



PINmagazine.ro

PUBLICAȚIA INDUSTRIEI REGIONALE DE IT & OUTSOURCING

Apare trimestrial la Iași ▪ Tiraj 1.000 exemplare ▪ Se distribuie în toată țara

WOMEN INTECH

CATRINEL HAGIVRETA
co-founder MEDLABS



Tehnologia este dinamică și agresivă, trebuie să ți se potrivească

CRISTINA JUC
community manager at Spierik Accelerator



De ce sunt femeile un dezastru pentru tehnologie

LORENA MACNAUGHTAN
director iDEEtest - Health



Demistificarea femeii în tehnologie și alte precepții

IRINA SCURTU
program manager, Școala Informală de IT



De ce ai vrea să faci parte dintr-o comunitate de IT locală



PINMAPIASI

TH

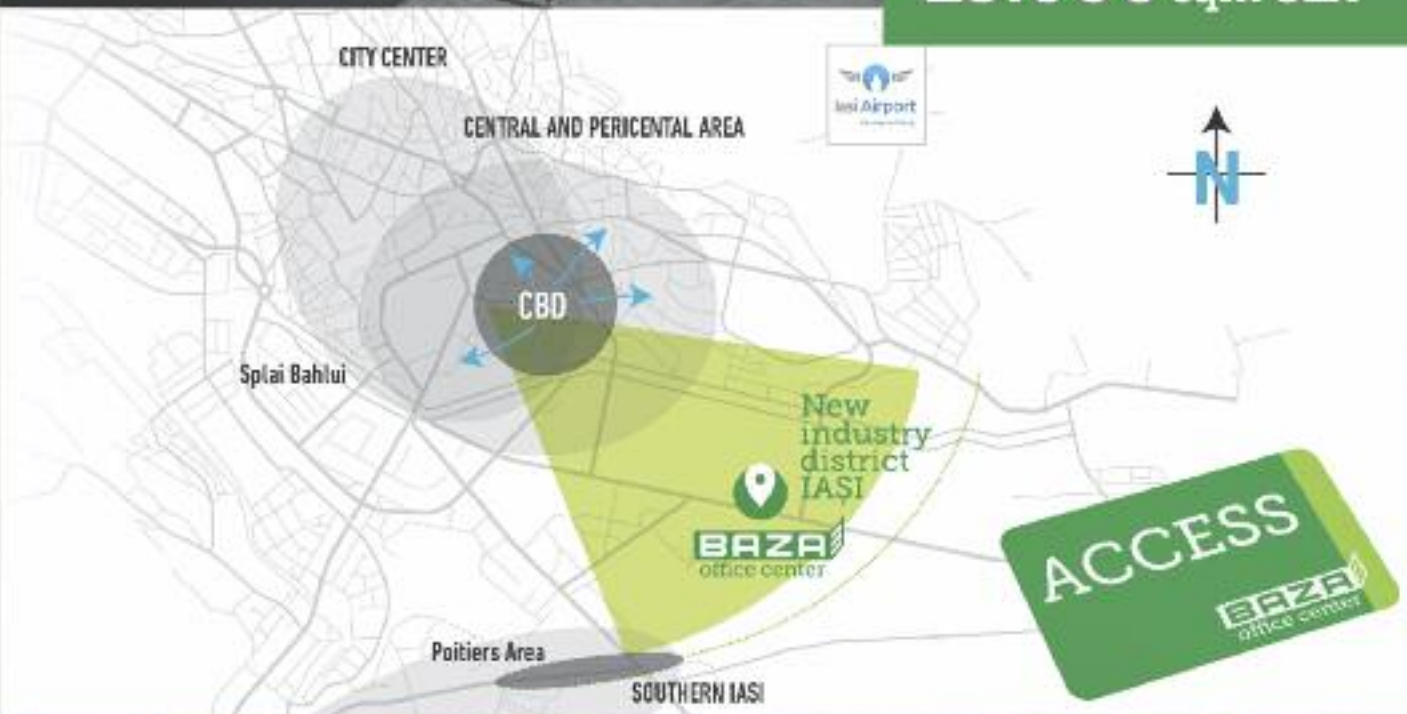
NEW edition AVAILABLE
from november 2018



BE ON THE MAP

contact@pinmapiasi.ro | 0722 523102 |  pinmapiasi

New industry district IAȘI



STRATEGIC LOCATION

The Baza3 Office is located in one of the Iași's most dynamic retail point, a precise location in terms of local per end mentality. The Baza 3 area is very familiar to the locals, bordered by 2 large boulevards, each one with 4 lanes, with tram and bus lines. This area is well-known especially for its retail development. Felicia Shopping Center is located the boulevard, with Carrefour as the main client. In terms of real estate, the Baza 3 area is covered by the growing development wave coming from the central point of the city.



CONTACT

Dan Zaharia
+1 0722 523 102
dan.zaharia@extind.ro

BAZA

office center



Să vorbim despre femei

Un număr de revistă mai puțin obișnuit, cu o temă la granița sociologiei cu educația și tehnologia – **Women in technology**. Creșterea consistentă și accelerată în ultimii ani a numărului de femei în domeniile new-tech ar merita un studiu aplicat, cu participare multi-disciplinară. Acest fenomen a trecut puțin observat, la periferia interesului general.

Resorturile care l-au generat pot fi multiple și eclecticice – diversificarea tehnologiilor, cererea crescută de resursă umană și salariile atractive, intersecția programării pure cu domeniile suport, apariția unei generații mult mai tehnologică decât precedentele, mimetismul etc.

Rezultatul este dat de **prezența tot mai mare a femeilor în zone până acum nefrecventate, cum ar fi limbajele de programare**. În poveștile din revistă, multe dintre semnatare menționează frecvent că, atunci când s-au angajat în firma de IT, erau singura față din departament sau la ședințele



Dan Radu

editor

PINmagazine.ro

companiei – în general departamente non-tehnice.

Dar lucrurile au evoluat accelerat, zona de programare nu mai este un teritoriu interzis, multe departamente și companii au manageri femei, lucrurile tind spre echilibru. Este o înclinație naturală a bărbaților spre tehnologii, spune o autoare, dar asta nu ar trebui să fie o descurajare pentru o femeie pasionată și decisă să urmeze acest drum.

Au apărut organizații, comunități, grupuri de sprijin pentru femeile din firmele tehnologice, unele chiar în interiorul firmei, încurajate de management, cu scopul de a oferi îndrumare și suport. Unele firme au deja mai multe femei angajate decât bărbați – ceea ce, aș spune în glumă, **ar trebui să nască și grupuri suport pentru aceștia din urmă**.

Revista se deschide cu un interviu cu profesorul și sociologul **Nicu Gavriluță** pe o temă ce este tot mai mult studiată de antropologii și sociologii lumii – noile tehnologii văzute ca o nouă religie, de această dată o „religie desacralizată”, o religie seculară.

Reflexe religioase, teme, mituri, ritualuri, totul poate fi observat în domeniul tehnologic, cu Cyberspațiul sacralizat ca o catedrală virtuală. Filosofia transumanistă, cu **omul viitorului depărtându-se tot mai mult de Homo Sapiens**, devenind o entitate cvasi tehnologică, un cyborg complex. O temă interesantă, cu noi unghiuri din care poate fi privit spațiul new-tech. ●

Ce puteți citi în acest număr:

Dan Radu – Să vorbim despre femei	5	Alina Ioana Petrea, Simina Ignat – Ladies, Wine & Design, o comunitate de femei creative cu mult flavour and taste	46
Secțiunea ANALIZE & TENDINȚE			
Dan Radu – Nicu Gavriluță: Reflexul uman al sacralului se manifestă, inconștient, și în domeniul noilor tehnologii	7	Cristina Juc – De ce sunt femeile un dezastru pentru tehnologie	49
George Țurcănașu – Noduri creative în România	11	Secțiunea OAMENI & TEHNOLOGII	
Vlad Pinteș – Mihai Talpoș: Succesul antreprenorial nu este dat numai muncă, ci mai degrabă de multă inteligență și creativitate	14	Irinel Bucur – Cum am crescut rentabilitatea prin utilizarea Inteligenței Artificiale în industria de Rent a Car	52
COVER STORY Femei în tehnologie		Ionuț Popa – Societatea românească trebuie să fie conectată prin servicii publice digitale	55
GoDaddy Women in Technology: Sperăm să convingem cât mai multe femei că industria IT nu e rezervată doar bărbaților	18	Dan Drăghici – Tehnologiile CAD/CAM și 3D revoluționează cabinetele medicale	58
Endava: Patru povești diferite despre cum tehnologia îți aduce succes	25	Secțiunea MANAGEMENT & DEZVOLTARE	
XWiki Iași: O companie IT surprinzătoare – mai multe femei decât bărbați	29	Andrei Postolache – Onestitatea radicală sau adevărul spus cum trebuie – o practică de leadership	62
LEVI9: Înclinația naturală a bărbaților spre tehnică nu are nicio relevanță pentru femeile care chiar își doresc să profeseze în IT	32	Dan Damian – 3PM – aplicația ce îți poate crește ROI trainingului în companie și cu 500%	64
Lorena Macnaughtan – Demistificarea femeii în tehnologie și alte preconcepții	37	Dan Berinde – Capcanele promovării experților în poziții de lideri. Nu confirmă sau confirmă prea greu	68
Catrinel Hagivreta – Tehnologia este dinamică și agresivă, trebuie să ți se potrivească	41	Irina Scurtu – De ce ai vrea să faci parte dintr-o comunitate IT locală?	70

COLEGIUL EDITORIAL:

Dan Radu – editor PIN Magazine.ro, **Dan Zaharia** – publisher PIN Magazine.ro, **Marius Cristian** – secretar general de redacție, **Sorin Mărghițaș** – correspondent Cluj-Napoca, **Adrian Mironescu** – coperta. Fotografii: depositphotos.com
Colaboratori permanenți: George Țurcănașu, Varujan Pambuccian, Mihai Mocanu, Raluca Munteanu, Cristiana Grigoriu

PINmagazine, strada Baltagulului nr 14, Iași
www.pinmagazine.ro, tel: 0745345100/ 0722523102
info@pinawards.ro

Tipografia Venus Printing Solutions
Iași, strada Cloșca, nr. 28.
telefon/ fax: 0232 / 211 808

Reflexul uman al sacrului se manifestă, inconștient, și în domeniul noilor tehnologii

Profesorul Nicu Gavriluță, despre gândirea și ideile transumaniste, societatea viitorului și cum Google sau Inteligența Artificială au devenit zeitățile domeniului tehnologic

Profesor universitar doctor și fost decan al Facultății de Filosofie și Științe Social-Politice a Universității „Al.I. Cuza” din Iași, **Nicu Gavriluță** a lansat pe piață acum câteva zile volumul „**Noile religii seculare**”, având printre temele abordate și legătura noilor tehnologii cu vechile religii autentice, o abordare surprinzătoare, dar studiată serios în ultima vreme de sociologi și antropologi. **Un dialog pe acest subiect cu Dan Radu, redactorul șef al PINmagazine** (întrebările au fost eliminate pentru cursivitatea textului)



Multe idei de tip religios s-au transferat în zona noilor tehnologii

Avântul tehnologiilor este mai puternic acolo unde este teren secularizat. Ideea cărții „**Noile religii seculare**” mi-a venit de la un film despre **Mircea Eliade** a lui **Paul Barbăneagră**, în care Eliade spune că tehnologia modernă și civilizația occidentală s-au dezvoltat printre altele grație desacralizării naturii, care a devenit astfel obiect de studiu, de investigație, pentru științe.

Pentru mine a fost surprinzător altceva, și asta e și teza cărții – și anume faptul că multe idei de tip religios s-au transferat și apar sub diverse forme de expresie și în cuprinsul domeniului noilor tehnologii – apar simboluri, mituri, ritualuri, idei.

Ne putem referi concret chiar la tehnologiile numite Internet, Google,

Inteligența Artificială sau operațiunile simple desfășurate pe calculator, de genul preluării și stocării de date.

Ca să dau câteva exemple, chiar dacă sunt pastişe parodice, dar ele arată că reflexul religios al venerației a supraviețuit și în noul teritoriu:

- În Suedia, un student în filosofie a propus statului suedez înființarea **Bisericii Copy-Paste**. Copysmul trebuie să fie ca un act sacru accesibil omului modern – preluarea și stocarea informațiilor de pe internet ne asigură nouă nemurirea. Vom deveni nemuritori în măsură în care informațiile despre noi sunt păstrate undeva, într-un corp mult mai solid și mai rezistent decât cel uman. Iar actul CTRL+C și CTRL+V sunt de fapt ritualuri religioase, repetabile, ce ne asigură această nemurire în Cyberspațiu.

- În Canada, în 2015, motorul de căutare Google este propus pentru a deveni fetiș prin excelență, obiect tehnic adulat, asemenea unui Dumnezeu modern. Ne amuzăm, dar **Biserica Google**, googlismul, are 3.000 de adepți și a fost recunoscută de statul canadian.

Ei consideră că Dumnezeul lor, motorul Google, este singurul Dumnezeu a cărei existență a fost demonstrată. Avem rugăciunile Google, cele zece porunci și chiar Tatăl Nostru adaptat, „**Google-ul nostru care ești în Spațiul Virtual etc**” – sigur, e o pasișă ieftină, senzaționalistă, dar există așa ceva, o dorință de a replica spațiul religios autentic. Noua divinitate își conduce credincioșii devotați „**prin Valea Siliciului / a umbrei morții celor-**

lalte motoare de căutare / fără frică”.

- Un american propune și el **Biserica Calea Viitorului** (Way of the Future), unde locul lui Dumnezeu este luat de Inteligență Artificială, „sfinții” sunt roboții, malefici sau benefici, iar patriarhii „bisericii” sunt corporațiile care finanțează cercetările în domeniul inteligenței artificiale – Apple, Amazon etc.

Dorința omului de a se împlini prin altceva decât prin el însuși se schimbă

Trecând dincolo de exemplele de mai sus, care pot fi puse și pe seamă parodiei, după cum am mai spus, există **reflexul uman al sacrului care se**

manifestă, inconștient, și în domeniul noilor tehnologii – creând astfel o **noua religie seculară**.

Pentru că Imanentul este absolutizat în concret, iar tehnicul este fetișizat, reprezentat asemenea unei divinități – putem vorbi despre **un cult pe dos**.

Este un reflex fundamental uman, după cum spunea și Eliade - sacrul este un element consubstanțial condiției umane.

L-au avut oamenii primitivi, îl vor avea și oamenii viitorului, dintr-o societate total tehnologizată. Dorința omului de a se împlini prin altceva decât prin el însuși se schimbă – în mod clasic are loc pe calea religiilor, dar uneori pentru oamenii deveniți atei sau indiferenți religios, locul acestor divinități este luat de tehnologie, ele sunt prețuite peste măsură, sunt fetișizate.

Cyberspațiul poate fi asimilat unei Catedrale, un spațiu prețuit în mod deosebit

Am identificat atitudini, acțiuni, fapte, legate de tehnologie care de fapt vin dintr-un registru religios, care sunt făcute de cei care creează sau utilizează tehnologia în mod inconștient.

Aici este **subtilitatea prezenței sacrului în cadrul noilor tehnologii**. În mod explicit, aceste simboluri sau teme religioase nu sunt formulate că atare – de pildă, un IT-ist nu realizează că activitatea lui are substrat religios și sacru, dar sociologi și antropologi francezi, precum **David Le Breton, Philippe Breton** sau **Jean Claude Larchet**, au interpretat-o în această cheie – universul virtual în care lucrează este ca o catedrală, pentru IT-ist este un spațiu sacru pentru că este prețuit în mod deosebit, el adulează acel



loc; adună în acel spațiu sacru toate enstazele temporale, trecut (prin datele culese), prezent și viitor.

Fiind un expert în domeniu, el deseori ajută pe cei care au probleme tehnice sau de înțelegere, pe neofiți, asemenea unui preot.

Corpul uman este prea fragil pentru inteligența noastră. Ea trebuie transferată pe un avatar

Unde anume apare ciocnirea între etică și tehnologie? Ea apare mai pregnant atunci când se popularizează noile tehnologii sau cuceriri ale științei. Publicul larg este foarte sensibil și chiar speriat de anumite salturi tehnologice, deoarece anumite principii etice sau valori ale vieții lor vor fi încălcate.

Cercetătorii din tehnologie trec peste aceste obstacole etice, dar găsesc justificări cercetării lor în ideea că etica trebuie adusă la zi în funcție de noile realități tehnice și sociale concrete.

Valori precum **libertatea, adevărul, frumosul, binele, capacitatea de sacrificiu, compasiunea** – toate acestea vor rămâne, dar vor fi adaptate unei lumi dominate din ce în ce mai mult de tehnologie.

Tehnologia sacralizată nu reprezintă o religie autentică, veritabilă. Eu o numesc religie seculară pentru că preia simboluri și motive din religie, dar **orizontul unei religii seculare marcate de tehnică este unul strict lumesc**, nu depășește timpul. Nemurirea omului, ce va fi realizată cu ajutorul nanotehnologiilor și a biotehnologiilor, va presupune o simplă prelungire a vieții.

Ioan Petru Culianu spunea că corpul uman este prea mic, restrâns, pentru



inteligența noastră, așa că o putem transfera fie într-un purtător alternativ, fie unul tehnic, precum un computer, fie într-un avatar aparent uman, și atunci cu totul altfel se va pune problema nemuririi.

Va fi vorba de o supraviețuire a ceea ce avem esențial, dincolo de corpul nostru – supraviețuirea amintirilor, a informațiilor personale, poate și a conștiinței noastre, într-un corp alternativ. Dar va lipsi, în acest caz, dimensiunea transcendentă, a nemuririi sufletului uman.

Iar gândirea, filosofia, care stă la baza sacralizării noilor tehnologii, este cea transumanistă.

Ce este transumanismul?

Transumanismul este o filosofie care, în esență, consideră că tehnologiile vor permite augmentarea corpului și creierului uman, fapt ce va modifica, în cele din urmă, întreaga experiență umană.

Oamenii nu vor mai fi Homo Sapiens, ci supraoameni sau entități postumane. Creierul uman va fi potențat cu ajutorul unor neurocipuri interfațate, care vor putea conecta creierul la o unitate de calcul.

Omul va fi eliberat de limitele sale actuale, va căpăta însușiri amplificate grație tehnicilor din genetică, bionică, robotică și informatică, cu legiuni întregi de nano-roboti introduși în fluxul sangvin care vor controla bolile și toți parametrii biologici, dotat cu o memorie nelimitată și cu o inteligență artificială hiperperformantă – de fapt o versiune a vechiului mit al Supraomului.

De la șamanism la Matrix

Dar realmente spectaculoasă mi se pare pierderea noastră în magia lumilor virtuale, în viitorul apropiat. Despre ce este vorba? Nanorobotii plasați în creier și în vasele capilare ne vor oferi semnale senzoriale adiționale, ca și cum ar veni de la simțurile noastre naturale. Vor putea fi simulate situații asemănătoare cu cele

din viață reală, cu toate simțurile funcționând.

Ioan Petre Culianu spunea că, nu departe în timp, vom putea accede în „realitățile” din interiorul computerului. În fond, **fiecare dintre noi trăiește în propria sa lume din interiorul computerului personal numit „minte”.**

Între mintea noastră și lume există un ecran numit „conștiință”. În istoria religioasă a umanității, aceste programe de acces la secretele minții omenești s-au numit șamanism, yoga, ishiasm, experiențe psihedelice, tehnici de bombardament subliminal.

Pentru un intelectual cu formație socio-umană, toate aceste dorințe, visuri, utopii și proiecte transumaniste camuflează fantasmă mitologice și nostalgii religioase străvechi.

