reflectând o abordare truly personalizată.

INSIGHTURI GENERAȚIONALE

Feedback de la Gen Z despre traseul profesional actual:

„Simt că nu știu încotro mă îndrept.”

„Nu mi-e clar ce opțiuni am.”

„Aș vrea să testez lucruri înainte să aleg.”

Ce simte generația Z:

- Lipsă de transparență în traseele disponibile.
- Puține oportunități de explorare interdepartamentală.
- Neclaritate privind legătura dintre task-uri, skill-uri și carieră.
- Lipsa conexiunii dintre dezvoltare profesională și impact social.
- Nevoia de a învăța „altfel”: video scurt, hands-on, mentorat.

Ce aduce generația Z:

- Dorința de a construi cariera în funcție de valori și sens.
- Interes crescut pentru proiecte cross-functionale și cu impact social.
- Deschidere spre învățare non-formală, vizuală și interactivă.
- Flexibilitate și adaptabilitate crescută în dezvoltarea de skill-uri.
- Preferința task-urilor automatizate, versus activități manuale repetitive.

Diferențe generaționale relevante:

- Millennials sunt mai loiali pe termen lung și mai devotați pe măsură ce avansează în vechime. Preferă un stil de învățare mai structurat și pot fi reticenți la tehnologizare.
- Gen Z este mai fluidă în alegerile de carieră, mai puțin atașată emoțional de companie și caută oportunități rapide de promovare, chiar și în afara organizației.

Bug Report

Problemele actuale în Career Path

PROBLEMĂ	DESCRIERE	EFACT
Trasee de carieră neclare	Angajații nu știu care sunt opțiunile sau cum pot avansa.	Demotivare, stagnare, plecări.
Lipsa unui plan personalizat de învățare	Toți angajații primesc aceleași cursuri, indiferent de nevoi.	Ineficiență, percepția de „formă fără fond”.
Dezvoltare ≠ carieră	Training-urile nu sunt legate clar de următorii pași în carieră.	Frustrare, lipsă de direcție.
Lipsa accesului la explorare practică	Fără proiecte cross-departament sau shadowing.	Decizii de carieră luate „în orb”.
Traininguri lungi, teoretice	Formatul clasic nu mai funcționează pentru Gen Z.	Dezangajare, abandon al procesului de învățare.
Lipsa recunoașterii implicării extra	Voluntariatul sau inițiativele sociale nu contează în carieră.	Se pierde motivația intrinsecă.
Feedback ocazional și generic	Cariera nu e discutată des cu managerul.	Lipsă de îndrumare și vizibilitate.
Lipsa de integrare a tehnologiei în planul de carieră	Lipsa de instrumente digitale personalizate (AI, Twin, tokeni) reduce eficiența.	Ineficiență, lipsă de scalare.

Code Rewrite

Soluțiile-cheie și concluziile hackathonului – “Experience Boosters”

1. Career Story Mapping

Fiecare angajat își vizualizează traseul profesional ca pe o „poveste în construcție”, cu milestone-uri: skill-uri, impact, proiecte, mentorat.

Scop: Claritate, ownership, autonomie.

2. Micro-Mobility Platform

Platformă internă de proiecte scurte, rotații și minitask-uri între echipe/departamente.

Scop: Explorare fără riscuri.

3. Reverse Mentoring & Shadowing

Juniorii aduc digitalizare și ritm, seniorii aduc strategie și structură.

Scop: Învățare bilaterală și cultură de colaborare.

4. Learning Loop Personalizat

AI recomandă resurse de învățare în funcție de stil, nevoi și proiecte curente: podcasturi, video-uri scurte, e-learning interactiv, cursuri externe (integrare cu performance & feedback).

Scop: Dezvoltare continuă și aplicabilitate imediată în proiecte.

5. Career x CSR Path

Proiectele cu impact social sunt recunoscute oficial în carieră: leadership în voluntariat, sustenabilitate, DEI.

Rezultat: Carieră = sens + skill + impact.

6. AI Career Twin

Avatar digital al angajatului care oferă feedback continuu și predicții de carieră.

Scop: Decizii de carieră mai informate și auto-reflecție constantă.

7. Reputation Token System

Recunoaștere transparentă a eforturilor și contribuțiilor, convertibilă în beneficii sau acces la noi oportunități.

Rezultat: Motivație crescută și vizibilitate a meritelor.

8. Fluid Work Charter

Alegerea modului de lucru și evaluare în funcție de stilul propriu.

Scop: Flexibilitate, autonomie și productivitate optimizată.

New Features (Career Path 2030)

Inovațiile pentru 2030 – „versiunea updatată” pentru Career Path

FEATURA	DESCRIERE	BENEFICII
Personalized Career Tracks	Trasee unice pentru fiecare angajat, conectate la skill-uri, scop și nevoi.	Claritate, autonomie, motivație.
Learning Loop AI	Recomandări dinamice de resurse, învățare on-demand, coachi și mentorat.	Dezvoltare rapidă, relevantă.
Shadow & Try	Posibilitatea de a testa roluri/departamente.	Explorare fără riscuri.
Growth x Impact Tracker	CSR, DEI, sustenabilitate ca parte a carierei.	Motivație intrinsecă, loialitate.
Gamified Volunteering	Voluntariat cu obiective clare de învățare.	Skill building și engagement.
Career Reflection Cards	Autoevaluare bazată pe valori, scop, puncte forte.	Claritate, ownership.
AI Career Twin	Avatar digital personalizat, activ 24/7.	Feedback continuu, traiectorii precise.
Reputation Token	Sistem de recunoaștere bazat pe impact real, nu pe vechime.	Meritocrație, transparență, motivare.

User Manual

Ce are de făcut HR-ul azi pentru Career Path 2030+

1. Clarifică traseele

Documentează și comunică opțiunile reale de carieră. Creează hărți vizuale ale traseelor și cerințelor.

2. Introdu micro-experiențele

Permite angajaților să exploreze intern – proiecte scurte, shadowing, task-uri interdepartamentale.

3. Construiește planuri de învățare personalizate

Fiecare plan de carieră trebuie legat de un plan de skill-uri și proiecte. Include mentorat și coaching.

4. Recunoaște impactul non-formal

Voluntariat, inițiative de CSR și implicarea socială trebuie integrate în traseul profesional.

5. Diversifică formatele de învățare

Video scurt, podcast, simulări, microlearning – adaptate stilului Gen Z

