

**READ SMART
THINK SMART
LEAD SMART**

LOOK SMART
Business Consultancy

2030: ANUL ZERO AL NOII ECONOMII

**170 milioane de joburi noi. 92 milioane eliminate.
Unde vei fi?**

**www.looksmart.ro
office@looksmart.ro
+4.0743.332.318**

Noiembrie 2025



COMPETENȚE 2030: DE LA STRATEGIE LA PERFORMANȚĂ

LOOK SMART, PARTENERUL VOSTRU PENTRU PRODUCTIVITATE, AI ȘI CAPITAL UMAN ÎN NOUA ECONOMIE

INTRODUCERE

Piața muncii și modelele de business se schimbă mai rapid decât oricând. Tehnologiile bazate pe inteligență artificială, presiunea competitivă și lipsa de competențe reproiectează modul în care organizațiile produc valoare, își motivează oamenii și își construiesc reziliența. În acest context, întrebarea critică nu mai este „dacă” va trebui să vă transformați, ci „cât de repede și cât de bine” o veți face.

World Economic Forum arată în Future of Jobs Report 2025 că, până în 2030, aproximativ 22% din joburile existente vor fi afectate de transformări structurale, iar 39% din competențele actuale ale angajaților vor fi schimbate, ajustate sau înlocuite. În paralel, raportul Global Economic Futures: Productivity in 2030 subliniază că productivitatea globală a încetinit semnificativ în ultimii ani, deși investițiile în tehnologie au crescut. Pentru companii, miza nu este doar supraviețuirea în fața acestor tendințe, ci transformarea lor într-un avantaj competitiv durabil. Aici intervine **LOOK SMART** – partenerul de management și consultanță care conectează datele globale, bunele practici de guvernare corporativă și realitatea concretă a organizațiilor din România.

CONTEXT GLOBAL ȘI TENDINȚE PÂNĂ ÎN 2030

World Economic Forum estimează că, până în 2030, macrotrendurile tehnologice, climatice și demografice vor genera aproximativ 170 de milioane de joburi noi și vor elimina aproximativ 92 de milioane de roluri existente, cu un sold net pozitiv de aproape 78 de milioane de locuri de muncă. Aceasta înseamnă că structura forței de muncă se schimbă, iar companiile care nu își pregătesc din timp capitalul uman vor resimți un decalaj tot mai mare între strategie și execuție.

Din perspectiva tehnologiei, 86% dintre angajatori se așteaptă ca AI și tehnologiile de procesare a informației să transforme semnificativ modul în care își desfășoară activitatea până în 2030. De asemenea, robotica, automatizarea și noile soluții energetice intră în centrul modelului operațional pentru industrii precum producția, energia, automotive, logistică sau servicii financiare.

În paralel, costul de trai, volatilitatea economică, fragmentarea geoeconomică și tranziția verde creează presiuni suplimentare asupra marjelor și asupra modului în care sunt gestionate resursele. Aproape jumătate dintre angajatori consideră creșterea costului vieții și încetinirea economică drept factori majori de transformare, iar peste 60% indică „skills gap” – deficitul de competențe – ca principal obstacol în implementarea schimbării.

Din zona educației, OECD – prin cadrul Learning Compass 2030 – arată că viitorul nu mai poate fi construit doar pe competențe tehnice. Combinația dintre competențe cognitive și metacognitive (analytical thinking, creative thinking, learning to learn), competențe sociale și emoționale (empatie, colaborare, responsabilitate) și competențe practice și digitale devine noua „monedă” a productivității.

Pentru organizații, toate aceste date se traduc într-un imperativ clar: fără o strategie coerentă pentru competențe, productivitate și guvernanță corporativă, riscul de a rămâne în urma pieței crește exponențial.

TRANSFORMAREA COMPETENȚELOR: DE LA HARD SKILLS LA HUMAN SKILLS

Articolele de analiză bazate pe Future of Jobs Report 2025 arată că cererea pentru competențe nu se schimbă doar cantitativ, ci mai ales calitativ. Pe de o parte, crește importanța competențelor tehnologice – AI, Big Data, networks and cybersecurity, technology literacy. Pe de altă parte, competențele cu cea mai rapidă creștere sunt profund umane: curiosity and lifelong learning, creative and analytical thinking, leadership and social influence, resilience, flexibility and empathy.

Skill Reporter sintetizează tendințele în patru categorii de competențe. **Prima categorie** include competențele „core skills set to rise in importance” – deja critice astăzi, dar și mai importante până în 2030: reziliență, flexibilitate și agilitate, gândire creativă, leadership și influență socială, AI și Big Data, alfabetizare tehnologică, curiozitate și învățare pe tot parcursul vieții, gândire analitică.