Basmul tinereții fără bătrânețe și al vieții fără de moarte în forma 4.0

Mitul tinereții fără bătrânețe și al vieții fără de moarte e limpede urmărit. Mitul nemuririi este iarăși prezent, e adevărat, în variantă cibernetică. Până în 2045, conform unor proiecte, vor apărea corpuri create de nanoroboți, care vor

putea lua orice formă, însoțite de corpurile holograme tridimensionale. Mutații umani vor putea atinge nemurirea printr-un fenomen special numit Singularitate, ce susține că inteligența artificială va fi superioară celei naturale.

Fulminantele progrese tehnologice vor fi însoțite și de ample restructurări ale societății. Accentul se va pune pe autoperfecționarea spirituală (nu neapărat religioasă) a omului, fapt decisiv pentru a putea vorbi de era Neoumanității, o viziune culturală de tip New Age.

Firește, putem vorbi și de pericolele transumanismului, care pot fi numeroase, **rasa umană ar putea decădea la nivelul unei populații profund dezumanizate, în pericol de a fi controlată și stăpânită la modul absolut.** Se amintește că transumanismul implică și alte riscuri existențiale – de la apariția roboților cigiași până la posibila transformare a Superomului într-o simplă mașinărie fără sentimente.

Homo Deus, mintea-stup și societățile matrice. Și o religie pe dos.

Ne vom afla, în viitor, în cuprinsul unei lumi dominate de **religia seculară a transumanismului și de cultul secu-**

lar al lui Homo Deus, cu posibile înfrățiri între mințile umane și calculatoare, care ar naște fabuloase minți colective, numite minți-stup, și a unei societăți de tip matrice sau rețea.

Această societate ar fi de altfel foarte divizată, accesul la augmentare și upgradare personală neavând-o, la început, decât cei bogați – ei vor fi primii nemuritori, primii postumani.

Și etica umană se va transforma în viitor, odată ce **oamenii viitorului nu vor mai fi ca oamenii de azi**, ci entități augmentate tehnic, cu o elită care va conduce și domina totul.

Transumanismul sabotează de fapt teritoriul clasic al marilor religii prin această extrem de prezentă temă a Nemuririi. Or, trimiterea este la o nemurirea pământească, diferită de cea celestă.

Nemurirea celestă, în schimb, în absolut toate religiile, transcede timpul și istoria. În concluzie, o religie autentică sacralizează nemurirea, pe când o religie seculară o desacralizează.

Imanentizând Absolutul, camuflând sacral în profan și preluând multe din datele clasice ale marilor religii, transumanismul, religia seculară generată de noile tehnologii, este o simplă religie pe dos. ●



Noduri creative în România

De ce activii în industriile creative preferă spațiile co-working?

Când vorbim despre spațiile co-working ne referim la spații închiriate pentru desfășurarea activităților. De cele mai multe ori în astfel de spații se întâlnesc persoane cu activități diverse, dar deseori complementare, activități ce ar fi putut fi realizate și în spații de tip Home Office.

Avantajele spațiilor de co-working

De ce activii în industriile creative preferă spațiile co-working? Pentru că persoanele respective au posibilitatea să activeze într-un mediu socializant, care imprimă adesea interferențe și în plan profesional.

Spațiile co-working devin locuri în care oamenii merg să muncească, fără a fi constrânși de rigiditatea unui program de lucru, într-o atmosferă plăcută și prietenoasă, care imprimă o productivitate maximă.

Productivitatea mare e determinată nu numai de **utilizarea în comun a resurselor (resource sharing)**, specifică acestui tip de spații, ci și de faptul că într-o comunitate de oameni ce au interese asemănătoare se creează emulație și posibilități nelimitate de brain-storming, ce pot genera idei sau îmbunătăți produse.

Astfel, spațiile co-working devin medii aglutinante ale creativilor, reprezentând o parte importantă a ecosistemului industriilor creative. Acestea generează condiții ideale pentru dezvoltarea afa-



George Țurcănașu

lector dr., CUGUAT – T.I.G.R.I.S.
Departamentul de Geografie al
Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași

cerilor inovative de tip **start-up** sau **spin-off**. Unele dintre acestea, ce sunt capabile să-și găsească nișa economică pe o piață în continuă schimbare, pot evolua către afaceri de succes.

Care sunt industriile creative?

Industria creative reprezintă o sumă de domenii aparent deconectate din punctul de vedere al taxonomiilor economice clasice.

Aceste domenii au în comun faptul că sunt animate de creativi, iar produsele lor, impregnate de creativitate, sunt adesea personalizate.

Standardizarea, specifică industriilor tradiționale, nu reprezintă neapărat un obiectiv al creativilor. Mai mult, creativi nu rămân captivi ai rutinei!

Care sunt industriile creative? Mărturisesc că nu am găsit două liste care să arate la fel! De exemplu, **Departa-**

Evoluția industriilor creative urmează o dublă traiectorie:

- pe de o parte, domeniile se înscriu pe aceleași linii de forță, ca și în cazul industriilor clasice sau a outsourcingului, descrise de gradientul structural de dezvoltare, care la nivelul regiunii noastre continentale funcționează pe vectorul vest-est;
- pe de altă parte, activități aproape exclusiv urbane fiind, industriile creative urmează în deaproape ierarhia marilor aglomerații (de la metropolele naționale, către orașele regionale și cele terțiare). E vorba tot de un gradient centru-periferie, dar care se manifestă la scări spațiale inferioare – naționale sau regionale.

mentul pentru cultură, Media și Sport al Guvernului Marii Britanii recunoaște din 2015 următoarele sectoare creative:

- **publicitate și marketing;**
- **arhitectură, artizanat, design;**
- **grafică și fashion design;**
- **film, televiziune, video, radio și fotografie;**
- **IT, software și servicii informatice;**
- **edituri, muzee, galerii și biblioteci;**

iar **John Howkins** (2001) susține că și **cercetarea și dezvoltarea în domeniul științei și tehnologiei** sau **gas-tromonia** ar aparține acestor domenii.

În această ecuație a dublei traiectorii, delocalizările outsourcingului, de tip nearshore și (mai ales!) onshore (în interiorul aceleiași națiuni, de la orașul mare, la cel mijlociu) ocupă un loc important.

Onshore-ul poate fi privit și ca actor principal al inițierii ecosistemelor IT&Outsourcing la nivel regional, ce ar impune un dublu vector de creștere economică:

- pe de o parte, delocalizarea din orașul regional a unor domenii cu valoarea adăugată mai redusă ar duce la consolidarea structurilor economice ale orașelor secundare ale regiunii (terțiare, la nivel național), care nu au reușit să-și depășească încă statutul de *shrinking cities*, „dobândit” de aproape trei decenii de la regăsirea libertăților civice, venite, însă, la pachet cu neputințele economice;
- pe de altă parte, o astfel de structură ar constitui un avantaj real și pentru marele oraș, care s-ar putea specializa în cadrul ecosistemului fie pe domeniile ce creează o valoare adăugată superioară, când vorbim de companiile multinaționale, fie pe industriile creative.

Acestea reprezintă supape care relaxează presiunea asupra forței de muncă, generată de marii jucători globali din outsourcing.

Numărul de spații co-working nu reprezintă o garanție a generării orașelor creative

Oricum, e dificil să surprinzi contextul atunci când domeniul analizat e unul aflat în desfășurare accelerată. Cel mai adesea nu există nici date oficiale, pentru că statistica teritorială e depășită de evoluțiile rapide ale industriilor creative, încă vag definite.

Deși numărul de spații co-working nu reprezintă o garanție a generării **orașelor creative**, totuși un număr mare de astfel de medii e necesar dezvoltării comunităților ce activează în aceste domenii.

Globalizarea economică și socială a statelor din estul UE, dar și a celor din vecinătatea estică a UE s-a manifestat nu numai prin atragerea investițiilor în industria de transformare și outsourcing, ci și în creșterea interesului est-europenilor față de domeniile creative și colaborative ale economiei.

Fiind focalizate într-o bună măsură pe aceleași categorii profesionale de populație ca și outsourcingul, care creează o reală presiune asupra forței de muncă, industriile creative și antreprenoriatul autohton, ocupă o nișă economică (încă!) îngustă, dar aflată într-o fază de creștere. Evoluția e însă frânată de faptul că economiile naționale în creștere ale estului european fac din universități, dar și din industriile propriu-zise, ce preiau contingentul de absolvenți, „fabrici” de salariați capabili și cuminiți, și mai puțin antreprenori creativi.

Cum arată harta spațiilor de co-working din România

Spațiile coworking sunt populate de comunități de **IT-iști, arhitecți, de-**

signeri, specialiști în robotică, branding, artiști etc.

Concentrarea în marile orașe a spațiilor coworking, inclusiv a huburilor artistice, e evidentă în România.

- Conform bazelor de date spațializate (Google Maps, coworker.com), dintre cele 107 astfel de locații, **62 sunt localizate în București (58%)**.
- În **lași** funcționează **7 spații co-working și huburi. Fab Lab, Hubrica, The Grape, Resilience, Hackerspace, Hala Fix și Meru**, ultimele două fiind axate în exclusivitate pe comunitățile de artiști. Din perspectiva nivelului urban secundar, orașul nostru se situează pe **al doilea loc**;

- **Cluj Napoca – 13** astfel de spații,

- **Brașov – 5**.

La nivelul centrului și estului Europei, **lașul** e egalul **Lublinului, Salonicului** sau **Ostravei**, după numărul de comunități creative spațializate, fiind depășit, însă, de alte orașe asemănătoare ca dimensiune: **Szczecin, Brno** sau **Kaunas**.

Presiunea domeniilor IT&Outsourcing, ce sunt controlate de multinaționale, asupra forței de muncă potențial creative e atât de mare, încât comunitățile de creativi din marii poli de talente, precum **Bialystok, Bydgoszcz** sau **Timișoara** (doar 4 spații, dintre care o comunitate de artiști și un Hub educational dezvoltat pe lângă Universitatea de Vest), nu au posibilitatea să se dezvolte.

A fi angajat la o multinațională și a presta o muncă de rutină pare mult mai comod decât o aventură antreprenorială.

Mai mult, complacerea potențialilor creativi în comoditatea creată de hățșurile

relaționale ale multinaționalelor poate duce la ratarea antreprenorială a multora dintre ei.

Cei mai pesimiști analiști ai domeniilor IT&O prevăd o contracție a acestora de până la 47% în următorii 4-5 ani.

Această involuție va fi alimentată de pătrunderea agresivă a **inteligenței artificiale** în multe domenii economice, de la serviciile contabile, la scrierea unor coduri de rutină pentru softuri, care în prezent reprezintă o mare parte a serviciilor externalizate.

În lipsa unei reorientări de la out-sourcing către propriile produse și/sau domeniile creative, replierea acestor industrii va însemna o degradare funcțională a orașelor ce nu prea au alternative economice, precum Iașul. ●

ROMÂNIA CREATIVĂ - SPAȚII COWORKING & HUB-URI (23 SEPTEMBRIE 2018)



Hub / Co-working / comunitate de artiști

360 Hub	AteSer Wood de Ner	Coworking 160	Ingenier Hub D. Praporgescu 9	Prote	Tech Hub
Apob 737	AteSer Sobor	Coworking Bucuresti	Ingenier Hub N. Balcescu 25	ProspectArt	The Bridge 2
Ap71 Digital Hub	Calea 13 Septembrie 162	Diplomatic Bucuresti Lounge	Jean Louis Calderan 70	Pura Vida Hub	The Office Hub
Aqua Mundi Stars	CBS	Euron Chrona	Metaloglobus	Regus CA Rosetti 17	TheAtelier.co
Anob	CC44	Flash Office	Memopol Plaza	Regus Charles de Gaulle 15	Thinkspace
Ammand Calinescu	Clujina Residence	Friends	Mindspace Business District	Regus D. Pompeiu 5-7	Utestru.ro
ArtHub	City-Hub	GFR	MIL Power Automation AG	Regus Floreasca 1694	V2 Startup Studio
aSpace Baneasa	Commons Romana	Hidden Café	Need Makerspace	Regus Green Gate	Yelini Hub
aSpace Floreasca	Commons United	Hub A	Omega House	Regus WTC	WeLoveDigital Unitii
Arekter 25	Cowork Café	Impact Hub	Plot	Scolaul de Protecte	Youth Hub
				Talent Garden	Zenra



Sources: Cuguat-TIGRIS Database, Extra Database Google Maps - <https://www.coworking.com/map>

MIHAI TALPOȘ:

Succesul antreprenorial nu este dat numai muncă, ci mai degrabă de multă inteligență și creativitate

Un dialog cu ec. dr. ing. Mihai Talpoș,
Co-fondator & managing partner al Școlii Informale de IT

Trei ingrediente:
vocație, pasiune, educație

Vlad Pinte (VP): *Te naști antreprenor sau devii pe parcurs?*

Mihai Talpoș (MT): Trebuie explicată în zona intersecției dintre vocație (ceea ce îți dă Dumnezeu în bagajul genetic), pasiune (ceea ce îți place să faci) și educație (ceea ce înveți, incluzând aici și latura experiențială).

Devii cu adevărat antreprenor dacă adaugi în rețeta succesului tău câte puțin din toate cele trei ingrediente menționate: vocație, pasiune și educație.

Mihai Talpoș este antreprenor pluri-disciplinar – absolvent de studii economice, psihologice și ingineresti, manager de ONG-uri, bancher, cadru universitar, IT-ist.

Autor a numeroase articole de specialitate și cărți, publicate în țară și străinătate, **Mihai Talpoș este deținătorul titlului de autor al celei mai bune cărți de management a anului 2012**, acordat de către Societatea Academică de Management din România, pentru lucrarea: „*Internet Banking-ul în România, de la provocare la succes*”.



VP: Și munca, unde rămâne în toată această ecuație a devenirii antreprenorului?

MP: Ca să rămân tot la un exemplu „culinar”, precum cel de mai înainte, munca e cireșa de pe tort. Unii ar putea spune că munca este tava pe care se aduce tortul – așadar, baza succesului.

Deși dau muncii importanța cuvenită, eu cred că ea rămâne, totuși, doar o cireșă pe tortul succesului, căci **am văzut multe cazuri de succes antreprenorial bazat nu neapărat pe munca dusă la extrem, ci mai degrabă pe multă inteligență și creativitate.** În acest sens, antreprenoriatul în IT cred că este bogat în exemple concludente.

Mai adaug și faptul că în antreprenoriat îți sunt extrem de utile și:

- **modelele sănătoase** – aici referindu-mă în special la cele personale, nu neapărat la cele de business,
- **perseverența,**
- **apetența pentru asumarea riscului,**
- **abilități (peste medie) de comunicare și networking.**

VP: Cum au fost începuturile dumneavoastră antreprenoriale, în general, și în IT, în special?

MT: În anii 2000, împreună cu fratele meu – care era programator – și cu un prieten, am pus bazele unei mici societăți ce își propunea să facă multe lucruri în domeniul serviciilor IT.

Am reușit să creăm o platformă web înainte-mergătoare pentru acea vreme, dedicată selecției și recrutării de personal, pentru o societate de profil, care între timp a devenit un etalon în piața clujeană.

De asemenea, am dezvoltat o mică aplicație de tip ERP, pentru o societate care comercializa echipamente de sudură și am încheiat cu un proiect dezvoltat în colaborare cu o societate germană.

Spun că am încheiat, pentru că firma a fost, în cele din urmă, închisă, cauza ținând de o combinație între lipsa experienței manageriale și insuficiența resurselor, în special umane.

După 15 ani în care am fost bancher, am revenit în antreprenoriat, lansând (de unul singur, sau în colaborare cu alți oameni cu inițiativă) o societate de consultanță, una de brokeraj bancar și o școală informală de IT.

Piața locurilor de muncă din IT ajunsese la un dezechilibru acut

VP: Care au fost motivele pentru care ați înființat Școala Informală de IT ?

MT: Școala Informală de IT a fost înființată în anul 2013, la inițiativa unui număr de trei persoane ce proveneau din medii diferite: HR în IT (**Răzvan Voica**), academic (**Sebastian Văduva**) și banking (subsemnatul), dar care și-au fixat un țel comun: **acela de a oferi soluții pertinente unor probleme stringente, cu care se confrunta piața forței de muncă din România** și – implicit – multe dintre societățile care își desfășurau activitatea pe piața de IT & Software din țara noastră.



Aceste probleme țineau, cu precădere, de faptul că piața locurilor de muncă din IT ajunsese la un dezechilibru acut, datorat contrastului mare dintre nevoia de specialiști și resursele umane specializate existente, insuficiente atât din punct de vedere numeric, cât și calitativ.

Într-un astfel de context, aducerea unui supliment de resursă umană către industria IT & Software, prin reorientarea profesională a persoanelor cu un profil adecvat, și care prezentau dorința și motivația suficiente pentru a învăța (în termen scurt) tainele testării de aplicații software sau chiar pe cele ale programării, reprezenta o provocare interesantă, atât pentru o afacere din sfera educației non-formale, cât și pentru angajatorii dornici să se convingă de viabilitatea unui astfel de demers.

De altfel, lucrurile nu s-au schimbat semnificativ nici până azi, deficitul menționat continuând să se manifeste, pe un fond în care apetența românilor pentru programele de educație de tip „lifelong learning” este în continuare

scăzută, în comparație cu alte țări din Uniunea Europeană.

Deci, mai este încă mult de muncă pe acest segment, însă remarc cu bucurie că, pe lângă eforturile noastre, ale celor care ne „luptăm” deja de ceva vreme cu învățământul alternativ, apar și inițiative reglementare salutare, ca cele pe care guvernul le-a promis de curând, prin programul intitulat „Investește în tine”.

Este vorba de un demers prin care guvernul va acorda persoanelor fizice credite parțial garantate de stat, cu dobândă zero, ce vor putea fi folosite pentru înscrierea la programe de educație sau cultură.

Peste 3.000 de absolvenți de la înființarea Școlii Informale

VP: Reprezintă Școala Informală de IT cel mai important proiect antreprenorial pe care l-ați dezvoltat până acum?

MT: Cu siguranță! Ca să înțelegeți, într-o oarecare măsură, dimensiunea efor-

turilor echipei Școlii Informale de IT, aș menționa câteva repere concludente din viața școlii:

- **prezența în cele mai mari hub-uri IT din țară: București, Cluj-Napoca, Iași, Timișoara, Brașov și Craiova;**
- **peste 3.000 de alumni care au absolvit cursurile Școlii Informale de IT, la nivel național, dintr-un număr de peste 8.000 de persoane, care au aplicat pentru intrarea în școală;**
- **comunitate de peste 100 de mentori, la nivel național, toți profesioniști IT cu vastă experiență în domeniile în care activează;**
- **peste 27 de discipline din sfera IT & Software, predate de specialiști (practicieni) cu remarcabile performanțe în industria IT & Software din România.**

De altfel, eforturile echipei Școlii Informale de IT, care merită toată aprecierea și recunoștința noastră, a fondatorilor și acționarilor, și-au găsit ecou în mediile de profil, școala beneficiind de onorante forme de recunoaștere a meritelor sale, precum titlul de „The most outstanding educational tech program”, primit în anul 2016, în cadrul Cluj Tech Industry Award, sau titlul de „Education Program of the Year”, primit anul trecut în cadrul Galei ANIS pentru Excelență în Industria Software și Servicii din România.

Consolidarea statutului de lider, extindere internațională, listare pe bursă

VP: Principalele ingrediente ale succesului Școlii Informale de IT?



MT: Cred că succesul Școlii Informale se datorează îngemănării fericite a mai multor factori, precum:

- **experiențele pluri-disciplinare** (dar complementare) ale fondatorilor și respectiv ale site managerilor;
- **modelul de afaceri inteligent operaționalizat;**
- **calitatea profesională deosebită a mentorilor școlii și a demersului educațional gestionat de aceștia;**
- **selecția riguroasă a cursanților;**
- **paradigma nouă de învățare** ce a fost propusă cursanților, digitalizarea eficientă a școlii și lista ar putea să continue.

VP: Unde vedeți Școala Informală de IT în viitorul apropiat?

În Franța, **peste 27% din populația adultă** este implicată (sub o formă sau alta) în programe educaționale de tip „lifelong learning”, în timp ce în țara noastră procentul se situează undeva **sub 3%**.

MT: Îmi doresc ca Școala Informală de IT să reușească și pe viitor să își mențină și consolideze statutul de lider în domeniul educației alternative din România, cu misiunea asumată de a învăța, inspira și mentora persoanele pasionate de tehnologie, cu experiență atât în medii non-IT, cât și în IT.

De asemenea, îmi doresc să căpătăm (ca echipă) curajul de a depăși granițele țării, căci sunt convins că mecanismele de business, pe care Școala Informală de IT și le-a rodat pe plan național, ar putea fi de succes și în alte țări.

Și, nu în ultimul rând, îmi doresc ca Școala Informală de IT să devină o poveste de succes pe bursă, înspre beneficiul tuturor acționarilor sau a celor care au „creditat”-o și o vor „credita” cu încredere.

VP: Mesajul pentru antreprenorii din IT?

MT: Planificați viitorul, dar trăiți în prezent! Îndrăzniți să fiți creativi! Învățați să vă protejați și dezvoltați ideile de afaceri! ●

Interviu realizat de
Vlad Pinte, corespondent
PIN Magazine, Cluj-Napoca

COVER STORY

Femei în tehnologie

GODADDY WOMEN IN TECHNOLOGY

Sperăm să convingem cât mai multe femei că industria IT nu e rezervată doar bărbaților

Cu peste 17 milioane de clienți din întreaga lume și peste 70 de milioane de domenii în administrare, GoDaddy este locul unde oamenii vin să își definească ideea de afaceri, să își construiască un website profesional, să își atragă clienți și să își gestioneze activitățile de business de zi cu zi. Misiunea noastră este să oferim clienților noștri instrumentele, informațiile și oamenii pentru a-și transforma ideile în afaceri de succes. În prezent, cu o forță de muncă de aproximativ 180 de persoane, GoDaddy EMEA în Iași (HEG până în aprilie 2017) este în plină creștere și dezvoltare.

Înființat acum mai bine de 5 ani în Statele Unite, **GoDaddy Women în Technology (GDWIT)** este un grup intern pentru angajații GoDaddy, bazat exclusiv pe voluntariat.

Misiunea GDWIT este **eliminarea diferențelor între femei și bărbați în domeniul tehnologiei.**

În acest scop, organizația este focusată în acest moment pe trei domenii cheie:

1. Crearea unui **mediu propice** pentru atragerea în companie a femeilor de top din industria tech;
2. **Facilitarea avansării în carieră** a femeilor, în cadrul companiei;

3. **Aducerea în prim-plan a discuției despre egalitatea dintre femei și bărbați în industria IT**, într-un mod semnificativ și de impact.

În acest sens, în ultimii 2 ani, GoDaddy a făcut publice statisticile interne referitoare la diversitatea în companie și procentajul de femei în poziții tehnice sau non-tehnice în cadrul companiei.

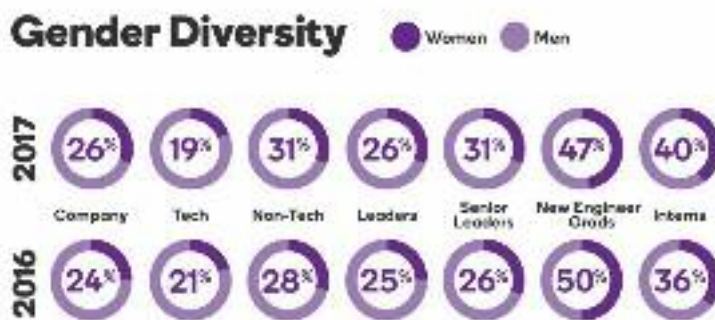
Aceste informații sunt la nivelul întregii companii (Statele Unite, plus toate celelalte locații din întreaga lume).

Rapoartele GoDaddy par a spune o poveste similară cu cele din alte com-

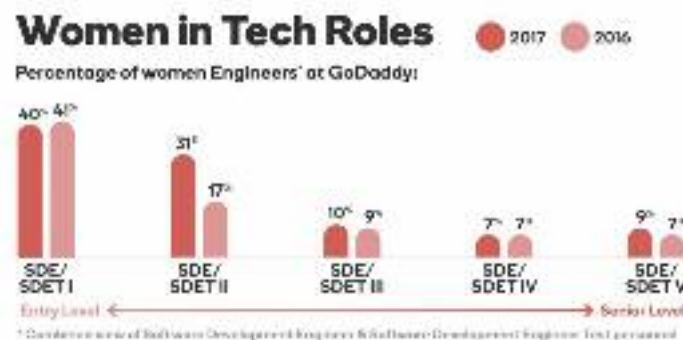
panii din industria Tech din lume – schimbarea se întâmplă, dar nu așa de rapid cum am dori.

În GoDaddy, în 2017 (cifrele din 2018 nu sunt încă confirmate la ora publicării acestui articol), **numărul total de femei din companie a crescut cu 2% în comparație cu 2016**, deși această creștere este văzută mai ales în departamentele non-tehnice ale companiei.

Numărul femeilor în poziții de management a crescut ușor de asemenea, cu 26% și 31% din echipele de management și senior management fiind femei în 2017, comparând cu 25% și 26% în 2016.



GoDaddy Copyright © 2017 GoDaddy.com, LLC



GoDaddy Copyright © 2017 GoDaddy.com, LLC

Diana-Elena Dumitriu – Director - HR EMEA Est & Core Team GDWIT EMEA

Ca extrovertită, le spun introverților din IT – „Let’s meet half way!”

Acum sunt Director de Resurse Umane pe Europa de Est.

Am terminat Facultatea de Relații Economice Internaționale din cadrul Academiei de Studii Economice în București, apoi am făcut Masterul de Comunicare Managerială și Resurse Umane în cadrul Școlii Naționale de Studii Politice și Administrative.

Am o experiență de peste 13 ani în Resurse Umane și am avut privilegiul de a lucra în diferite industrii: energii regenerabile, construcții, agricultură, servicii, retail și de 4 ani în industria IT, industrie care nu încetează să mă surprindă nici acum.

Am ocazia să fac parte din poate cea mai importantă industrie la momentul actual și cu siguranță în plină dezvoltare și schimbare. Aici angajații sunt ascultați, sunt apreciați, au beneficii reale și cu siguranță tot ei ridică standardul de viață pentru comunitate.



Mi se potrivește industria de IT pentru că îmi place schimbarea, îmi place să am provocări în fiecare zi, iar acesta cred că e punctul meu forte.

Îmbrățișez tot ce nou și cred că viitorul depinde de fiecare din noi. Din aceste considerente am agreat să fac parte din echipă fondatoare a GDWIT în Europa, alături de alte trei colege din Germania și UK. Cred că se fac diferențe de gen și cred că fiecare putem să luptăm împotriva acestor discriminări. De asemenea cred cu tărie că diversitatea e foarte importantă atât pentru fiecare companie, cât și pentru angajații săi.

Una din provocările pe care le-am avut în calitate de HR în industria de IT

este să mă fac credibilă și vizibilă în ochii colegilor IT-ști și a candidaților care aplicau pentru posturi tehnice.

Terminologia este foarte specifică, iar candidații și colegii se așteaptă să le vorbești limba și este destul de dificil de abordat un limbaj comun, cu atât mai mult cu cât ești o femeie, fără studii tehnice. Cu perseverență, răbdare și, mai ales, cu mult tact am reușit totuși să fiu înțeleasă și să îmi fie rolul înțeles pe deplin.

IT-ul este o lume în care întâlnești foarte multe persoane introvertite, care preferă să stea cu calculatorul în față decât să interacționeze.

În calitate de HR trebuie să „ajungi” la fiecare în parte și trebuie să găsești calea comună prin care să îi faci să interacționeze și să se implice.

În IT sunt multe persoane introvertite care preferă solitudinea și nu socializarea, însă eu, în calitate de extrovertit, aș da un singur sfat: extremele nu sunt bune, „let’s meet half way!”. ●

Una din schimbările majore în 2017, schimbare la care a militat activ și GDWIT, a fost creșterea cu **30%** într-un singur an a numărului de femei care au primit o promovare, mai ales în rândul echipelor de development.

În divizia GoDaddy EMEA (Europe, Middle East and Asia), GDWIT a apărut ca idee în aprilie anul acesta, idee ce s-a dezvoltat în comunitățile locale GDWIT UK, Germania, Spania, România, Norvegia, Ucraina, Serbia și Bulgaria în câteva luni.

Chiar dacă fiecare organizație va fi focusată pe problemele specifice locației, GDWIT EMEA are ca principale obiective crearea unei comunități locale (în primul rând interne, dar și externe), dezvoltarea de sesiuni de training axate specific pe soft skills și înființarea unor programe de mentorat.

Un detaliu important de menționat este că **GDWIT nu este numai pentru femei** și nu numai pentru persoanele care ocupă poziții tehnice la GoDaddy.

GDWIT este pentru toți cei ce cred în dezvoltarea diversității și cât de importantă și de sănătoasă este această diversitate pentru companie și pentru angajații săi.

În acest sens, **comunitatea GDWIT este deschisă și bărbaților care cred și vor să ajute misunea GDWIT**; în plus, femeile din comunitate ocupă și poziții non-tehnice, făcând parte din departamentele de Suport Clienți, HR, Finanțe etc.

Alina Colta – Product Marketing Manager & Site Leader GDWIT Iași

Este o lume a bărbaților, spunea James Brown. Și este foarte adevărat pentru industria IT

Anul acesta marchează 7 ani de când lucrez la GoDaddy (HEG până anul trecut), oficial încă primul meu job. Poate părea ciudată o perioadă atât de îndelungată în aceeași companie, dar de-a lungul timpului am avut diverse roluri și responsabilități.

Am început în departamentul de Support, după un an făcând tranziția pe poziția de Product Manager, iar timp de 2 ani de zile am avut dublu rol, fiind în același timp și Product Owner pentru două echipe de Development. Din aprilie 2017 sunt Product Marketing Manager pentru GoDaddy EMEA.

De-a lungul timpului de multe ori am fost singura femeie într-o ședință, sau singura femeie într-o echipă și nu de puține ori am văzut situații de discriminare asupra femeilor (de către bărbați, dar și de



către femeii) – uneori chiar neintenționate.

Ce m-a determinat să mă alătur GDWIT Iași ca Site Leader este convingerea că putem să construim împreună un sistem de sprijin pentru femeile în IT și, mai ales, putem să atragem atenția asupra acestor situații de discriminare pentru ca, încet încet, frecvența lor să se diminueze.

Ce apreciez la această comunitate este că nu este exclusiv adresată

femeilor (în ciudă numelui) – dorim să avem alături de noi câți mai mulți bărbați pentru că doar având ambele perspective putem într-adevăr să reușim în misiunea noastră.

Este o lume a bărbaților, spunea James Brown. Și este foarte adevărat pentru industria IT.

Una din cele mai mari provocări ale mele în cei 7 ani în industria IT (plus 5 ani înainte că studentă/masterandă la Facultatea de Informatică), a fost să îmi găsesc vocea și să realizez că nu trebuie să ader la un „boys code” și să mă comport mai mult ca un bărbat pentru a reuși în această lume.

Ca femeii, avem anumite caracteristici unice pe care trebuie să le vedem ca avantaje, nu ca dezavantaje. Tuturor fetelor cărora le e greu să își găsească vocea le dau un sfat: să aibă curaj, să aibă încredere în ideile lor și să realizeze că cine nu riscă, nu câștigă niciodată. ●

GDWIT Iași s-a născut de puțin timp – putem spune că încă suntem în procesul de constituire a comunității noastre locale și de definire a misiunii noastre pe plan local, pe lângă alinierea la obiectivele globale GDWIT.

Una din cele mai importante valori ale GoDaddy și implicit ale GDWIT este „Be Extraordinary”.

Vă prezentăm câteva din poveștile membrilor GDWIT Iași – cine sunt, de ce povestea lor este una extraordinară, de ce s-au înscris în GDWIT, care a fost cea mai mare provocare din cariera lor în Tech ca femeie, cum au reușit să treacă peste ea și, nu în ultimul rând, ce sfat le-ar da fetelor introvertite, care încă nu și-au găsit vocea/curajul de a-și spune punctul de vedere. ●

Unul din scopurile GDWIT Iași este crearea unei comunități, atât interne, cu angajații GoDaddy, cât și externe, pe plan local în Iași. Suntem interesați de colaborări cu alte grupuri sau persoane care cred în misiunea noastră – împreună putem crește comunitatea femeilor în tehnologie din Iași. Nu ezitați să ne contactați la următoarele adrese de email: diana.dumitriu@godaddy.com, alina.colta@godaddy.com sau monica.gabor@godaddy.com. Vocea tuturor contează!

GoDaddy WIT
Women In Technology

Monica-Iuliana Gabor – Software Developer & Site Leader GDWIT Iași

Am fost timp de 4 ani singura fată din echipa de testare

Lucrez pentru GoDaddy de aproape 6 ani.

Am început în Support și după câteva luni m-am mutat la QA, unde am fost singurul Tester feminin timp de 4 ani de zile.

De aproximativ 1 an sunt Software Developer pentru echipă de domenii și cred că mi-am găsit produsul meu preferat, domeniile.

Nu am terminat o facultate tehnică, ci am un master în Bănci și Piețe Financiare, dar mi-am dorit foarte mult să lucrez în acest domeniu, astfel că mi-am folosit serile și timpul liber citind, învățând, până când adormeam cu laptopul în brațe.



Dacă îți dorești ceva extrem de mult, nu există piedică în față ta, orice se poate obține!

Asta consider că e principala mea calitate, ambiția puternică și poate și faptul că mă adaptez ușor.

Din acest motiv m-am înscris în GoDaddy Women în Tech, și ca Site Leader chiar cred că putem ajuta atât femeii, cât și bărbații, să ajungă unde vor să ajungă, să le oferim suport și mijloace, să crească și să se împlinescă profesional.

Cea mai mare provocare a fost să îmi schimb domeniul de activitate și să o iau practic de la zero.

I love challenges, deci aș face-o din nou dacă ar trebui.

Am fost timp de 4 ani singura fată din echipă de testare și mulți ar crede că asta a fost o provocare, dar eu nu o văd așa.

Am avut niște colegi incredibili care m-au susținut mereu și un manager extraordinar, care mereu mi-a dat aripi să vreau mai mult și care m-a ajutat să-mi ating obiectivele.

Ce sfat i-aș da unei persoane timide, care nu are curaj să își susțină punctul de vedere? I-aș spune să treacă peste emoții, peste gândurile negative, că nimic rău nu se poate întâmpla. ●

Diana Nicoleta Piștea – Team Lead Care Department

Cea mai mare provocare a fost să ocup poziția de team leader, în special fiindcă 80% din echipa mea este formată din bărbați

Sunt team leader pe departamentul de call centre, echipa de Admin and billing. Mi-am început cariera în IT în anul 2014, lucrând pe customer support și continuând pe vânzări.

M-am angajat la GoDaddy acum 2 ani ca agent pe support, fiind promovată acum 5 luni pe poziția de team leader.

M-am înscris în GDWIT pentru că, deși ca femeii avem mai multe oportunități în carieră în comparație cu mamele



sau bunicile noastre, suntem mai puțin înclinate să ne promovăm și să negociem pentru noi.

Cred că GDWIT poate fi o schimbare în bine a percepției despre industria IT și în felul acesta vom putea aduce la cunoștință și faptul

că nu este așa greu să te dezvolti și să promovezi în IT, ca femeie.

Provocări ca femeie în tech cred că toate am avut. Cea mai mare a fost să ocup poziția de team leader, în special fiindcă 80% din echipa mea este formată din bărbați.

Sfatul meu pentru fete introvertite este următorul: **Nu te lasă intimidată doar pentru că altă persoană își poate spune ideile cu mai multă ușurință ca tine; de cele mai multe ori ideile tale pot fi mai bune în special fiindcă au fost trecute prin mult mai multe filtre înainte de a fi spuse. Be strong!** ●

Irina Popa – Software Developer

Cheia succesului este să faci ceea ce îți place, să te bucuri când mergi la serviciu

Carierea mea a început în urmă cu 12 ani, ca junior developer pe .Net.

Am lucrat la prima firmă pentru un an și jumătate și am avut ocazia să lucrez cu oameni minunați de la care am învățat multe. Primul job mi-a oferit șansa să călătoresc foarte mult și să îmi leg prietenii pe viață.

Al doilea job a fost în această firmă, da, lucrez aici de mai bine de 10 ani și mă simt împlinită, îmi place foarte mult ce fac, învăț zi de zi ceva nou, de la tehnologii, la limbaje de programare, sunt provocări din care învățăm și creștem, devenim mai buni.

De jumătate de an am preluat și funcția de Scrum Master al echipei din care fac parte și îmi place foarte mult și acest rol.



M-am întrebat o perioadă dacă vreau să fac doar asta, dar deocamdată făcându-le pe amândouă îmi oferă echilibrul de care am nevoie pe plan profesional.

Consider că sunt o persoană care își face meseria cu pasiune și seriozitate, sunt sinceră și sociabilă. Cred că asta e cheia succesului, să faci ceea ce îți place, să te bucuri când mergi la serviciu, să înveți și să devii o versiune mai bună a ta zi de zi.

M-am înscris în această organizație, în GoDaddy Women în Tech, deoarece cred că avem un cuvânt important de

spus pentru a încuraja femeile în general, de la eleve, la studente, colege, să aleagă domeniul IT. Sunt multe oportunități și multe lucruri de învățat. De asemenea cred că ne ajută mult acest tip de întâlniri pentru a socializa, a afla lucruri noi, de a învăța din poveștile altora de succes, de a pune la cale planuri de viitor.

Cred că cea mai mare provocare a fost să revin la muncă după ce am devenit mamă. Am stat un an acasă și a fost foarte greu să revin și să mă adaptez, dar am reușit să o fac și încerc să păstrez un echilibru între viața profesională și cea personală, zi de zi.

Ce sfat i-aș da unei fete introvertite? I-aș spune că cea mai importantă este comunicarea. Este important să putem spune ceea ce credem, să venim cu sugestii, lucruri care pot fi îmbunătățite la nivel de echipă și chiar la nivel de firmă. ●

Ștefania-Cătălina BĂincescu – Software Developer

Am ajuns într-un punct unde pot spune că sunt mândră de mine

Sunt programator Node.js. Mi-am început cariera la GoDaddy cu un internship care mi s-a părut foarte interesant și folositor, astfel că 3 ani mai târziu încă lucrez aici, pe proiecte extrem de interesante, ca Unified Storefront, Domain Search și altele.

În ultimul an de facultate mi-am împărțit timpul între cursuri și serviciu și, de asemenea, am fost și reprezentatul studenților în consiliul facultăților, prin urmare o perioadă



destul de stresantă și ocupată pentru primul meu loc/ an de muncă.

Cea mai mare provocare pentru mine e să fac o diferențiere între viața privată și locul de muncă.

Câteodată e greu să te concentrezi pe o cerință, dacă mintea ta zboară către problemele de acasă. **De asemenea, timp de 3 ani am fost singura fată în echipă mea, cu un manager destul de dificil și a trebuit să învăț să mă susțin, să mă îmbărbătez, să învăț să spun „nu” atunci când eu cred că o cerință nu se poate face, să îmi spun punctul de vedere.**

N-a fost ușor, dar am ajuns într-un punct unde pot spune că sunt mândră de mine. **Unei fete introvertite, i-aș spune: Don't overthink it and speak your mind! ●**

Georgiana Firuț – Software Developer

La început am simțit că trebuie demonstrez ceea ce știu chiar și pentru un task simplu

În ultimul deceniu mă regăsesc în sfera IT-ului, iar de aproximativ 6 ani am ales să fiu Full Stack Java J2EE Developer.