A doua categorie acoperă competențele emergente – rețele și securitate cibernetică, environmental stewardship, design și experiență utilizator – care vor deveni esențiale pe măsură ce digitalizarea și tranziția verde se accelerează.

A treia categorie include competențele „steady but stable”, precum orientarea spre client, empatia și ascultarea activă, managementul resurselor, fiabilitatea și atenția la detalii. Ele rămân importante, dar nu mai sunt motorul principal al diferențierii.

A patra categorie cuprinde competențe „out-of-focus”, a căror relevanță strategică scade treptat, precum dexteritatea manuală repetitivă sau competențele de procesare senzorială în roluri ușor automatizabile. OECD completează această perspectivă arătând că succesul până în 2030 depinde de capacitatea oamenilor de a crea valoare nouă, de a reconcilia tensiuni și dileme și de a-și asuma responsabilitatea pentru decizii într-o lume complexă. Creativitatea, gândirea critică, capacitatea de auto-reglare, empatia și colaborarea devin elemente centrale ale performanței individuale și organizaționale.

Pentru companii, aceasta înseamnă că strategiile de HR, training și dezvoltare nu mai pot fi construite doar în jurul fișelor de post, ci trebuie repositionate în jurul competențelor de viitor și al maturității organizaționale.

INTELIGENȚA ARTIFICIALĂ, PRODUCTIVITATEA ȘI VIITORUL JOBURILOR
Literatura de specialitate privind impactul AI asupra pieței muncii evidențiază o realitate duală: anumite joburi vor fi automatizate sau reduse, în timp ce altele vor fi create sau extinse.

Studiile citate de World Economic Forum și analizele academice (de exemplu Ajit Singh, „Future of Jobs Prospect through Artificial Intelligence by 2030”) indică faptul că sute de milioane de roluri la nivel global pot fi automatizate parțial sau total, dar, în același timp, apar zeci de milioane de joburi noi în domenii precum data analysis, AI development, digital marketing sau servicii avansate.

Future of Jobs Report 2025 arată că **cele mai rapide creșteri** de cerere se înregistrează pentru roluri precum Big Data Specialists, AI and Machine Learning Specialists, Fintech Engineers, Software and Application Developers. În același timp, joburi clericale și repetitive – data entry, casierie, o parte din rolurile administrative – sunt în **declin accelerat**. În termeni absoluți însă, o parte importantă din joburile viitorului rămân în zona „frontline”: farmworkers, delivery drivers, construction workers, shop salespersons, food processing workers, precum și joburile din „care economy” – nursing professionals, social workers, counselling professionals – și educație.

În planul productivității, raportul Global Economic Futures: Productivity in 2030 subliniază că, deși tehnologia are potențialul de a genera un „productivity leap”, acest salt nu se produce automat. Scenariile analizate arată patru posibile viitoruri:

- ⚙️ **Productivity Leap** (în care tehnologia și capitalul uman se amplifică reciproc),
- ⚙️ **Automation Overload** (tehnologia avansează mai rapid decât oamenii și apar dezechilibre majore),
- ⚙️ **Human Advantage** (capitalul uman devine principalul motor, cu tehnologia în rol de suport) și
- ⚙️ **Productivity Drought** (slăbire simultană a inovației tehnologice și a dezvoltării capitalului uman).

Concluzia comună a acestor analize este clară: fără o investiție strategică în competențe și în modele de management adaptate erei AI, tehnologia singură nu va livra rezultatele așteptate, iar decalajele între companii și industrii se vor adânci.

TOP COMPETENȚE PENTRU 2030

TOP SKILLS FOR 2030, așa cum sunt sintetizate de World Economic Forum și completate de analize OECD, conturează un profil clar al profesionistului de mâine. În continuare prezentăm, pe scurt, cele mai relevante competențe și modul în care acestea se traduc în realitatea organizațiilor.

1. ANALYTICAL THINKING

Gândirea analitică înseamnă capacitatea de a descompune probleme complexe, de a lucra cu date și de a lua decizii bazate pe evidențe, nu pe intuiții. Este competența de top în rândul angajatorilor, pentru că permite transformarea informațiilor în acțiune și a datelor în strategie. Organizațiile cu un nivel ridicat de analytical thinking pot construi guvernanta corporativă solidă, pot gestiona mai bine riscul și pot prioritiza investițiile cu impact real în productivitate.