După o lungă perioadă de timp într-un companie locală, mi-am dorit o schimbare în carieră și am ajuns să fiu parte a unei echipe de .net developers de la GoDaddy. Astfel, în ultimile 6 luni m-am concentrat către tehnologiile Microsoft.

Am fost surprinsă plăcut când am aflat de inițiativa GoDaddy de a crea o comunitate WIT. Sper să



reușim să convingem cât mai multe fete și femei că industria IT nu e dedicată doar bărbaților.

Să faci parte din sfera IT-ului e deja un challenge, indiferent că ești bărbat sau femeie. Personal, la început am simțit că trebuie demonstrez ceea ce știu chiar și pentru un simplu task. **Proba-**

bil acest lucru a fost influențat și de faptul că mult timp am fost singura fată developer din echipă și simțeam o oarecare presiune.

Din fericire, în ultimii ani se pune din ce în ce mai mult accent pe atmosferă din echipă și pe integrare, astfel încât să se creeze un mediu plăcut chiar și pentru persoanele timide.

Din punctul meu de vedere, echipa e cea care te poate ajuta când nu ești sigur de ceea ce vrei să spui sau să faci.

Iar sfatul meu ar fi să discute cu cea mai apropiată persoană din echipă sau cu scrum masterul, dacă există. ●

Alice Țurcanu – Domains Product Owner

E supărător când nu se acordă credit ideilor tale tocmai fiindcă vin din partea unei femei

Mi-am început cariera în IT cu un internship de 3 luni pe .NET development la o companie de outsourcing din Iași, apoi am lucrat ca 3 ani jumătate ca .NET developer în echipă de Domenii a HEG-ului (GoDaddy EMEA momentan), din care ultima jumătate de an am programat și în Java.

Din luna martie 2018 am făcut o schimbare destul de importantă în carieră, devenind Product Owner pe partea de domenii în cadrul aceleiași companii la care am fost și programator.

Nu mă consider excepțională nici la serviciu și nici în viață de zi cu zi, în schimb pot spune că sunt



ambicioasă și muncesc foarte mult pentru ceea ce îmi doresc să realizez, atât la serviciu cât și pe plan personal.

În WIT m-am înscris pentru că o văd ca o oportunitate de a mă dezvoltă pe mai multe planuri, dar și de a contribui la identificarea și rezolvarea unor impedimente pe care femeile le întâlnesc în industria IT-văzută încă o lume a bărbaților.

Fiecare zi a fost și este ca o provocare în ceea ce fac la serviciu, unele mai mici, altele mai mari. **Pot însă spune cu siguranță că cea mai frecventă provocare și care, deși nu pare, e destul de mare pentru mine, e atunci când nu ți se acordă credit pentru ideile tale sau ești contrazisă vehement pe un subiect unde știi sigur că ai dreptate, doar pentru că ești fată și pentru că ai mai puțină „experiență” ca bărbații implicați în discuție.**

Astfel de situații le-am depășit aducând multe argumente decât ar fi fost necesar uneori, escaladând situația la un rang superior persoanelor implicate în discuție, doar pentru a impune că ceea ce am susținut eu de la început a fost adevărat.

Sfatul meu pentru o persoană introvertită e: Just do! 🙌 ●

Despina-Elena Burlași – Software Developer

Îmi doresc ca alți oameni (în special femei) să nu treacă prin aceeași experiență ca și mine

Acum 5 ani nu eram angajată, nu aveam copil, nu aveam casă.

După un drum anevoios în cariera mea, după diverse încercări la câteva companii locale mai mici, am decis să încep freelancing.

După un timp de 4 ani jumătate de muncă dificilă, am învățat lucrurile *the hard way*. În mare parte clienți nepoliticoși, de neîncredere, compensații incorecte etc. Apoi mi-am zis STOP, ceva trebuie să se schimbe. Am început să particip la interviuri, și eventual m-am angajat la Webfusion (Fost HEG Services, actual GoDaddy).

Spre surprinderea mea, eram în-deajuns de competentă și chiar mai calificată decât unii din colegii



mei la vremea respectivă. Pentru mine faptul că lucrez la o companie bună alături de oameni buni mi se pare un lucru minunat.

De ce m-am înscris în WIT? Îmi doresc ca alți oameni (în special femei) să nu treacă prin aceeași experiență ca și mine.

Vreau să ajut angajatele junior să învețe lucrurile într-un mod mai rapid, să le dau sfaturi competente, să fie mai bune și să crească mai repede decât am crescut eu. GDWIT pare că un loc ideal unde aceste lucruri pot fi împlinite.

În momentul actual cea mai mare provocare pentru mine este să fiu cea mai bună în ambele mele joburi, că developer PHP la Go-daddy, dar și că mamă a unui băiat de 3 ani.

Uneori îmi este grea această jonglare de roluri, dar de la un an de la întoarcerea mea în companie din concediu maternal, vreau să cred că în final pot contribui cu adevărat la primul din ele.

Ce aș spune unei fete introvertite care nu are curaj să își susțină punctul de vedere: mă văd pe mine acum 4 ani în acea fată, i-aș spune „Dacă ar fi să faci asta, ce se poate întâmpla cel mai rău? E justificată frică ta? Cât de rău este cel mai rău scenariu care îl vezi?”

Răspunsul probabil: nu este așa de grav, așa că mergi înainte. ●

Gabriela Ciobanu – Junior Recruiter

Am învățat un limbaj de programare pentru a-mi demonstra că pot

Visul meu este să ajung manager, eventual al propriei mele companii, însă consider că pentru a ajunge acolo trebuie să învăț cât mai multe lucruri din cât mai multe domenii. Una din cele mai mari mulțumiri ale mele este că am găsit un loc în care pot face asta.

Un alt vis al meu a fost să învăț un limbaj de programare oarecare, doar pentru a-mi demonstra că pot.

Acesta ar fi și unul din motivele pentru care m-am alăturat acestui grup, pentru a



„fura meserie” de la cei care deja au trecut prin asta. Cred că una dintre provocări ar fi, în primul rând, să înțeleg foarte bine cu ce „se mănăncă” acest domeniu, care sunt provocările acestuia și unde aș putea să mă încadrez în cazul în care îmi voi dori să schimb drumul pe care să îl urmez și să îmi îndeplinesc acest vis mai vechi.

Un sfat pentru o fată introvertită... **Eu recomand încălcarea barierelor și ieșirea din zona de confort.** Eu, introvertită la rândul meu, am realizat din proprie experiență că acest lucru nu este imposibil și că dacă înveți să susții comentariul cu argumente, atunci lucrurile încep să se schimbe în bine.

E ok să greșești, atât timp cât înveți ceva din acea experiență.

Trasează-ți limitele astfel încât să știi că le poți depăși – nu le seta prea sus și nu avea așteptări nerealiste de la tine. Înaintează cu pași mici, dar siguri. ●

Patru povești diferite despre cum tehnologia îți aduce succes

Endava este o companie de servicii IT publică, cu peste 17 ani de experiență în domeniu, lucrând cu unele dintre cele mai mari companii la nivel internațional din domeniile **financiar-bancar, asigurări, telecomunicații, media,**

technologie și retail. Prin soluțiile sale de **Digital Evolution, Agile Transformation și Automation,** Endava își ajută clienții să atingă un nivel mai ridicat de interactivitate, flexibilitate și eficiență în activitatea lor.

Endava are peste **4.700 de angajați** în sediile sale din **America de Nord, Europa de Vest** și în centrele de livrare din **România, Moldova, Macedonia, Serbia, Bulgaria, Columbia, Argentina, Uruguay și Venezuela.**

Ștefana Ghețu – Head of Development, Iași

Mitul cum că IT-știi sunt doar tehnici este demontat constant în echipele de proiecte

Mi-am început carieră în IT cu un internship de trei luni la Research Institute for Operations Management (Forschungsinstitut für Rationalisierung) din cadrul Universității din Aachen.

Am continuat ca junior java developer la Embarcadero și apoi la Endava.

Am pornit ca developer, am crescut la Development Lead, am jucat roluri de Scrum Master sau Project Manager în proiecte din domenii variate și care m-au expus la din ce în ce mai multe responsabilități, de la design și implementarea de soluții tehnice, la definirea modalităților de livrare, motivarea echipei.

Din octombrie 2016 am acceptat o nouă provocare, și anume aceea de Head of Development.

Păstrarea unui echilibru între nevoile oamenilor, ale proiectelor și ale companiei, identificarea nevoilor de training, menținerea la curent cu trendurile din piață, atragerea de noi oportunități



astfel încât fiecare programator să poată performa la potențialul maxim, reprezentarea vocii departamentului de dezvoltare în cadrul întregii companii sunt doar câteva din obiectivele mele zilnice.

Pe lângă proiecte și obiectivele mele de zi cu zi, foarte important pentru mine este să contribuim la creșterea comunității de IT din Iași, să ajutăm generațiile noi de programatori să înceapă o carieră de succes și astfel am ales să pun în practică și pasiunea pedagogică: am ținut laboratoare la Facultatea de Informatică, sunt Java Trainer la Școala informală de IT și, timp de câțiva ani, am coordonat programele de juniori în Endava.

Încă din adolescență am fost curioasă să aflu în ce direcție se va dezvoltă

următoarea generație și am intuit că tehnologia va juca un rol important. Cred că domeniul IT îmbină foarte bine zona tehnică cu factorul uman.

Ca Head of Development am oportunitatea de a fi responsabilă de un departament de mai mult de 200 de developeri și asta vine cu o serie de satisfacții, dar și provocări. Aspectele care mă motivează zilnic sunt legate de impactul pe care îl văd în evoluția fiecăruia, prin programul de career coaching.

Ce aș spune unei absolvente de liceu este să ia cu adevărat în considerare opțiunea unei cariere în IT pentru că ar însemna că devine un profesionist complet: cunoștințele tehnice îmbinate cu competențe soft, precum team work și people management sau client facing, sunt într-un balans foarte atrăgător. IT-ul te expune la multe contexte și multe provocări.

Mitul cum că IT-știi sunt doar tehnici este demontat constant în echipele de proiecte unde, pe lângă provocările tehnice, subiecte ce țin de interacțiune și soft skills sunt abordate în fiecare zi. ●

Andreea Rogojan – Senior UX Designer

Chiar dacă am studiat arte plastice, mă consider o persoană tehnică și analitică

Sunt o persoană care în general se plictisește repede și caută tot timpul să facă sau să învețe ceva nou și, nu în ultimul rând, să evolueze. Am studiat arte plastice (pictură) iar după absolvire nu eram foarte sigură de ceea ce vreau să fac mai departe, dar știam că am o pasiune aparte pentru tehnologie, noutate și artă... iar asta m-a determinat să mă gândesc la o carieră în design (în vremea respectivă web design), neștiind exact cu ce se mănâncă.



De-a lungul anilor (cam 10 la număr) am căutat să învăț cât de multe despre digital design. Am experimentat într-un fel sau altul diferite medii de digital (web, print, fotografie, film, marketing, codare) că mai apoi să se contureze

actualul rol și anume cel de User Experience Designer.

Am fost dintotdeauna pasionată de tehnologie și de cât de repede evoluează. Chiar dacă am studiat arte plastice, mă consider o persoană tehnică și analitică.

Never settle for a boring job! 😊
There's always space for more... și o chestie pe care o citisem mai demult și mi-a rămas în minte, cumva ghidându-mă pe cât posibil, a fost faptul că **bad clients will only attract more clients of the same type...** ●

Ștefana Botezatu – Test Lead

Am intrat în IT împinsă de curiozitate și dorința de a-mi testa cunoștințele

După facultate am cochetat cu rolul de profesor de informatică la diferite licee din Iași pentru o perioadă de 5 ani.

Am acceptat apoi oportunitatea de a fi parte a mării industrii automotive germane.

Criza economică din 2009 m-a reorientat către desktop applications and application tools. Perioada asta m-a ajutat să cunosc cultură americană.

După 4 ani am schimbat către web applications, dintr-o firmă de produs către outsourcing. Și încă nu mă gândesc să schimb. Rolul meu



actual este de Test Lead pentru o echipă de automation testers distribuită în trei țări: România, Moldova și Polonia.

Dorința de a-mi exercita cunoștințele acumulate în facultate legate de ingineria calculatoarelor și curiozitatea să văd cum e și dacă îmi place asta au fost motoarele mele către IT. Ce m-a

făcut să rămân a fost partea practică a aplicării teoriei, să vezi că poți produce un impact, că vor fi oameni cărora aplicația la care ai lucrat le va face viața mai ușoară.

Din perspectivă rolului de test lead e motivant să vezi efectele finale ale muncii tale de descoperire de noi tehnologii și metode de lucru în echipă, organizare, orchestrare.

Din perspectiva rolului de career coach e motivant să vezi în timp evoluția și progresul din neexperimentat sau cu puțină experiență în profesionistul care câștigă încrederea celor cu care lucrează, profesionistul care și-a găsit locul lui în industrie, motivat și încrezător să experimenteze și să adopte noi tehnologii. ●

Claudia Ciobanu – Senior Test Lead

Cel mai mult mă motivează să influențez pozitiv colegii din jur

Am început să lucrez pe testare acum mai bine de 10 ani. Începutul a fost destul de abrupt, într-un an învățând bazele pentru tot ce am făcut apoi.

După o perioadă în care am sedimentat ceea ce am învățat, am realizat că pot face mai mult și am acceptat să fiu test lead-ul unei echipe mici.

De acolo totul a venit natural, am luat încontinuu mai multe responsabilități și am considerat toate provocările ca oportunități de învățare.

Astfel am ajuns să am o echipă de 13 testeri și mai târziu să fiu head of testing în Skopje și apoi test manager pentru o echipă de 35-42 testeri distribuiți pe 4-5 delivery units și în 11-15 proiecte.

Toate rolurile au apărut la momentul în care eram pregătită pentru ele, ceea ce mi-a asigurat succesul. Acum am început să lucrez pentru un alt client



ca test manager și tocmai m-am relocat în Londra.

Sunt nerăbdătoare să învăț, să mă învețe și să îi învăț.

Am terminat liceul economic și, când să dau la facultate, aveam de ales între a continua pe economic sau să fac altceva care să mă ajute să îmi găsesc un loc de muncă ușor. Am realizat că prea multe persoane termină FEAA și șansele să am succes sunt mici, așa că am decis să merg la matematică, secția matematică-informatică.

Apoi, aproape de absolvirea facultății, am început să mă duc la târguri de job-uri și am fost la atâtea încât, la un moment dat, persoanele din recrutare

deja mă știau pe nume și îmi ziceau să nu le mai las CV-ul că îl au.

În testare îmi doream să fiu de mult – când eram mică mama făcea manometre și îmi spunea ce face ca să fie de calitate. Apoi în liceu a fost un subiect care se referea la calitatea produselor alimentare și am început să îmi doresc să devin inspector sanitar.

Când am început însă să învăț software am realizat că se poate verifica calitatea oricărui produs și atunci această poveste m-a ajutat să îmi găsesc primul job, alături de calitățile pe care le am și cele pe care le-am câștigat din studii.

Sunt multe lucruri care mă motivează, dar am realizat că cel mai mult contează dacă influențez pozitiv colegii din jur.

Unei absolvente care ar dori să urmeze o carieră în IT i-aș spune că totul ține de personalitate. Să nu fie niciodată mulțumită cu status quo și să caute să aducă valoare care să o auto-motiveze. ●



Antibiotice, un brand etalon în industria farmaceutică românească

Antibiotice
Știință și suflet



Antibiotice este astăzi:

- Producător a 170 de medicamente generice din 12 clase terapeutice
- Principalul producător de antibiotice din România
- Liderul pieței românești în producția de pulberi sterile injectabile, unguente, geluri și supozitoare
- Lider mondial în producția substanței active Nistatină
- Parteneriate strategice în peste 70 de țări din întreaga lume
- Companie responsabilă implicată în dezvoltarea durabilă





XWIKI IAȘI:

O companie IT surprinzătoare – mai multe femei decât bărbați

XWiki este o companie ce activează în domeniul Open Source, propunând un produs propriu – o platformă web cu soluții și servicii colaborative.

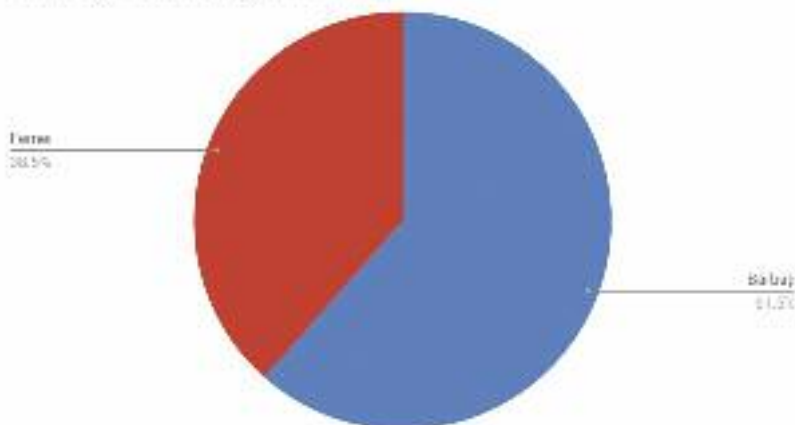
Compania a fost fondată în 2004 în Franța și, din 2007, în România.

La momentul publicării acestui articol echipa este formată din **39 de angajați**, în cele două birouri: **Paris** și **Iași**.

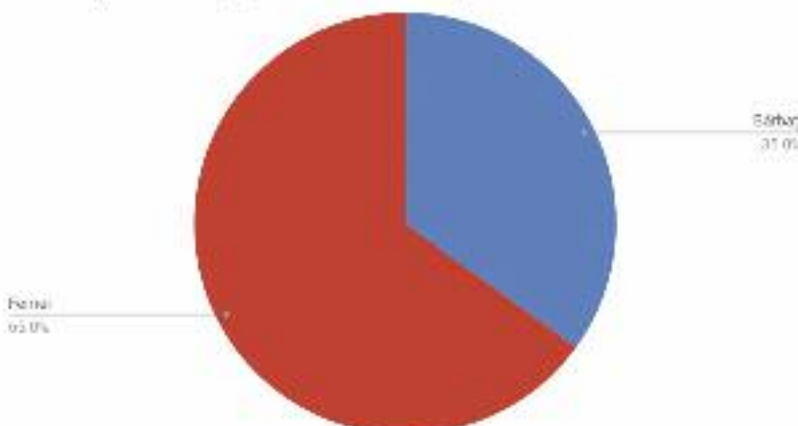
Diversitatea la locul de muncă este importantă pentru noi, însă a venit în mod natural, pentru că mereu am căutat să angajăm persoana cea mai pregătită, indiferent de vârstă, sex, religie sau alți factori externi.

În ceea ce privește distribuția pe genuri, diferența între procentul persoanelor de sex feminin și de cel masculin este destul de mică pentru întreaga companie. Statisticile pentru biroul din Iași sunt, însă, mai interesante: numărul fetelor depășește considerabil cel al bărbaților.

Distribuția bazată pe gen în XWiki



Distribuția bazată pe gen în biroul din Iași



Ecaterina Moraru – Lead Interaction Designer

Cu cât vor fi mai multe femei în IT, cu atât vor atrage și pe altele

Dintre absolvenții de liceu din generația mea, sunt printre puținii care au ajuns să lucreze în domeniu. Țin minte că, atunci când am fost admisă la Facultatea de Informatică, erau puține fete care urmau aceleași cursuri, fiind vizibilă diferența de gen ce avea să marcheze acest domeniu.

Mai mult, dacă erai pasionată de gaming, chiar erai o raritate. Astăzi, lucrurile s-au schimbat mult.

La XWiki lucrez ca Interaction Designer. Chiar dacă ceea ce fac poate să pară mai „soft”, pentru mine a fost cea mai bună alegere, iar asta mă motivează să vin la muncă cu drag.

În Iași, domeniul Interaction Design și sfera de User Experience sunt încă în



fază incipientă. Nu pot să spun că am avut de la cine „fura meserie”, dar cred că am reușit să descopăr și să implementez soluții care au făcut soft-ul să fie accesibil și ușor de folosit.

XWiki a fost prima companie din Iași care a dezvoltat un produs Open Source și, chiar și azi, încă se numără printre puținele companii cu această filosofie.

Mereu mi-am dorit să contribuie la crearea unui produs, iar aici fac parte din echipa care dezvoltă produsul Open Source.

Mă ocup de specificațiile și interfața noilor funcționalități pe care dorim să le integrăm în produs. Creez prototipuri și scriu cod pentru front-end. Colaborez cu comunitatea noastră internațională și luăm împreună decizii asupra funcționalităților care vor fi implementate.

Produsul pe care îl dezvolt și la care contribuie, de mai mult de 10 ani, are peste 3 milioane de descărcări și utilizatori din mai mult de 115 țări.

În loc de concluzie, consider că **femeile fiind poți să înveți și să lucrezi în orice specializare IT îți dorești**. Plus, acest domeniu îți permite să acționezi și să te dezvolți, nu doar local, ci global.

Cu cât vor fi mai multe femei care lucrează în domeniu, și vorbesc despre experiența lor, cu atât mai mult vor atrage și altele care își vor dori același lucru. ●

Oana-Lavinia Florean – Software Development Engineer Intern

Contrar așteptărilor, nu am remarcat o discrepanță mare legată de numărul de fete

Sunt absolventă a Liceului Teoretic de Informatică „Grigore Moisil” din Iași și studentă în anul 3 la Facultatea de Informatică, iar pentru ultimele trei luni unul dintre internii din cadrul XWiki.

Am avut, s-ar putea spune, o experiență strâns legată de domeniul IT și, **contrar așteptărilor, nu am remarcat o discrepanță mare legată de numărul de fete**.



În cadrul XWiki am avut parte de primul meu internship, prima mea

experiență într-o companie, aceasta oferindu-mi oportunitatea de a interacționa cu mediul Open Source.

Am fost membru al echipei ce dezvoltă produsul Open Source și am avut ocazia de a cunoaște un subdomeniu al IT-ului mai puțin cunoscut în România.

Am interacționat cu persoane din alte țări, mi-am văzut contribuțiile integrate în noile versiuni ale produsului și mi-am dezvoltat, în același timp, cunoștințele de programator.” ●

Cristina Roșu – Office and Legal Administrator, DPO

Provocarea este cum asigurăm o balanță între nediscriminarea de gen și meritocrație

Sunt absolventă de studii juridice, cu o specializare în Dreptul afacerilor, iar în prezent lucrez din sediul XWiki din Paris, după un an petrecut în biroul din Iași.

Rolul meu îmbină abilități transversale, din domenii legate de resurse umane, drept, protecția datelor, contabilitate, vânzare de tehnologie – toate pentru că XWiki, angajatorul meu, este o companie Open Source.

Majoritatea colegilor mei sunt specializați în informatică și profesioniști în acest domeniu, însă există loc și nevoie de alte abilități din partea angajaților.



Am avut ocazia să particip și să vorbesc la conferințe IT unde, referitor la diferențele de gen, m-am aflat la o prezentare unde erau de față doar bărbați. Acela a fost unul din momentele în care mi-am dat seama de disparitatea din industrie, sau din segmente de industrie.

Din fericire, la XWiki nu există problema aceasta – aproape jumătate dintre angajați sunt femei (inclusiv în funcții de conducere) – la fel cum nu există discriminări legate de gen.

Mi-aș dori ca modelul acesta să se regăsească în general, în toate companiile IT.

Provocarea este cum asigurăm o balanță între acest model și meritocrație, care, în majoritatea cazurilor, aduce bărbați în procesele de recrutare finalizate cu o ofertă. În plus, problema discriminării în IT bazată pe genul angajatului pare a fi una reală, judecând după analize pe care, din fericire, doar le-am citit și nu le-am experimentat personal. ●

Diana Veron – HR & Admin Coordinator

Din experiența mea de până acum, genul chiar nu contează

Am avut ocazia să intru în industria IT în anul 2011, imediat după finalizarea Masterului Managementul Resurselor Umane la Facultatea de Economie și Administrare, prin angajarea ca Asistent HR & Admin în cadrul XWiki.

A face HR în industria IT a fost unul din visele mele, fiind atrasă în mod deosebit de provocările acestei industrii (în special legate de procesul de recrutare și de motivarea angajaților). Ce am găsit la XWiki a atins întru totul așteptările mele: mediul de lucru, echipa tânără și dinamică, aspectul internațional și modul în care se realizează comunicarea, flexibilitatea programului de muncă, autonomia și încrederea oferită de către management și colegi, relația cu aceștia etc.



Deși, de regulă, în domeniul HR întâlnim mai mult persoane de sex feminin, am avut ocazia să lucrez la XWiki și cu persoane de sex masculin în acest rol, iar din experiența mea de până acum genul chiar nu contează. Ca membru al comitetului de directori XWiki, am simțit întotdeauna că părerea mea este importantă și luată în considerare.

Industria IT este una dinamică și am întâlnit provocări la tot pasul, însă cred că secretul succesului constă în a realiza activitățile cu pasiune și a te afla în cadrul profesional potrivit, alături de echipa potrivită.

Anul acesta am devenit mamă, la provocări alăturându-se astfel mutarea în Franța, realizarea misiunii de la distanță, precum și menținerea unui echilibru între viața de familie și cea profesională.

Una din diferențele mari dintre România și Franța este faptul că, după nașterea primului copil, mamele se întorc la muncă imediat după concediul de maternitate, care durează doar 4 luni de zile.” ●



LEVI9:

Înclinația naturală a bărbaților spre tehnică nu are nicio relevanță pentru femeile care chiar își doresc să profeseze în IT

În 1994, cometa Shoemaker-Levy9 s-a ciocnit cu planeta Jupiter, modificând Spațiul pentru totdeauna. A fost scânteia de inspirație care a dus la crearea firmei. Acum, firma Levi9, cu sediul central în Olanda, s-a dezvoltat în Serbia, Ucraina și România, având aproximativ 900 de angajați.

Levi9 a deschis birourile din Iași în 2007 devenind, în prezent, o organizație puternică și profitabilă.

Datorită creșterii accelerate a afacerii și pentru a răspunde la cerințele proiectelor prezente și viitoare, compania a decis să mărească numărul de angajați până la 300 în următorii doi ani.

Compania are un portofoliu de clienți internaționali din domeniile transportu-

lui, traficului, comerțului cu amănuntul și e-comerțului. Levi9 oferă servicii IT și recrutează în permanență programatori pentru Java-, .Net-, Test Automation-, BI și administratori de sisteme.

O companie unde numărul personalului feminin este în creștere, motiv pentru care Levi9 a fost prinsă în acest grupaj despre Women in technology, cu poveștile personale ale câtorva dintre angajatele companiei.

Branka Rakic (Serbia) – Test Architect

După mine, cheia succesului este să știi să te organizezi bine

Prima „jucărie serioasă” a fost un computer, ceea ce mi-a creionat, probabil, cariera.

Lumea IT-ului este dinamică și în continuă evoluție. Tot timpul apar noi oportunități pentru a învăța ceva nou și a te dezvolta.

Nicio zi de lucru nu seamănă cu alta. Pentru mine, atmosfera dinamică este cea care mă motivează să îmi construiesc cariera în IT.



Desigur, toate aceste oportunități presupun și efort; într-o anumită măsură,

învățarea constantă îmi restricționează timpul liber. După mine, cheia succesului este să știi să te organizezi bine. Și, bineînțeles, atunci când îți place să faci ceva, ești pregătit să mergi mai departe.

Este un avantaj extraordinar să ai o profesie care te inspiră, pentru că satisfacția și energia pe care le capeți sunt transmise mai departe către alți oameni din viața ta, familie și prieteni. ●

Mihaela Rădulescu (România) – Programator .NET

Cu toată sinceritatea, chiar cred că bărbații sunt mai înclinați pentru această profesie decât femeile

Am crescut într-o perioadă în care internetul abia se ivea în viața de fiecare zi.

Nu am avut computer până în clasa a XI-a. În blocul unde stau părinții mei s-a pus internet abia după ce eu deja plecasem la facultate.

Prima dată când am auzit sunetul unui modem dial-up a fost în clasa a 9-a, acasă la o prietenă.

Pe atunci world-wide-web-ul avea lacune mari și nu se lăsa descoperit de orișicine. Trebuia să știi bine dinainte ce cauți, iar noi habar nu aveam. Fraza asta cred că rezumă modul în care mi-am ales cariera – cu capul înainte într-un domeniu pe care nu-l prea înțelegeam.

Nu mă pricepeam așa bine la științele exacte cum mă pricepeam la literatură.

Nu excelam la matematică, doar mă descurcam. Într-un moment fatidic de inspirație aproape accidentală din partea părinților mei am luat drumul către un liceu de mate-info, iar mai târziu către Facultatea de Informatică. M-am lăsat dusă de val.

Nu mi-a fost ușor în cei patru ani de facultate. Am făcut multe nopți albe învățând pentru examene. Sau scriind cod pentru proiectele practice. Dintre cele două, primul era un pariu



mai sigur, deși plicticos și chinuitor. Celălalt – o caznă mai motivantă.

Nu eram multe fete, așa că majoritatea prietenilor mei erau băieți.

Cunoscându-i, mi-am dat seama că știau mai multe trucuri despre cum să navighezi prin facultate. I-am rugat o dată, în anul I, să îmi arate componentele unui computer și să vorbim despre cum impulsul electric este transmis între ele, ce ni se preda la oră. Acum mă gândesc că acea întâmplare a fost una dintre primele momente care mi-au conturat o imagine despre caracterul practic al viitoarei mele profesii.

Sunt deja 11 ani de când lucrez în domeniu. La primul meu job mi-am dat repede seama că pregătirea mea teoretică nu era decât șanțul în care se toarnă fundația. Nici măcar o fundație în sine! Începutul a fost epuizant.

Un mix de realități noi, așteptări pe care mi le fixam singură sau erau impuse de alții și toată gama de emoții care venea la pachet – bucurie, frustrare, satisfacție, teama de eșec, relaxare, dezamăgire. Pe cele negative le-am trăit intens. Cred că simțul de răspundere și nevoia de a mă face utilă a declanșat toate acele emoții negative.

În timp, am învățat multe lucruri – și din punct de vedere profesional, și psihologic – care mi-au ușurat munca și mi-au adus mai multă mulțumire. Partea de execuție a devenit mai ușoară, mi-am asumat că nu știu totul, a început să îmi placă să mă arunc în sarcini noi și complexe. M-am făcut „fată isteță”.

Învățatul nu se termină niciodată. E nevoie să pui la bătaie și timp, și implicare emoțională, după ce bate ceasul ora de plecare.

Cu toată sinceritatea, chiar cred că bărbații sunt mai înclinați pentru această profesie decât femeile. În același timp, cred și că acest fapt nu are nicio relevanță pentru femeile care își doresc să profeseze în acest domeniu și sunt dispuse să evolueze, pentru că simt că în comunitatea noastră aceste reguli sunt independente de gen pe cât de mult se poate în contextul societății actuale. ●

Loredana Radu (Romania) – Programator .NET

Sfatul meu pentru fiecare femeie care vrea să înceapă o carieră în IT este să nu renunțe!

Mi-am început cariera în IT acum 5 ani. Ca pentru mulți dintre voi, probabil, decizia de a începe o carieră, în IT în mod special, nu a fost ușoară. De ce? Ei bine, pentru mine a fost dificil din mai multe motive, dintre care cel mai important a fost că nu eram conștientă încă de vocația mea. Pot spune că m-am descoperit abia acum 3 sau 4 ani.

La finalul liceului am fost pusă față în față cu un adevăr incomod: să decid ce facultate să urmez, ceea ce ar fi fost prima piatră la temelia viitoarei cariere. Dintotdeauna mi-au plăcut științele exacte: chimia, matematica, fizica și, mai târziu, informatica. Am făcut informatică abia la sfârșitul liceului, ceea ce atunci nu mi-a dat destulă încredere să urmez Facultatea de Informatică, pentru care nu mă simțeam pregătită.

Nu mi-a fost deloc ușor să iau o decizie. Până la urmă am hotărât să merg la Universitatea „Al. I. Cuza” din Iași la Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor, specializarea Informatică Economică. Mi-am spus că dacă nu voi reuși cu informatica, măcar am un plan de rezervă în domeniul economic.

Pentru că facultatea pe care o urmam nu îmi oferea cunoștințele tehnice suficiente pentru a începe o carieră ca pro-



gramator, am început să studiez pe cont propriu și să aplic la diferite posturi, de la tester la programator pe diferite tehnologii.

Îmi doream atât de mult să mă angajez, încât uitasem ce îmi doream, de fapt, cel mai mult. Începeam să-mi pierd focus-ul. Refuzurile veneau unul după altul pentru că la interviuri mergeam complet nepregătită. Mă simțeam pierdută și am fost foarte aproape să renunț.

Apoi o bună prietenă mi-a spus să mă adun, să mă relaxez și să am încredere în mine și în cunoștințele mele, pentru că oportunitățile sunt la un pas distanță, doar că eu nu reușesc să le văd.

Mi-am început cariera ca tester. Eram fericită că puteam să lucrez cu persoane foarte bine pregătite, care m-au sprijinit în tot efortul meu. Într-o zi, un coleg și-a dat seama că, deși

eram mulțumită de munca pe care o făceam, aveam capacitatea să fac mai mult.

Mi-a sugerat să fac o schimbare. Mi-am făcut multe griji pe moment, dar, în final, a avut dreptate; în sinea mea simțeam și eu că pot mai mult, că pot contribui la această lume cu linii de cod care să îi ajute pe alții; știam că sunt unul dintre „ziditori”, doar că încă nu acceptasem ideea. După o lungă perioadă de frământări interioare am decis să mă alătur echipei de programatori.

Este o decizie pe care nu o voi regreta niciodată.

Mă simt foarte norocoasă să lucrez într-o companie din IT. Nu am perceput-o niciodată ca fiind o lume a bărbaților. La noi la birou suntem aproape în proporție de 50 – 50.

Un sfat pentru fiecare femeie care vrea să înceapă o carieră în IT: să nu renunțe! Urmați-vă visele și profitați de fiecare oportunitate pe care o aveți.

În ultimii ani mi-am dat seama că cel mai mare dușman al meu sunt chiar eu însămi, pentru că eu singură îmi pun bariere. Așa că gândiți „outside the box” și nu vă temeți să faceți greșeli. Până la urmă, doar așa putem învăța. ●

Mihaela Ciobanu (Romania) – **Delivery Manager**

Abia după ce am născut am devenit cu adevărat „femeie” în IT. Și firma are numai de câștigat

Am terminat o facultate super cool (Jurnalismul) și lucrez în IT dinainte de a-mi da licența. Numele meu e Mihaela și sunt mamă, manager de proiect, iubitoare de oameni și povești.

În facultate eram fascinată de discuțiile băieților de la informatică, atunci când se întâlneau la o bere, viitorul meu soț fiind unul dintre ei.

Mi se păreau pline de logică, lipsite de superficialitate și cu termeni pentru care, uneori, trebuia să cer informații suplimentare ca să-i pot înțelege.

Unele cuvinte IT related îmi erau totuși familiare, că doar terminasem un liceu de matematică-informatică cu note bune, deși primul meu calculator personal a venit în semestrul al II-lea de facultate.

Anul 2009 era un an de criză, iar eu tocmai mă întorsesem din Spania, după un program Erasmus de un semestru axat pe Comunicare Audio-Video.

Am muncit enorm semestrul acela pentru credite. Când m-am întors acasă simțeam nevoia să mai fac ceva pe lângă facultate. La o discuție lângă o oală de orez, făcută de un viitor Web Developer, băieții chestionau job-urile din IT la firmele lor, majoritatea fiind angajați.

Programatori nu se prea angajau atunci. În schimb, una dintre firme an-



gaja Customer Support. Ce trebuia să faci? Cică să traduci în limbaj non-tehnic informații pentru clienți și să te asiguri că aceștia înțeleg ce urmează să li se livreze după ce au comandat produsul companiei.

M-am dus la interviu fără a-i spune viitorului meu coleg că voi face asta și am renunțat la o excursie în Viena, fiindcă mi-a fost frică că se vor răzgândi. Așa că am început a doua zi.

M-am trezit așadar, eu, care mereu spuneam că nu voi avea un job la birou, lucrând nu numai astfel, dar având și un birou virtual care mă conecta cu tot felul de oameni din toate colțurile lumii.

Poate faptul că sunt femeie m-a ajutat să îmi iau mai puține înjurături când greșeam. Sigur, nu m-a ajutat să îmi controlez atunci emoțiile și eram un vulcan de pasiune pentru muncă, responsabilitate și naivitate pe alocuri. Am avut conflicte cu colegii bărbați, iar acum, cu înțelepciunea anilor, aș schimba multe.

Am stat șase ani la primul meu job, avansând profesional și financiar, astfel încât să-mi doresc o carieră în domeniu. Ultimii ani au fost cei mai intensi, fiindcă încercam să mă decid dacă doresc să fac Project Management sau Customer Care.

Am trăit, cred, viața unui student la Info, doar că eu nu am făcut Info și nici nu mi-am dorit vreodată asta. De ce? Pentru că am considerat că trebuie și puțină comunicare și poezie într-o firmă de programatori.

De trei ani lucrez la o altă firmă, iar aici am încercat să las copilul din mine la o parte și să mă maturizez.

Mă îndoiesc că am reușit să fac asta până când nu am devenit mama Ilinică. De atunci însă, am pus în aplicare tot ce nu știam că știu și am crescut în răbdare și putere. Și cred că abia acum am devenit o „femeie” care lucrează în IT. Pentru că acum, viața merge altfel.

Angajatorul meu are numai de câștigat: am devenit mai eficientă (în sensul de effective), toleranța și răbdarea mi-au crescut, știu cu ce se mănâncă tantrurile (și le-aș putea tolera mai bine și la programatori, chiar dacă ei nu se vor trânti în fund în parc), știu câte ceva despre pedepse, recompense și motivația internă și sunt sigură că programatorii mei vor fi fericiți să lucrez în aceeași echipă. ●



ȘCOALA MARIA MONTESSORI



Inspiră Viitorul

Bruno Munari: To complicate is simple,
to simplify is complicated.

Everybody is able to complicate.
Only a few can simplify.

Demistificarea femeii în tehnologie și alte preconcepții

Am pornit la drum cu dorința de a lucra cu copii cu autism.
Nu am făcut asta. În schimb am ajuns în tehnologie.

Precontactul cu tehnologia a fost cartea „Psihologia consonantistă” de Ștefan Odobleja, medic și părinte al ciberneticii, publicată inițial în două volume la Paris, 1938 și 1939, înainte de lucrarea lui Norbert Wiener. O carte pe care o recomand celor interesați de digital și de teoria sistemelor.

**O biografie
cu multe schimbări**

Imersiunea în IT a început cu un job în localizare – traduceri tehnice, pentru cei care nu cunosc termenul.

Am avut norocul să lucrez cu companii globale din domenii tehnologice variate, printre care **Oracle, Belkin, GE.**



Lorena Macnaughtan

Promotor Digital Health
Director iCEE.health

Au fost ani intensi în care am învățat de la baze de date, **HMTL, SQL** la arhitectură software la **ERP, CRM**, dar și foarte mult din domeniul business.