2. AI AND BIG DATA

AI și Big Data nu sunt doar teme tehnice, ci infrastructura viitorului model de business. De la automatizarea proceselor, la personalizarea experienței clienților și optimizarea lanțurilor de aprovizionare, capacitatea de a proiecta, implementa și governa soluții AI devine critică. Companiile au nevoie atât de specialiști tehnici, cât și de lideri care înțeleg implicațiile strategice, etice și operaționale ale acestor tehnologii.

3. NETWORKS AND CYBERSECURITY

Pe măsură ce digitalizarea se extinde, securitatea rețelelor și protecția datelor devin condiție de continuitate operațională. Companiile care integrează cybersecurity încă din faza de design a proceselor și sistemelor reduc riscul de întreruperi critice și își protejează reputația. Această competență se leagă direct de guvernanta corporativă și de managementul riscului.

4. TECHNOLOGICAL LITERACY

Alfabetizarea tehnologică depășește utilizarea de bază a unor aplicații. Ea presupune înțelegerea logicii din spatele tehnologiei, a limitelor și oportunităților ei și a modului în care poate fi integrată coerent în modelul de business. În organizațiile moderne, technological literacy trebuie să fie prezentă de la nivel de board până la nivel operațional.

5. CREATIVE THINKING

Gândirea creativă nu se rezumă la idei „out of the box”, ci la capacitatea de a găsi soluții noi la probleme complexe, de a redesena procese și de a crea produse și servicii relevante pentru clienți. În contextul în care AI poate prelua multe sarcini repetitive, avantajul real al organizațiilor vine din creativitatea oamenilor lor și din spațiul pe care managementul îl oferă pentru inovare.

6. RESILIENCE, FLEXIBILITY AND AGILITY

Ritmul schimbării și incertitudinea impun reziliență individuală și organizațională. Flexibilitatea și agilitatea înseamnă capacitatea de a ajusta rapid procese, structuri și roluri, fără a pierde din claritatea obiectivelor. Organizațiile care cultivă această cultură pot gestiona mai bine crizele, pot învăța din eșecuri și pot reveni mai puternice.

7. CURIOSITY AND LIFELONG LEARNING

Curiozitatea și învățarea continuă sunt combustibilul oricărei transformări sănătoase. Future of Jobs Report 2025 arată că, *dacă am considera forța de muncă globală ca fiind 100 de persoane, 59 ar avea nevoie de upskilling sau reskilling până în 2030*. Companiile care construiesc ecosisteme de învățare continuă, coaching și mentorat cresc nu doar competențele, ci și loialitatea și implicarea angajaților.

8. LEADERSHIP AND SOCIAL INFLUENCE

Leadership-ul devine mai puțin despre control și mai mult despre claritate de direcție, influență, coerență și capacitatea de a genera încredere. În contextul transformărilor accelerate, organizațiile au nevoie de lideri care știu să comunice, să inspire, să ia decizii în condiții de incertitudine și să creeze spațiu pentru dialog și implicare reală.

9. ENVIRONMENTAL STEWARDSHIP

Tranziția verde nu mai este o opțiune de imagine, ci un vector de business. Environmental stewardship înseamnă integrarea criteriilor de mediu în strategia companiei, managementul responsabil al resurselor și pregătirea pentru reglementări tot mai stricte. În industrii precum construcții, energie, automotive sau real estate, această competență devine critică.

10. TALENT MANAGEMENT

Pe fondul schimbărilor demografice și al competiției pentru specialiști, talent management-ul trece din zona administrativă în zona strategică. A atrage, dezvolta și reține oameni cu competențele potrivite devine o sursă directă de avantaj competitiv.

Acest lucru presupune procese clare de identificare a potențialului, planuri de succesiune, programe de leadership și o cultură organizațională care susține performanța și sănătatea psihologică.

IMPLICAȚII PENTRU ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA

Pentru companiile din România, aceste tendințe globale se traduc în presiuni multiple:

- 🌀 nevoia de a crește productivitatea într-un context de costuri în creștere,
- 🌀 competiția pentru talent,
- 🌀 schimbarea generațiilor în organizație,
- 🌀 digitalizare și
- 🌀 aliniere la standardele europene de guvernare și sustenabilitate.

Fără o strategie clară de competențe și transformare organizațională, implementarea tehnologiei riscă să fie fragmentată, iar investițiile în sisteme IT sau automatizare să nu genereze efectele așteptate.