Am realizat cât de mult m-a expus acest job când, obținând o bursă de studii de

la **Rochester Institute of Technology**, din SUA, am început MBA, foarte încântată, dar și timorată.

Credeam că neavând studii în business voi fi în dezavantaj față de colegii mei. Ei bine, nu doar am făcut față, dar mi-am menținut jobul în paralel și, în afară de orele imposibile, a fost oarecum simplu.

**Un mediu unde am învățat
ce este leadershipul**

Am deprins „tainele meseriei” când am lucrat pentru **Departamentul IT Global** al companiei **Deloitte**, unde am făcut parte dintr-o echipă internațională, care dezvoltă o aplicație unică pentru nevoile **Deloitte**.

Acolo am coordonat tot ce ținea de deploymentul acestei aplicații către utilizatorii finali – departamentele naționale de conformitate.

Prin natura funcției, aveam în control toate aspectele legate de uzabilitatea interfeței, de training și educare (manuale, Q&A) și făceam liaison-ul dintre client, utilizatori și celelalte funcții mai tehnice din departamentul IT.

Dar, mai important decât experiența directă în dezvoltarea de soft și managementul schimbării, **am fost într-un mediu unde am învățat ce este leadershipul**, consecință directă a faptului că interacționam la cel mai înalt nivel cu managementul celor două departamente globale **Deloitte**.



Michael Seres, 11Health, pacient antreprenor,
pacient activ în organizații internaționale

Practic, resursele umane pe care le gestionam erau manageri seniori și directori de departament. Am învățat repede cum să cer și să obțin ce aveam nevoie și cum să determin cel mai bun răspuns de la nivel înalt. A fost o experiență care m-a format fantastic.

Unul dintre cele mai reprezentative cazuri de impact în industrie

Ulterior, am fost acceptată cu bursă la unul din cele cinci centre doctorale multidisciplinare nou formate în Marea Britanie, destinate economiei digitale.

Unde, fără a lungi, **am ales să mă concentrez pe sănătatea digitală**, o piață foarte tânără pe atunci.

Și această alegere a fost o provocare, pentru că am fost prima care s-a axat pe sănătate din cele cinci centre și a trebuit să duc muncă de convingere. Câțiva ani mai târziu, **am fost considerată ca unul dintre cele mai reprezentative cazuri de impact în industrie**, un indicator important pentru finanțarea acestor centre academice noi.

Cum am început iCEE.health

De aici, am continuat să găsesc provocări, una dintre ele fiind **iCEE.health**, eveniment destinat inovației medicale în sănătate, ce are loc anual al București. Am pornit iCEE.health datorită deschiderii pe care fondatorul evenimentului, Dragoș Stanca, a avut-o și față de mine și față de ideea de a crea un eveniment satelit în cadrul **iCEE.fest**.

Am considerat tot timpul că există mult talent tehnic și medical în România, că acest spațiu european nu este suficient expus inovației eHealth aflată în expansiune fantastică și, nu în ultimul rând,



Dezbateri iCEE.health despre noi modele de servicii de sănătate în România

pentru că domeniul sănătății din România are nevoie de suflu nou.

Iar inovația este cea mai profundă și eficientă modalitate nu doar de a îmbunătăți un sistem, dar mai ales de a schimba atitudini.

Anul acesta a avut loc a treia ediție, care a fost un tur de forță, pe trei scene.

- Scena principală, ca în fiecare an, a avut prezențe extraordinare, precum **Shawna Butler**, un star absolut în lumea inovației în sănătate, parte din echipele **Exponential Medicine @ Singularity University** și **Cancer XPRIZE**, **Michael Seres**, fondator al companiei de dispozitive medicale conectate **11Health** și primul pacient antreprenor rezident al **Stanford Medicine X** sau **Gurhan**

Cine este Lorena?

Lorena Macnaughtan, MA, MBA și doctorand, conduce iCEE.health, scena de sănătate digitală a festivalului în inovație iCEE.fest. Ea este un economist digital, un avocat al pacienților și al inovației în sănătate, precum și un conector, cu interes profesional și academic în inovație, interdisciplinaritate și leadership. Lorena acordă consiliere și mentorat start-up-urilor digitale în domeniul sănătății, s-a implicat și a prezentat la diverse evenimente internaționale – TEDx Praga, Doctori 2.0 și Tu (Paris, Franța), Stanford Medicine X (Stanford, SUA), Giant Health Event (Londra, Marea Britanie), a fost publicată de Digital Catapult Center, Innovate Medtec, Clinica Mayo sau Medtech Engine. Cel mai recent, Lorena a fost inclusă în comunitatea HIMSS Europe Future50, susținută de IBM Watson Health.

Zincircioglu, chirurg ortoped și membru în consiliul de guvernare al ramurii europene a **HIMSS**, cea mai importantă organizație din lume în domeniul IT în sănătate.



#howdoyoureact, empatia nu ne face doar mai buni, ci și mai competitivi

- Pe altă scenă, am avut un workshop **Stanford Medicine X**, sesiuni practice despre noi modele de clinici și spitale (**Ksenia Benifard** care a lucrat ca manager de previziuni în guvernul Alberta, Canada) și despre schimbările digitale în farma (**Felix Jackson**, medic antreprenor din UK). Desigur, nu a lipsit sesiunea în limba română cu tema reinventării serviciilor medicale prin tehnologie și empatie.
- Pe a treia scenă, am avut, pentru al doilea an, organizația europeană **eHealth Hub** care a oferit academia pentru lean management unor start-upuri în sănătate digitală.

Deloc în ultimul rând, pe scena principală a festivalului iCEE.fest, am realizat un flashmob antistigma, **#howdoyoureact**, care a reunit un număr foarte mare de voluntari.

Acest flashmob este un proiect pe care îl vom continua prin alte acțiuni antistigmă și a fost direct legat de o secțiune specială din **iCEE.health** dedicată prejudecăților și preconcepțiilor.

Am vorbit despre empatie, cu efecte în actul medical, dar mai ales în inovație, pentru că, deși reprezintă prima etapă a procesului de design, este adesea uitată de antreprenori.

iCEE.health nu este doar o oportunitate de a afla ce e nou și cool în sănătatea digitală, dar și o platformă de relaționare și conectare multidisciplinară, de educare efektivă, o sursă de inspirație pentru mulți.

În plus, stimulează mediului antreprenorial din acest sector la nivel local, îl conectează la cel internațional prin informație, conexiuni, expertiză.



Zaki Milhem, fondator WakeZ, câștigător 200s of Fame, secțiunea eHealth.

Stimularea inovației este esențială în misiunea pe care mi-am propus-o chiar de la prima ediție, astfel de exemple locale și sesiunea în limba română fiind nelipsite.

M-a bucurat mult și faptul că am avut în acest an o secțiune eHealth în concursul de start-upuri, câștigătorul fiind **WakeZ** – dezvoltă o intervenție digitală pentru a



Alături de Rozalina Lăpădatu, APAA, Herko Coomans, Consiliul Național Olandez de IT în Sănătate, Aline Noizet, Responsabil Strategie Inovație în Sănătate Bayer, Ron Roozendaal, CIO și Director Politici IT în Ministerul Sănătății din Olanda

optimiza somnul pentru a asigura o odihnă optimă.

O concluzie, pe scurt

Pe lângă alte proiecte profesionale și depunerea tezei doctorale, anul acesta am organizat în România cu **Institutul pentru Dezvoltate în Sănătate și Educație și eHealth România**, un eveniment susținut de administrația prezidențială despre reglementările privind datele personale (GDPR) și impactul lor în sănătate.

Un subiect cu consecințe foarte profunde pentru inovație, pe care intenționez să îl reluăm cu alte ocazii.

Un an dens, dar de care sunt mulțumită, pentru că am continuat să demonstrăm că există resurse aici de a reinventa sănătatea și de a stimula mediul antreprenorial într-un domeniu foarte complex.

Sunt recunoscătoare în mod special susținătorilor „obișnuiți” de acasă – **Lucian Ioniță (eHealthRomania), Roza-lina Lăpădatu (IDSE), doctorul Mihai Craiu** -, dar și multor alora și, desigur, sponsorilor care au făcut posibile aceste două evenimente.

În acest an, m-a onorat și m-a bucurat faptul că am fost inclusă în comunitatea Europe Future50 de către cea mai mare organizație de IT în

sănătate, HIMSS, în parteneriat cu IBM Watson Health.

Este o recunoaștere nu doar a activității pe care o am la nivel internațional, dar și a impactului pe care iCEE.health o are, impact care este rezultatul unui efort de echipă extraordinar.

Și pentru a face tranziția de la povestea prescurtată a traseului meu profesional la subiectul acestei ediții **PIN Magazine**, și anume **Women in technology**, mă bucură să comunic faptul că **iCEE.health** are un echilibru în reprezentarea pe scenă a ambelor sexe.

Cultivăm diversitatea și talentul în foarte multe forme, pentru că sunt surse de inovație și inspirație.

Femei în tehnologie – ce-i bun, ce-i dificil și ce e mai greu de abordat

Printre profesioniștii excelenți cu care am lucrat, în formarea mea a avut un rol esențial primul meu angajator și mentor fără intenție, **Radu Popovici**, prieten bun și astăzi.

Și înainte să intru în acest subiect, vreau să subliniez că **este o temă unde este dezirabil un dialog mixt, care să abordeze provocările de gen nu doar în domeniul tehnologiei, pentru că în fapt acestea sunt valabile în societate în ansamblul său.**

Nu pot să accentuez suficient cât de important este să fim conștienți de faptul că există presiuni de gen pentru toți și, astfel, să fim un pic mai deschiși, mai înțelepți în aprecierea unor situații.

Nu în ultimul rând, consider că subiectele de fond sunt leadershipul și educația.





Insist pe tema leadershipului, pe care o consider mai relevantă decât cea a domeniului tehnologic.

Anul trecut am participat la o dezbatere interesantă **Women in Tech** la **iCEE.fest**.

O opinie a fost aceea că femeile dacă muncesc mult, mult, mult, la un moment dat reușesc. Personal, recomand reversul.

Persistența într-un mediu care nu îți permite să te dezvolti, unde depui efort dublu pentru a obține o anumită escaladare profesională, nu cred că este benefic.

Anul trecut am participat la o dezbatere interesantă **Women in Tech** la **iCEE.fest**.

O opinie a fost aceea că femeile dacă muncesc mult, mult, mult, la un moment dat reușesc. Personal, recomand reversul.

Persistența într-un mediu care nu îți permite să te dezvolti, unde depui efort dublu pentru a obține o anumită escaladare profesională, nu cred că este benefic.

Este o diferență foarte mare între determinare și „răbdare”. De asemenea, întâlnesc profesioniste excepționale care când vorbesc despre reușite o fac minimizându-le, scuzându-se.

Cred că puțin mai multă

- încredere,
- determinare,
- toleranță mai mare la risc

- **PARTEA BUNĂ** – cred că femeile au ceva mai dezvoltate două aptitudini valoroase: capacitatea de a coagula și cea de a identifica ce e important sau insuficient explorat. Sunt capacități care dau o latură competitivă care nu este foarte ușor de cultivat în mediul tehnologic.

Marvin Liao, partner la 500 Startups, în acest an la iCEE.fest, a arătat că pentru a identifica trenduri în tehnologie, activitatea online a adolescenților este cea mai relevantă.

Un alt fapt interesant în inovația digitală în sănătate: există o zonă emergentă în care femeile vin cu inovații de excepție.

Un exemplu este aplicația certificată medical Natural Cycle menită să înlocuiască pilulele contraceptive. În termeni de finanțare, femeile au în continuare dificultăți (conform TechCrunch doar 17% dintre startupurile finanțate în 2017).

- **DEZAVANTAJE** – cred că sunt datorate unor elemente culturale. Și am să dau ca argument domeniul sănătății, unde dominantă este feminină, dar, la nivel de leadership, femeile sunt slab reprezentate.

Consider că sunt și multe femei care au dificultăți în a cere, în a-și asuma riscuri, în a face „mișcări” profesionale rapide și neconvenționale.

Este un fapt social că fetele sunt încurajate de mici să fie cuminiți, pe când băieții sunt alinați pentru că sunt năzdrăvani.

Întâlnesc profesioniste excepționale care, când vorbesc despre reușite, o fac minimizându-le, scuzându-se

Insist pe tema leadershipului, pe care o consider mai relevantă decât cea a domeniului tehnologic.

sunt dezirabile, mai ales în domenii competitive precum cel tehnologic.

Desigur, sunt și aspecte care sunt mai greu de tratat, „unmentionables”.

Pentru că am avut sesiunea despre prejudecăți la **iCEE.health**, cred că este cazul să îmi urmez propria rețetă, astfel, cele mai dificil de abordat constructiv sunt agresiunile de gen; cele evidențiate de curentul controversat #metoo.

Curent care a pus în lumină acest subiect delicat și real, dar care necesită un dialog social amplu care să implice ambele sexe și care să plece de la premiza că există, deși diferit, agresiuni pentru ambele sexe.

Recomand celor interesați de esența acestui subiect, cartea **The Macho Paradox**, de **Jackson Katz**, antropolog care a făcut studii aprofundate legate de acest fapt social.

„Partenerul este ok cu faptul că tu călătorești?”

Lăsând deoparte aspectele foarte delicate, este important să acceptăm că mai ales din poziții de leadership, femeile se confruntă adesea cu stereotipiile culturale – „Nu credeam că ai copii”, „Partenerul este ok cu faptul că tu călătorești?”, sunt doar câteva exemple personale.

Un bărbat întâmpină mai rar astfel de (pre)judecăți. O altă diferență este că femeile sunt mai rapid și mai dur sancționate social dacă se îndepărtează de stereotipiile de rol, de către ambele sexe.

În concluzie, consider că dezvoltarea profesională a femeilor în tehnologie și societate este intrinsec legată de **dezvoltarea și recunoașterea leadershipului feminin**.

Poveștile de succes sunt adesea însoțite de elemente care subliniază că avem de-a face cu excepții.

Se discută (prea) mult despre viața personală, și, adesea realizările sunt însoțite de elemente care diminuează sau sunt pur și simplu condescendente, precum „și femeile pot să...”.

Desigur că pot și fac și există multe exemple remarcabile în sine, care trebuie recunoscute onest și profesionist.

O carieră în tehnologie nu mai urmează traiectoria tradițională

Digitalul și tehnologia penetrează foarte mult viața noastră și, în generația native digital, este posibil să vedem o reducere „naturală” a acestui gap.

Trăim cu toții într-o lume intens tehnologizată și orice meserie va avea contact cu tehnologia. Cred că, pe lângă subiectul „femei în tehnologie”, ar trebui să ne preocupe mai mult **biasul by design**, faptul că multe preconcepții sunt asimilate în algoritmi.

Asistăm la un val de inovație la intersecția dintre diverse domenii, așadar o carieră în tehnologie nu mai urmează traiectoria tradițională.

Cred că este important să regândim educația, pentru a ne pregăti copiii, egal, pentru valul de tehnologie.

Sunt inițiative nonguvernamentale care suplinesc carențele sistemice în domeniul științei și tehnologiei în România. Câteva chiar destinate fetelor, cum este **Codette**, sigur și altele. Aceste inițiative trebuie susținute cât mai mult și derulate la scară largă.

Mesajul pe care doresc să îl transmit cititoarelor este că deși poate fi dificil uneori să construiești profesional, este o **alienare temporară care permite dezvoltarea capacităților creative și a calităților de leader**. Merită.

Dar, mai presus de asta, este important să te exprimi autentic, fie că este vorba de feminitate sau alte trăsături și aptitudini. Nu în ultimul rând, continuăți să cereți, nu așteptați prea mult, iar când este vorba despre realizările profesionale, nu ezitați să le prezentați public. ●



Lângă mine, Silvia Stegaru și Georgiana Vlăsceanu – Codette, și Roxana Olaru, antreprenoare Creadiv

CATRINEL HAGIVRETA, MEDIJOBS: Tehnologia este dinamică și agresivă, trebuie să ți se potrivească

Îți permite să rezolvi probleme destul de rapid,
te invită la creativitate și îți dă o satisfacție imediată

Întotdeauna am avut interes pentru matematică și informatică, și am ales informatica inclusiv că materie la bacalaureat.

Pentru mine, materiile exacte aveau sens – raționale, probabil pentru că acesta este și modul în care gândesc. Cu alte cuvinte, cred m-am apropiat de tehnologie pentru că mi-a fost mai ușor și mi-a plăcut.



Catrinel Hagivreta

CEO & Co-founder
MEDJobs România

Cum alegi?

Am discutat de curând cu un chirurg cardiovascular pe care l-am întrebat cum s-a hotărât ce specialitate să aleagă pentru rezidențiat. Eram curioasă să aflu dacă există abilități native care te îndeamnă către o anumită specialitate sau este mai mult vorba despre profesorii pe care îi întâlnești și admiri, cărțile pe care le citești și care te influențează în carieră.

Argumentarea lui mi s-a părut destul de relevantă: „mi-am dorit o specialitate în care să pot interveni rapid asupra problemei, să o rezolv și să plec acasă cu un rezultat concret. Nu aș fi putut alege niciodată o specialitate în care tratezi boli cronice, timp de ani de zile”.

Într-un fel, tehnologia este ca și chirurgia. Dinamică, agresivă, deloc romantică, dar extrem de eficientă și rapidă. Trebuie să ți se potrivească.

Catrinel este Co-Fondator și CEO al platformei MEDJobs – prima platformă digitală din România dedicată exclusiv recrutării medicale. Are o experiență de peste 8 ani în management medical și este unul din membrii fondatori ai școlii de management dentar ADOM România.

MEDIjobs a fost prima platformă digitală pe care am dezvoltat-o de la zero

Nu pot spune că am avut înainte de MEDJobs o experiență relevantă în tehnologie.

M-am axat mult pe marketing și financiar, deci multe cifre. M-am ocupat de managementul dezvoltării a câtorva website-uri de prezentare, dar fără funcționalități foarte complexe.

MEDIjobs este o platforma de tip marketplace digital, dedicata exclusiv recrutării în domeniul medical din România și Europa. Platforma conectează angajatorii medicali cu specialiștii în căutare activă a unui loc de muncă și reprezintă o inovație prin schimbarea dinamicii de job search: companiile accesează liste relevante de candidați, cărora le transmit oferte de muncă și cereri de interviu.

Astfel, MEDJobs a fost prima platformă digitală pe care am dezvoltat-o de la zero, prima platformă pe care am crescut-o de la stadiul de idee.

De multe ori spun cunoscuților că, dacă aș fi știut de la început ce înseamnă să creezi o platformă și o comunitate digitală, poate nu aș mai fi inițiat proiectul. Atât de greu și neprevăzut este drumul.

Idea platformei mi-a venit în cel mai neașteptat mod posibil, stând pe canapea într-o seară și citind pe internet despre cum aș putea să îmbunătățesc procesele de recrutare pe care le desfășurăm la momentul respectiv în clinica în care lucram.

Brusc, mi-am dat seama că cea mai mare problemă pe care o aveam era lipsa relevanței în ceea ce privește soluția de recrutare, prezentarea candidaților de care are nevoie o clinică sau un spital și recrutarea lor.

Domeniul medical este extrem de specific.

Dincolo de titulaturi există specialități medicale (peste 50), competențe, limitări legislative în formalizarea colaborării și multe altele.

Cum ar fi putut un simplu anunț de recrutare să meargă atât de în profunzime în segmentarea și atragerea candidaților de care aveam nevoie? Așa că am început să fac research pe alte piețe și în alte industrii supraspecializate.

Am hotărât în maximum 5 minute că voi dezvoltă ceva în acest sens. Nu știam

încă exact cum va arată și va funcționa, dar am luat decizia de a începe.

O „aventură” care are deja 3 ani

Următoarea dimineață m-am întâlnit cu fratele meu, i-am povestit ideea și am hotărât pe moment să începem proiectul. În luna aprilie 2015, am cumpărat domeniul, iar în mai 2015 am înființat societatea. **În iulie aveam platformă în formă v1 live.**

MEDljobs își propune să ajute industria medicală să fie mai productivă prin

Astăzi, **MEDljobs** înregistrează peste 21.000 specialiști medicali în căutare activă a unor noi oportunități de dezvoltare profesională, peste 850 de angajatori medicali, și o rată de creștere lunară de 800-1000 de noi useri. Fondată de frații Catrinel și George Hagivreta, platforma este evaluată acum la **peste 1 milion de euro.**

conectarea specialiștilor medicali între ei.

Spitalele cu medici și asistenți, companiile pharma cu specialiști în management medical, farmaciile cu farmaciști sau chiar medici și medici, asistenți cu asistenți și așa mai departe.

La bază platformei stau câteva concepte care ne ghidează în orice dezvoltare: relevanță, eficiență, rapiditate, predictibilitate, scalare dar, în același timp, personalizare, customer care, acel human touch care te face să ai încredere și să menții relații de lungă durată.

Secretul este să asculți întotdeauna utilizatorii, să înregistrezi feedback-ul, dar să nu scapi din vedere obiectivul final pe care ți l-ai propus.

- Anul 2015, primul an așadar, a fost „sacrificat” în numele creării comunității digitale pentru specialiștii medicali. În acest moment mi-au fost de folos cunoștințele în marketing dobândite pe parcursul anilor.
- Anul 2016, următorul an, a fost anul iterațiilor modelului de business. În noiembrie 2016, am lansat serviciul MEDlrecruit, care astăzi reprezintă mai mult de 80% din cifră noastră de afaceri.



- Anul 2017 este cel care ne-a confirmat faptul că ceea ce facem, facem bine. Primul indicator în acest sens este retenția userilor și a gradului de recomandare a userilor între ei. Fără să măsoari și să obții o retenție destul de mare a clienților și un sistem de recomandare performant, nu cred că ai cum să dezvolti un marketplace de succes.

Deși astăzi trăim momentul la care visam în luna august 2015, trebuie să recunoșc faptul că nu devine niciodată ușor.

Dacă la început te confrunți cu probleme de tip product-market fit, sau validarea faptului că ai dezvoltat ceva de care oamenii chiar au nevoie, mai târziu te lupți cu supraviețuirea pe piață, sau obținerea primelor venituri.

Mai apoi, poate nu mai este atât de iminentă „prăbușirea” business-ului, însă te lupți cu alți demoni: **scalare, creștere rapidă, internaționalizare, finanțări, competiție.**

Pentru că sunt mai puține femei în domeniu, poate chiar există un ușor avantaj pentru ele

Nu am privit niciodată și nu cred că am fost privită niciodată diferit pentru că sunt femeie în industrie.

Sigur, sunt de multe ori mai mulți bărbați în tehnologie decât femei, dar asta nu înseamnă că sunt favorizați sau că mediul nu este prielnic unei femei.

Situația este o consecință a faptului că, în urmă cu câțiva ani, mult mai mulți bărbați erau încurajați să meargă la facultăți de profil, cum ar fi politehnica, inginerie.



Merg destul de des la evenimente în domeniu, discut cu mulți alți fondatori de companii din domeniu și îmi place să cred că poveștile de succes/eșec sunt similare, indiferent de gen, rasă, naționalitate.

Dacă stau să mă gândesc, pentru că sunt mai puține femei în domeniu, poate chiar există un ușor avantaj pentru ele – **există programe care susțin antreprenoriatul feminin, mai ales în domeniul tehnologic.**

Cred că există câteva chei ale succesului pentru un antreprenor în domeniul tehnologic, indiferent de gen, cum ar fi:

- capacitatea de a fi concentrat pentru perioade lungi de timp,
- atenția la detalii,
- puterea de a lua decizii rapid,
- lipsa atașamentului față de idei sau proiecte care nu funcționează.

Dacă vorbim de startup-uri, **este esențial să existe un sistem de management bine pus la punct, ordonat și funcțional**, pentru că vei acționa zilnic în condiții de incertitudine și haos.

Core-ul business-ului trebuie să fie stabil și solid. ●

Ladies, Wine & Design, o comunitate de femei creative cu mult flavour and taste

„Dacă nu expunem suficient lucrările, nu încercăm mai mult, nu greșim mai des, nu vom descoperi ce înseamnă să fim mai buni”

De ce sunt bune comunitățile profesionale

Am putea presupune despre creativi, cei care sunt „cu imaginația la ei acasă”, că nu se pot plictisi vreodată sau că întotdeauna descoperă surse de inspirație noi, fără prea mult efort.

Există cazuri, din fericire, însă pentru a alimenta acest proces există și nevoia unei stimulări constante. Fie ea intelectuală, creativă sau de joacă, experiment sau chiar critică.

Problema (sau, poate, oportunitatea) atunci când creștem și ne formăm într-un mediu creativ încă în curs de dezvoltare, precum orașul Iași, este că ne

regăsim de prea puține ori într-un context potrivit pentru competiție constructivă.

Unul din care să putem pleca cu niște învățături și un feedback aplicabil ulterior. De ce?



Alina Ioana Petrea



Simina Ignat

Co-organizatoare Ladies, Wine & Design Iași





Pentru că atunci când nu ne expunem suficient, nu încercăm tot mai multe, nu greșim des, nu descoperim ce înseamnă să fim MAI buni. Știm doar ce înseamnă să fim buni.

În acest context, colaborarea în comunitățile creative poate să reprezinte o bază de creștere și învățare.

Experiența și viziunea unui creativ de orice fel sunt și mai valoroase atunci când sunt împărtășite, iar acest lucru e aplicabil atât în bulele creative, cât și la nivel local.

Atunci ne expunem, primim feedback și creștem.

Ce are de gând Comunitatea Ladies, Wine & Design Iași

În Iași am început evenimentele Ladies, Wine, Design (pe scurt LWD) acum mai bine de un an și jumătate, când am

decis să contactăm cafenele, puburi sau baruri pentru întâlnirile lunare alături de femei care activează în domeniul industriilor creative.

Am fost plăcut impresionate să vedem deschiderea lor față de o comunitate care abia prindea contur, colaborările cu unele locații continuând și acum prin sprijinul pe care ni l-au oferit în cadrul altor evenimente.

Așa cum ne-am obișnuit să tot observăm, cea mai calitativă interacțiune cu partenerii se întâmplă de obicei în offline, în cadrul întâlnirilor de networking, iar momentele definitorii în formarea unor comunități sunt tot aici, în afara bulei din online în care am ajuns să locuim.

Chiar și cu femeile care fac parte acum din comunitatea LWD Iași a fost mult mai ușor să comunicăm și să creăm legături în momentul în care am ajuns față în față, în cadrul evenimentelor noastre lunare pe care le-am gândit ast-

fel încât să nu excludem nici o ramură a industriilor creative.

Ne-am întâlnit până acum cu business owners & managers, content marketers, PR managers, manageri de evenimente, designeri UI/UX, specialiști social media, designeri din zona de ilustrație etc.

În continuare vedem efectele pe care le are această comunitate atât asupra membrilor săi, cât și asupra celor care ne urmăresc activitatea.

Artistele care lucrează în design de ilustrație au început să aibă propriile întâlniri, am creat un proiect frumos alături de Wink Public Media, iar pe 19 mai am deschis porțile LWD Iași întregii comunități creative care ne-a însoțit la un pahar de vin în cadrul unei expoziții.

Pentru 2018, mutăm cadrul întâlnirilor în spații ușor neconvenționale, tocmai pentru a implica agențiile de creație și a consolida legăturile offline dintre creativi.

Am avut deja ediții la Grapefruit, Pop Mon Art, iar în urma evenimentului deschis au apărut noi colaborări cărora vrem să le dăm curs cât mai curând. Într-adevăr, ne place să credem că existența

unei astfel de comunități este benefică în peisajul ieșean, pentru că tocmai prin existența ei (alături de alte câteva) demonstrăm potențialul creativ al orașului. ●



Despre conceptul Ladies, wine & design

În 2016, Jessica Walsh (Art Director & Partener în cadrul agenției Sagmeister & Walsh din New York) pornea un experiment personal de fapte bune pentru cei care nu au fost atât de „buni” cu ea pe parcursul carierei sale în design.

Una dintre aceste fapte bune presupunea o cină în oraș cu una dintre femeile care îi criticau munca în mod public, pe rețele sociale, tocmai pentru a afla motivele din spatele lipsei de susținere față de colegile din industrie.

Totuși, în urma întâlnirii a aflat că totul este în regulă, că acuzele dispăruseră din online și că aprecierile se fac altfel la un pahar de vin.

Așa a ajuns să organizeze întâlniri lunare cu femei art directors, acasă la ea, pentru a discuta pe subiecte concrete ce țin de design, feedback sau creare de noi oportunități, împreună, în ideea construirii unei comunități sub numele de Ladies, Wine & a bit of Design.

Având un impact destul de mare în comunitatea artistică din New York, inițiativa a fost preluată și de alte orașe din Statele Unite și Europa, în același format informal, cu vin și focus pe industriile creative, ajungând în prezent în peste 170 de pîns pe mapamond.

În România, conceptul de evenimente Ladies, Wine & Design este prezent în București, Iași, Cluj și Oradea, orașe din care nu lipsesc comunitățile creative nișate.

De ce sunt femeile un dezastru pentru tehnologie

Femeile și tehnologia sunt lucruri incompatibile. Știința și tehnologia, deopotrivă, au nevoie de putere de concentrare, gândire logică și inovație.

Discutam recent cu cineva despre „femei în tehnologie”, iar primul lucru care i-a venit în minte legat de subiect (și pe care nu s-a sfiit să mi-l comunice imediat) a fost că femeile în tehnologie sunt un dezastru. Nu pot să nu fiu de acord, mai ales că mi-a adus și motive bine argumentate. O simplă căutare online mi-a oferit și exemple de care aveam nevoie pentru a ne ilustra mai departe punctul de vedere.

Un prim motiv

De exemplu, unul dintre motivele pentru care femeile sunt un dezastru este partea noastră emoțională, care ne face mai puțin raționale. Acum câțiva ani am înțeles că acest fapt se reflectă inclusiv în modul de a scrie cod, care este mult mai dezorganizat și nestructurat în cazul nostru.

Un studiu realizat pe utilizatorii GitHub – cea mai mare platformă online pentru dezvoltatorii de software, sugerează însă că **liniile de cod scrise de femei au șanse mai mari să fie acceptate și lăudate de către ceilalți utilizatori**, lucru dovedit adevărat în cazul în care aceștia nu știau că este implicată și o femeie în ecuație. Cu alte cuvinte, atâta timp cât nu știe nimeni că ești femeie (adică nu știi să scrii cod), există totuși șanse să-l scrii bine, cu tot cu emoțiile aferente.



Cristina Juc
Community Manager at
Spherik Accelerator

Nu ne putem concentra asupra unui singur lucru: unui îi spun multi-tasking

O altă problemă majoră pe care o avem de obicei, în calitate de femei, este inabilitatea noastră de a ne concentra asupra unui singur lucru. Unii îi spun multi-tasking însă, de fapt, este capacitatea de-a face față întreruperilor constante.

Deși sunt studii care confirmă abilitatea noastră de a jongla mai bine cu acțiuni și sarcini de lucru, **se prea poate că facem o treabă la fel de proastă, doar că ne plângem mai puțin** (poate).

Am mai putea menționa capacitatea noastră de a găsi probleme în cele mai puțin probabile contexte, cum ar fi răspunsul la întrebarea „Cum arată rochia asta?” Ca să găsim un răspuns acceptabil, e suficient să facem o listă de potențiale subiecte și aspecte care

ar putea avea legătură cu cuvintele din întrebarea în cauză. Bazându-se pe acest mod de gândire divergent, **Karen Spärck Jones**, de exemplu, a pionierat tehnici de lucru cu calculatorul care au eliminat nevoia de a folosi ecuații și sisteme sofisticate de cod.

Se mai știe că femeile nu pot face diferența între viața profesională și cea personală. Este firesc ca atunci când ești la birou să fii complet absorbit de muncă, iar când pleci acasă, să uiți complet despre asta, iar dacă **Mary Allen Wilkes** ar fi învățat să își vadă de viața ei când pleca de la laborator, am fi fost cu toții mai liniștiți, probabil, astăzi.

Pentru că nu a știut, însă, să-și seteze niște limite, acum avem cu toții calculatoare personale.

Ar mai fi multe de zis pe acest subiect, însă argumentul suprem ar fi că femeile sunt un dezastru mai ales pentru că sunt mereu nemulțumite de mersul firesc al lucrurilor și caută în mod constant moduri prin care să provoace status quo-ul. Ori dezvoltarea tehnologică are nevoie de consecvență și de liniște, nu de perturbări și de schimbare.

Acest articol nu este despre șanse, sau despre egalitate, ci despre poveștile pe care ni le spunem nouă înșine și pe care acceptăm să ni le spună societatea, zi de zi. ●

PREMIILE INDUSTRIEI REGIONALE DE IT & OUTSOURCING



PIN
AWARDS
2019

luna mai



PINAWARDS.RO

SECȚIUNEA

Oameni & Tehnologii

Cum am crescut rentabilitatea prin utilizarea Inteligenței Artificiale în industria de Rent a Car

În urmă cu aproximativ 2 ani scriam un articol în care povesteam cum utilizăm componente IoT și machine learning în procesul de business al unei societăți furnizoare de servicii de rent a car.

De această dată îmi propun să intrăm în detaliile mai puțin cunoscute, urmând să facem și o prezentare a pierderilor pe care le-am fi avut față de situația actuală în cazul în care nu implementam acest model.

O privire de ansamblu înainte de schimbarea modelului

Înainte de schimbarea modelului de business, societatea funcționa cu prețuri fixe și divizate în 3 mari intervale de

timp (**high season, medium season și low season**). Acest lucru nu era neapărat rău și a ajutat compania mai mulți ani la rând să se dezvolte sănătos.

Ulterior s-au identificat mai multe surse unde societatea nu câștiga atât de mult față de cât s-ar fi putut.



Irinel Bucur

Investor & Travel Systems Innovator

- Ca să facem o estimare, în anul precedent adoptării soluției, soluție ce o vom prezenta în continuare, **societatea a realizat un profit cu aproximativ 18% mai mic față de ce putea realiza printr-o implementare minimă a algoritmilor de învățare automată în procesul de vânzare bazați pe cerere și ofertă.**

Transpus în cifre la momentul respectiv, procentul însemna 44.000 EUR și era suficient de mare pentru o firmă cu vizibilitate regională.

- În al doilea rând **s-a analizat procentul de vehicule indisponibilizate datorită problemelor tehnice sau estetice, probleme cauzate de clienți, incluzând și gradul de indisponibilizare pentru reviziile periodice.**

S-a constatat că, în medie, vehiculele sunt indisponibilizate pentru o perioadă de 5% din perioada unui an, perioadă în care societatea nu a realizat o creștere a profitului, în medie, cu 11% (aproximativ 30.000 EUR).

Costurile pentru implementarea algoritmilor de învățare automată care să permită realizarea acestui profit suplimentar sunt de aproximativ 60.000 EUR dacă se realizează intern. **Rezultă că toată investiția ar fi recuperată în mai puțin de un an.**

Ce informații sunt necesare

S-a decis analizarea celor 2 probleme în mod individual și încercarea de a le rezolva una după cealaltă.





devin din ce în ce mai multe, iar procesul de învățare este posibil să dureze din ce în ce mai mult.

Procesarea pentru procesul de învățare se realizează în fiecare noapte, iar săptămânal se regenerează centrozii pentru datele din ultimii 2 ani, procesul durând aproximativ 45 minute.

Cum s-a rezolvat cea de-a doua problemă

Pentru cea de-a două problemă, s-a decis inițial izolarea fiecărei categorii în parte și gruparea informațiilor în funcție de regiunea din care se face căutarea.

Astfel, s-au creat seturi multiple de date pentru clienții din zona Africa, Asia, Europa, USA, Canada etc., zonele fiind stabilite dinamic în funcție de numărul de informații pentru persoanele dintr-o anumită zonă.

Se poate distinge că, împărțind datele pe bază acestui algoritm, avem mai multe seturi de date pentru fiecare criteriu în parte.

Datele odată grupate în acest mod ne-au dat posibilitatea să decidem gradul de risc de accident al clienților ce fac rezervări din Africa de exemplu.

Ca și algoritmi s-a folosit K-means și o funcție de regresie liniară de stabilire a procentului de asemănare cu eșantionul din care face parte o persoană nouă ce realizează o căutare (este esențială că identificarea să se realizeze înainte de a-i prezenta persoanei o variantă de preț).

Pentru fiecare astfel de criteriu s-au stabilit procente diferite de risc (în funcție de riscul financiar pe care acesta îl presupune). De exemplu, o indisponibilizare de 15 zile a unui vehicul grație

S-a început, cum era de așteptat, cu cea mai simplă dintre ele: analiza gradului de cerere comparativ cu oferta/disponibilitatea vehiculelor.

Astfel, **sistemul analizează datele de căutare din ultimii 2 ani și compară cu gradul curent de căutare.** Când, pentru o perioadă curentă, sunt mai multe căutări (procentual pentru numărul de vehicule disponibile), sistemul decide creșterea prețului, creșterea ce poate varia între 5% și 25%.

Deoarece nu se poate cunoaște numărul de cereri sau disponibilitatea concurenței, s-a decis să se crească numărul cererilor prin implementarea mai multor variante care aduc clienți către portal, iar dacă numărul acestora crește, printr-o funcție liniară se calculează și se decide gradul de disponibilitate al vehiculelor pentru concurență (cu cât mai multe persoane caută la noi, care avem deja prețurile ridicate, rezultă că concurența are disponibilitate limitată).

A doua problemă a presupus culegerea de informații referitoare la: locația de unde se realizează o căutare, vârsta per-

soanei, naționalitatea acesteia, numărul de km parcurși când se închiriaza un vehicul, drumurile pe care circulă și viteza de deplasare, tipul și numărul problemelor raportate de agenți la returnarea vehiculelor, fiecărui criteriu dându-i-se câte o importanță diferită.

Algoritmii de învățare automată folosiți

Pentru prima problemă s-au creat, în baza datelor existente, perioade de timp folosind **algoritmul k-means**. Astfel, s-au creat centre de greutate diferite acoperindu-se perioada unui an.

Datele din anul curent se grupează pe zile și se însumează în funcție de căutări și locațiile căutate, analizându-se nivelul de căutare și aplicând o funcție de regresie liniară se decide variația în căutare. Asupra acestei variații s-au aplicat procente statice de creștere a prețului, procente cuprinse între 5% și 25%.

Rezolvarea acestei prime probleme a fost partea relativ simplă. **Problema se pune în momentul în care datele**

unui accident costă firma în medie 450 euro, în timp ce returnarea unui vehicul nespălat costă firma 10 euro + o oră din timpul de lucru al unui agent, aproximativ 15 euro în total.

Este clar că gradul de risc al unei mașini returnate murdare este mai mic decât în cazul unui accident. Asemănător s-a stabilit riscul pentru toate criteriile, inclusiv indisponibilizările grație reviziilor tehnice, reparațiilor etc și, având sumă totală, s-a putut stabili importanța fiecărui tip de risc în decizia finală.

S-a mers totuși puțin mai departe și, pentru anumite riscuri cu expunere financiară minimă, s-a decis evitarea acestora prin adăugarea costului în prețul de închiriere a unui vehicul (gen costul de spălare pentru clienții dintr-un anumit eșantion).

Având aceste informații și gradul de risc general plus specific, s-a decis

adăugarea la prețul stabilit la pasul precedent a unui procent cuprins între 5% și 80%. Nu au fost cazuri de creștere a prețului cu 80% dar, pentru un anumit eșantion, acesta crește cu 66% prezentând risc ridicat de returnare a vehicului ca urmare a unui accident rutier.