În multe organizații, problemele nu sunt doar tehnice, ci de structură, procese, cultură și leadership: roluri neclare, lipsă de guvernare, absența cadrului de politici și proceduri, dificultăți în gestionarea schimbării.

Future of Jobs Report 2025 și analizele WEF arată că „skill gaps” sunt recunoscute de 63% dintre angajatori ca principal obstacol în transformare. Această realitate este vizibilă și în mediul de afaceri local: lipsa competențelor digitale, de analiză de date, de management al proiectelor și de leadership adaptiv limitează viteza și calitatea execuției strategiei.

În plus, tranziția către modele de business sustenabile, alinate la exigențele ESG, presupune noi competențe în zona de risc, raportare, management de proiect și schimbare organizațională. Abordările fragmentate, bazate pe proiecte izolate, nu mai sunt suficiente. Este nevoie de cadre de guvernare corporativă integrate, de modele operaționale clare și de programe de dezvoltare a capitalului uman alinate cu viitorul pieței muncii.

LOOK SMART se poziționează exact la intersecția acestor nevoi: strategie, guvernare, procese, digitalizare și capital uman.

CUM VĂ POATE SPRIJINI LOOK SMART

LOOK SMART este partenerul strategic pentru organizații care își asumă maturitatea organizațională ca prioritate competitivă. Cu peste 20 de ani de experiență în management corporativ, consultanță strategică și optimizare a proceselor de business, echipa **LOOK SMART** a ghidat zeci de companii din industrii diverse – financiar, construcții, automotive, real estate, retail și servicii – prin procese complexe de transformare organizațională și implementare a guvernantei corporative.

Expertiza noastră combină rigoarea metodologică cu pragmatismul operațional. Nu livrăm doar documente, ci construim cadre funcționale care generează rezultate măsurabile și sustenabile. De la diagnostic organizațional și evaluarea nivelului de maturitate, până la proiectare de procese, politici și structuri, însoțim organizația în toate etapele transformării.

Echipa noastră reunește consultanți cu experiență executivă în poziții de top management și specialiști în conformitate, risc, procese, digitalizare și capital uman. Înțelegem profund provocările cu care vă confrunțați pentru că le-am gestionat personal în roluri de leadership.

Abordarea noastră este personalizată, nu standardizată. Fiecare organizație are specificul său, iar soluțiile noastre reflectă această unicitate. Vă însoțim de la diagnoză la implementare și audit final, asigurându-ne că investiția în guvernanta corporativă, competențe și transformare digitală devine un activ strategic real, nu un exercițiu formal.

INVITATIE LA ACTIUNE

Maturitatea organizațională și pregătirea pentru competențele anului 2030 nu sunt o destinație, ci o decizie strategică urmată de execuție disciplinată. Datele World Economic Forum și OECD arată clar că transformarea competențelor, a tehnologiei și a productivității este deja în derulare. Întrebarea este dacă organizația voastră va fi în fruntea acestui val sau va încerca să recupereze din urmă.

Dacă recunoașteți că vă aflați într-un moment de tranziție – de la un business funcțional la o companie de referință în industria voastră – acesta este momentul pentru o discuție strategică despre cum un cadru complet de guvernanta corporativă, management al competențelor și transformare digitală poate accelera această schimbare.

LOOK SMART este partenerul care transformă ambițiile în realitate operațională. Vă invităm să ne contactați pentru o întâlnire în care să cartografiem împreună nivelul actual de maturitate organizațională, provocările specifice și oportunitățile pe care le puteți transforma în avantaj competitiv până în 2030.

SERVICII PREMIUM DE CONSULTANȚĂ ȘI MANAGEMENT

LOOK SMART oferă un portofoliu complet de servicii pentru companii care își doresc excelență operațională și transformare sustenabilă, construite în jurul competențelor și productivității viitorului.

- ☞ În zona de **STRATEGIC ADVISORY**, vă ajutăm să transformați strategia în performanță durabilă, aliniind obiectivele de business cu realitatea operațională și cu evoluția competențelor din organizație.
- ☞ În aria de **CORPORATE GOVERNANCE**, proiectăm și implementăm structuri de integritate, responsabilitate și control care oferă transparență, claritate decizională și protecție împotriva riscurilor.
- ☞ Prin **POLICIES & PROCEDURES**, construim cadre complete de conformitate și claritate organizațională, astfel încât regulile de joc să fie cunoscute, aplicate și măsurabile.
- ☞ Prin **ORGANIZATIONAL TRANSFORMATION**, ghidăm companiile prin tranziții complexe – restructurări, reorganizări, extinderi, fuziuni – cu focus pe oameni, procese și rezultate.
- ☞ În zona de **DIGITAL TRANSFORMATION** și **DIGITAL STRATEGY**, integrăm tehnologia în mod inteligent pentru eficiență măsurabilă, conectând AI, automatizare și sisteme informatice cu modelul operațional și cu competențele echipelor.
- ☞ Prin **BUSINESS PROCESS IMPROVEMENT**, optimizăm fluxurile de lucru pentru a elimina pierderile, a reduce timpii morți și a crește calitatea livrabilelor.
- ☞ Pe componenta de **HUMAN CAPITAL & LEADERSHIP**, dezvoltăm lideri rezilienți și echipe performante, aliniat la competențele cheie pentru 2030. Conectăm programele de training, coaching și mentoring cu strategia de business, astfel încât investiția în oameni să se reflecte în indicatorii de performanță.
- ☞ Prin **EXECUTIVE ADVISORY**, oferim managementului de vârf o perspectivă de încredere, clară și aplicată, pentru decizii strategice și tactice.
- ☞ Ne ocupăm de **OPERATIONAL EXCELLENCE** și **EXECUTION EXCELLENCE**, ajutându-vă să introduceți disciplină, rigoare și responsabilitate în operațiunile zilnice, astfel încât planurile să fie nu doar formulate, ci și livrate.
- ☞ În aria de **BUSINESS CONTINUITY & RISK**, construim reziliență și stabilitate cross-funcțională, asigurându-ne că organizația este pregătită pentru scenarii de criză și întreruperi.
- ☞ Prin **ORGANIZATIONAL DESIGN**, creăm modele organizaționale agile și performante, care susțin cooperarea, claritatea rolurilor și capacitatea de adaptare.

Toate aceste servicii sunt proiectate și livrate cu un standard premium, cu focus pe rezultate măsurabile, impact în productivitate și dezvoltarea capitalului uman.

ALEXANDRU CÂRSTOIU, COO LOOK SMART

Cu peste **25 de ani de experiență** în management corporativ, consultanță strategică și optimizare proceselor de afaceri, Alexandru Cârstoiu conduce activitatea operațională a LOOK SMART, oferind clienților transformări organizaționale prin soluții inovatoare și personalizate.

Pe parcursul carierei sale, Alexandru a deținut poziții executive în companii de top și structuri de holding de referință din România, unde a coordonat proiecte complexe de referință, generând valoare semnificativă pentru organizații. Expertiză sa se concentrează pe consultanță operațională, audit intern, managementul resurselor umane și dezvoltarea riguroasă a politicilor, procedurilor și proceselor de business care asigură eficiență și conformitate organizațională.

Economist licențiat, certificat internațional în Project Management și Advanced Project Management, formator și trainer profesionist, precum și Manager Securitatea Informațiilor certificat (CISO), Alexandru combină competențele tehnice cu abilitățile de leadership pentru a livra rezultate măsurabile.



În prezent, Alexandru îmbină rolul de consultant și lider executiv cu o carieră academică, fiind Lector Asociat la Academia de Studii Economice din București, unde contribuie la formarea următoarei generații de profesioniști în management și afaceri.

Experiența sa multisectorială acoperă industrii diverse: servicii financiar-bancare, construcții, automotive, real estate, servicii aviatice, energie, retail, investiții, ONG-uri, property și facility management, unități de producție și HORECA – demonstrând capacitatea de adaptare și de a genera valoare în contexte de business variate.


Riguros, orientat spre rezultate și pasionat de dezvoltarea capitalului uman, Alexandru promovează excelența organizațională și sustenabilitatea în afaceri, ghidând companii către atingerea obiectivelor strategice.

LOOK SMART

Management și Consultanță în Afaceri – Soluții Premium pentru Excelență Organizațională

 **Contact:** office@looksmart.ro

 **Web:** www.looksmart.ro

 **Telefon:** +4.0743.332.318

Acest material este proprietatea intelectuală exclusivă a **LOOK SMART** și a fost elaborat pe baza experienței și expertizei noastre în consultanță de management. Toate drepturile sunt rezervate.

Utilizare permisă: Puteți cita fragmente scurte din acest material cu atribuire clară a sursei

Utilizare interzisă: Reproducerea, distribuirea, modificarea sau utilizarea comercială a acestui material, în totalitate sau în parte substanțială, fără acordul scris explicit al LOOK SMART constituie încălcare a drepturilor de proprietate intelectuală.

© 2025 LOOK SMART. Toate drepturile rezervate.