Situația curentă

În prezent, la 6 luni de la punerea în funcțiune a acestor algoritmi, **putem observa o creștere a profitabilității și o scădere a evenimentelor neplăcute sau indisponibilizării vehiculelor din cauza problemelor tehnice (accident / daune).**

Numărul clienților mulțumiți a crescut și, după o perioadă de 3 luni, au înțeles că, dacă vor să obțină prețuri mai mici, trebuie să-și planifice din timp rezervarea. Acest aspect oricum era cât de cât înțeles de aceștia, dar nu se datora

modificărilor de preț, ci disponibilității unui anumit tip de vehicul. În acest moment, chiar și un vehicul ieftin este posibil să coste mult mai mult chiar decât unul din categorie medie.

În urmă aplicării acestor algoritmi, **în primele 6 luni, societatea a recuperat 45% din costurile de implementare a acestora, procesul de calibrare a indicatorilor nefiind însă finalizat** (încă mai modificăm gradul de importanță a fiecărui tip de risc în parte).

În loc de concluzie

Ceea ce am reușit să învățăm în urma acestei analize și implementări este că **putem să ne creștem veniturile și, implicit, profitul dacă aruncăm o privire asupra datelor pe care le avem deja și pentru care plătim că să le stocăm.**

Orice afacere poate profita de pe urmă aplicării algoritmilor de învățare automată. Noi când am început, în afară de cunoștințele predate de domnul profesor **Ciortuz** de la **Facultatea de Informatică din Iași**, alte informații nu aveam. Drept urmare, am început cu ce era mai simplu și am căutat să vedem cum putem crește prețurile când cererea este crescută și cum să divizăm informațiile în date ce se pot analiza și în baza cărora putem trage concluzii de creștere a prețului. Acest lucru îl poate face oricine.

Și totuși, probabil vă gândiți că ceea ce am descris în acest articol este „știință nucleară”. Din fericire, **veți observa că algoritmiile de învățare automată sunt mai simple decât credeți și, mai mult, modelele matematice pe care se bazează există de mult timp. Tot ce vă trebuie este voința și dorința de a scoate mai mult din ceea ce aveți deja!** ●



Societatea românească trebuie să fie conectată prin servicii publice digitale

Opt bursieri și 600 de voluntari vor să aducă instituțiile românești în secolul XXI

În toamna lui 2016, programul pilot al guvernului României-GovIHub a reușit în scurt timp (doar 4 luni) și cu resurse limitate să motiveze o comunitate extraordinară de oameni, care să arate că lucrurile se pot îmbunătăți în relația cetățenilor cu administrația publică, cu ajutorul tehnologiei digitale. Deși încheiată prematur, acea idee a programului pilot, alături de exemplele/proiectele realizate și impactul pozitiv, a motivat peste 600 de voluntari din domeniul IT și 8 bursieri ai programului, plus câteva instituții naționale și locale să ducă mai departe un lucru bun și util.

O mare problemă a administrației publice este insularitatea

Astfel, în primăvară lui 2017 începe povestea Civic Tech România, un startup nonprofit de tehnologie digitală, independent, apolitic și neguvernamental, care urmărește viziunea unei societăți românești deschise, transparente și conectate prin servicii publice digitale.

Prin dialog cu cetățenii și parteneriate cu instituții publice, companii private și organizații nonprofit, vrem să definim, dezvoltăm și să lansăm soluții digitale



Ionuț Popa

Co-founder & Project Coordinator
Interface Architecture / Visual Design

eficiente și prietenoase pentru serviciile publice românești, cu beneficii concrete, directe sau indirecte, pentru cetățeni și funcționari deopotrivă.

O problemă majoră deja cunoscută a sistemului administrației publice este **insularitatea, lipsa de interconectivitate și comunicare eficientă, automatizată, a instituțiilor între ele și chiar a departamentelor aceleiași instituții.**

Acest lucru duce la timp pierdut, stres, eficiență și productivitate scăzută, atât

pentru funcționari, dar mai ales pentru cetățeni, când vine vorba de interacțiune cu statul.

Folosind tehnologia digitală la adevărată ei valoare, prin produse și servicii la standardele actuale de calitate, putem îmbunătăți mult această stare de fapt.

Principii de lucru sau concepte cum ar fi:

- interoperabilitatea,
- cod cu sursă deschisă (open source),
- date deschise (open data),
- orașe inteligente (smart cities)

nu ar trebui să fie doar termeni menționați prin documente oficiale, comunicate de presă, interviuri, conferințe sau media. Și atât.

Ar trebui transpuse concret în analiză, machete, prototipuri, versiuni de test, proiecte și, în final, soluții implementate, testate constant și mai apoi îmbunătățite, care sperăm că vor fi și exemple de bune practici de urmat.



Proiectele CIVIC TECH ROMÂNIA

1. **Open Energy Data Proiect** – pilot de transparentizare, promovare de bune practici și asumare publică a unui consum responsabil de energie electrică din partea a 20 de instituții publice – pentru Fundația Pentru Dezvoltarea Societății Civile;
2. **Aplicația DSU de Raportare Integrata** – dezvoltarea unei aplicații de raportare centralizată pentru Departamentul pentru Situații de Urgență: IGSU, SMURD, Ambulanța, Primiri Urgențe, Salvamont și IGAV – Aviație;
3. **Website de prezentare Alba Iulia Smart City** – pentru Primaria Alba Iulia;
4. **Open Data Alba Iulia** - Platforma de Date Deschise a Municipiului Alba Iulia;
5. **VoluntApp** - Aplicația de management a membrilor Civic Tech România – Instrumentul intern pentru gestionarea

voluntarilor, proiectelor și resurselor Civic Tech România;

6. **Site-ul Primăriei Alba Iulia** – Un nou site pentru Primăria Municipiului Alba Iulia – Smart City 2018 Creșterea calității website-ului Municipiului Alba Iulia și pregătirea pentru un număr mare de vizitatori noi în 2018, anul Centenarului;
7. **e-Cetățean Alba Iulia Smart City**, Platforma dedicată simplificării interacțiunii cetățenilor cu Primăria Municipiului Alba Iulia, Dezvoltarea de noi funcționalități și îmbunătățirea experienței cetățenilor în platforma e-Cetățean – Alba Iulia Smart City;
8. **fipregatit.ro**, Platforma națională de pregătire pentru Situații de Urgență. Platforma fipregatit.ro va deveni sursa oficială de pregătire pentru populație despre măsurile de siguranță în situații de urgență. Beneficiar – DSU;
9. **e-Pașapoarte pentru ecvidee**, Asistență tehnică

pentru Actualizarea Sistemului de Evidență Electronică a Cailor din România, Servicii de asistență tehnică și mentenanță pentru sistemul electronic integrat de evidență a ecvideelor din România gestionat de Agenția Națională pentru Zootehnie. Beneficiar – Agenția Națională pentru Zootehnie prof. dr. G.K. Constantinescu;

10. **Asistență tehnică pentru platforma SICASA**, Sistemul electronic de evidență a animalelor agricole din România, Actualizarea și modernizarea programului SICASA – sistemul electronic național integrat de gestiune a animalelor agricole. Beneficiar – Agenția Națională pentru Zootehnie prof. dr. G.K. Constantinescu;
11. **Citizen Single-Sign-On**, Autentificare cu contul unic de e-Cetățean, Un singur cont pentru autentificare și autorizare în sistemele online ale administrației publice și în noile platforme ce vor fi dezvoltate în cadrul Civic Tech România.

Avem un proces decizional deschis și participativ

Pe lângă obstacolele „clasice” întâlnite, proiectul Civic Tech România are și însușirea de a fi ceva nou pentru membrii echipei permanente.

De la procesul decizional participativ și deschis prin care luăm decizii, la lucrul pe proiecte și colaborarea cu voluntarii, **am învățat și învățăm în continuare repede din aceste experiențe.**

Evităm să facem aceleași greșeli, repetat. Lucrăm agil(e). Știm că mai e drum lung și anevoios, însă când ne uităm în urmă se vede o evoluție. Și asta doar într-un 1 an și jumătate.

Proiectele pe care le-am lansat și sunt de utilitate publică deja, dar mai ales cele la care lucrăm, nu ar fi posibil de realizat fără susținerea câtor mai mulți oameni.

Vorbind despre proiecte, nu putem uita comunitatea de voluntari, majoritatea

din domeniul IT, cărora le mulțumim pentru că ne sunt alături, încă de la început. Aportul voluntarilor este și mai important de aici înainte. Contăm pe sprijinul lor în continuare.

Suntem în fază de consolidare, acest pas va mai dura câteva luni, poate chiar jumătate de an.

Mai întâi vrem să finalizăm și să lansăm câteva proiecte importante care se află în lucru și apoi să

destăinuim experiența acumulată, să vorbim despre aceste exemple de soluții care rezolvă măcar o parte dintre probleme. Soluții în care investim mult timp și energie,

dar care credem că pot schimba în bine.

Prioritatea Civic Tech România sunt lucrurile concrete-proiectele, soluțiile digi-

tale implementate în administrația publică și utilizate de către cetățeni. Nu vrem să ne oprim doar la a lansa câteva proiecte, care să fie date ca exemplu și atât. Dorim ca fiecare proiect să fie monitorizat prin parametri de performanță și apoi îmbunătățit, dezvoltat continuu.

La fel cum se întâmplă în mediul privat, acolo unde se aplică principiile și bune practici specifice domeniului digital, prin procese și metodologii de lucru care funcționează.

Ne dorim ca fiecare proiect să fie susținut financiar, prin sponsorizare directă sau donații

Chiar dacă dezvoltăm soluții digitale pentru statul român și cetățeni, ne-am propus să ținem la standardele de calitate în toate aspectele ce privesc un produs/serviciu digital modern: **analiză, design, programare, securitate, comunicare, rezultate/performanță.**

Un alt aspect, poate și mai important, sunt oamenii: creștem organic, sănătos, încet dar sigur.

Vrem să mărim echipa permanentă cu membri noi care, pe lângă meseria lor de bază, să aibă și abilități de coordonare, comunicare, organizare și să fie dispuși la implicare de cel puțin 4 ore/zi.

Uneori și în weekend.

Deloc de ignorat este și susținerea financiară, fără de care proiectele nu se pot realiza în condiții optime. Ne dorim ca fiecare proiect să fie susținut financiar, prin sponsorizare directă sau donații. Cu cât suntem mai mulți, cu atât se pot face mai multe și mai bine.

Împreună continuăm digitalizarea serviciilor publice din România. ●



Tehnologiile CAD/CAM și 3D revoluționează cabinetele medicale

Scannere performante, software dedicat domeniului dentar, precum și materiale biocompatibile pentru frezare și imprimare 3D îți fac zâmbet de vedetă

Domeniul tehnicii dentare, foarte puțin cunoscut unui public larg în România, inclusiv pacienților care beneficiază de pe urma lucrărilor produse în laborator, se află într-unul dintre cele mai provocatoare momente din istoria sa.

Pe de o parte, continuăm să ne bazăm pe cunoștințele și îndemânarea tehnicienilor dentari, iar pe de alta dezvoltarea rapidă a tehnologiilor CAD/CAM și 3D schimbă înfățișarea laboratorului și aduce forță de muncă specializată în software și hardware care, până de curând, nu și-ar fi găsit locul aici.

Tehnologiile CAD/CAM și 3D nu reprezintă chiar o noutate, însă pătrunderea lor în domeniul dentar pe scară largă s-a produs în ritm accelerat abia în ultimul deceniu, iar progresele înregistrate în anii din urmă deja încep să schimbe fundamental dinamica industriei.

Vorbim în primul rând despre **scannere revoluționare, software dedicat domeniului dentar**, precum și **materiale biocompatibile pentru frezare și imprimare 3D**.

Toate acestea au în centru pacientul și dezvoltarea capacității de a oferi lucrări protetice cât mai aproape de aspectul dinților naturali.

Tehnologia rezolvă câteva provocări majore din punctul de vedere al laboratorului de tehnică dentară:



Dan Drăghici

fondator Drăghici Dental și Junior&Family Dental Center

- **rapiditatea în execuție** (realizarea manuală a lucrărilor dentare de mare dificultate presupune foarte mult timp, migală și depinde de experiența și spiritul artistic al tehnicianului),
- **controlul calității** (deci predictibilitate și pacienți mai mulțumiți),
- **capacitatea de a construi un plan de afaceri sustenabil**, de a duce la o altă scară business-urile noastre.

Ca în orice afacere, introducerea pe scară largă a tehnologiei depinde în mod direct de costuri.

Un singur exemplu: primele coroane dentare au fost produse prin tehnologia CAD/CAM în 1971, iar o restaurare dentară completă a fost realizată în 1984. Restul „poveștii”, până în zilele noastre, ține de costurile implicate, de performanța componentelor software și hardware, precum și de forța de muncă

Cine este Dan Drăghici

*Dan Drăghici este antreprenor în domeniul medicinei și tehnicii dentare. În urmă cu aproape 12 ani a fondat laboratorul **Drăghici Dental**, a cărui echipă numără în prezent 70 de angajați și deservește aproximativ 400 de medici din 10 județe ale țării și București.*

*Este, de asemenea, proprietarul lanțului de clinici dentare „**Junior&Family**”, în plină expansiune. În 2018 a inițiat evenimentul anual „**Dental Future**”, care la prima ediție a reunit speakeri din 8 țări și peste 200 de participanți.*

***Safra Dental Club** este un alt business al lui Dan Drăghici, axat pe importul și distribuția de implanturi dentare, tehnologii din domeniul tehnicii dentare, precum și cursuri de specialitate.*

Crede cu tărie în mediul antreprenorial românesc și în nevoia de a crea plusvaloare într-o piață dinamică în care business-urile locale stabilesc trenduri și standarde înalte de calitate.

disponibilă (specialiști din diverse arii de activitate dispuși să învețe să lucreze cu tehnologiile CAD/CAM și, mai recent, 3D adaptate domeniului dentar).

În mod tradițional, procesul este unul de durată: medicul preia amprenta dentară



pacientului, o transmite laboratorului dentar, în cadrul unei noi vizite la cabinet, „se probează„ lucrarea realizată, după care stomatologul poate solicita alte modificări, lucrarea revine în cabinet și se fixează definitiv.

Vorbim, așadar, de săptămâni întregi de colaborare între pacient, medic și laboratorul de tehnică dentară pentru a obține cel mai bun rezultat.

Prin frezarea CAD/CAM sau imprimarea 3D, timpul de execuție și marja de eroare sunt reduse foarte mult, iar tehnologiile încep să pătrundă direct și în cabinetele stomatologice, unde au început să funcționeze în back office mini-laboratoare de tehnică dentară.

În acest moment, după mai bine de 11 ani de activitate, echipa Drăghici Dental numără circa 60 de tehnicieni dentari care lucrează în colaborare cu aproximativ 400 de medici stomatologi din 10 județe ale țării și București, oferind toate

tipurile de lucrări dentare și folosind toate tehnologiile existente pe piață.

Spre deosebire de majoritatea laboratoarelor din România, pentru a putea livra într-un timp cât mai scurt lucrările solicitate de medici și a oferi calitatea așteptată de pacienții acestora, am organizat activitatea noastră pe principiul „benzii Ford„, etapizând activitatea de lucru.

Departamentele create în cadrul laboratorului comunică foarte bine între ele, iar lucrarea dentară finală este rodul muncii a cel puțin 15 persoane, nu a uneia singure, cum se întâmplă în laboratoarele mai mici.

Tipul de lucrare, tehnologia folosită, materialele alese sunt stabilite în mod direct de medicul stomatolog (pe baza solicitărilor pacientului, beneficiarul final) în strânsă colaborare cu coordonatorii noștri de la laborator, în funcție de cerințele de ordin funcțional, estetic și, desigur, de preț. ●

În ultimii ani, prin extinderea lanțului de clinici proprii, **Junior&Family Dental Center** și a activității **Safra Dental** (importator și distribuitor de implanturi dentare și soluții pentru tehnica dentară), a conferințelor internaționale **Dental Future** am început să ne consolidăm activitatea ca grup de firme prin care să oferim soluții complete pentru pacienți și medicii stomatologi. Aflați constant sub presiunea timpului, sprijinim atât comunitatea medicală, cât și beneficiarii finali prin soluții complete, iar prin inițierea „Junior&Family Partner“ ne vom implica în mod direct în sprijinirea cabinetelor medicale inclusiv din punctul de vedere al marketingului și managementului.



Școala
informală
de IT



 **PIN**magazine.ro

SECȚIUNEA

Management & Dezvoltare



Onestitatea radicală sau adevărul spus cum trebuie – o practică de leadership

Eu unul nu mai caut consens. Nu caut maximum de fericire din orice interacțiune. Nu-mi măsoar succesul în miligrame de serotonină. Caut să fiu corect cu oamenii și caut rezultate

Câteva exemple

Este un show, ceva mai vechi, în care Gordon Ramsay, „chef” vedetă, se duce în fiecare episod în vizită la un restaurant cu probleme și, din secunda unu, de când intră pe ușă, începe să le zică: asta e oribil, asta trebuie schimbat complet, asta e o idee tâmpită, nu vă faceți treaba, mâncarea asta nu aș da-o nici la câinele meu etc. Unii ascultă, unii se sperie, unii i-o întorc, unii se zvârcolesc, dar într-un final ajunge să fie bine.

Da, e un show. Exagerat, scos din burtă, artificial dar, ca exercițiu intelectual, haideti să acceptăm temporar premiza absurdă, de necrezut, și anume că ai putea să te porți așa și în business.



Andrei Postolache

Senior Consultant Introspecials

Și, dacă tot am început, să acceptăm și că poate, și asta e și mai greu de crezut, nu numai că ai putea să te porți așa, dar și că ar fi bine, ca lider, să o faci, ar fi de dorit, ar fi ceea ce te va duce la următorul nivel, și pe tine și echipa ta.

Onestitatea Radicală nu e un concept pe care mi l-am însușit și aplicat în business din cauza lui Ramsay, dar nici nu mi-am putut abține un zâmbet când am dat recent peste un episod din Kitchen

Nightmares pe Youtube. În felul lui, cu mai multe țipete și sigur mai multe lacrimi decât aș prefera eu, și el aplică același principiu.

Ce-i onestitatea radicală în lumea de business?

Definiția e simplă: **fără a ignora și neglija emoțiile, atunci când ai de ales între a spune adevărul și a menaja sentimente, întotdeauna alege adevărul.**

A aplica onestitatea radicală nu înseamnă a fi un bătăran care le trânteste fără măcar să-și dea seama ce face, sau vreun scandalagiu care supără oamenii de dragul de a-i supăra.

Nu, liderii versați în inteligență emoțională, perfect capabili de a prezice ce reacții vor trezi în ceilalți și ce emoții vor declanșa, aleg în mod conștient să tragă plasturele din prima, să zică direct ce au de zis, asumându-și niște momente potențial tensionate, mai puțin

puf și mai puține iluzii în relațiile lor profesionale. Și fac asta de dragul unei practici deliberate și constante a adevărului spus direct.

Un lider își asumă toate consecințele acțiunilor sale

Desigur, da, adevărul e o perspectivă și fiecare îl vede cum îl vede, și da, de multe ori așa e, că adeseori nu vorbim de lucruri clare, matematice, ci de altfel de decizii, mai nuanțate. Nu contează.

- Liderul care aplică onestitatea radicală spune clar adevărul așa cum îl vede el, asumându-și doza respectivă de subiectivitate, recunoscând-o, dar știind în același timp că asta nu-l face mai puțin urgent sau important, *pentru* ea.
- Onestitatea radicală este asumarea unei poziții clare pe orice, de 10 ori pe zi dacă e nevoie, în orice interacțiune.
- Onestitatea radicală nu este pretenția ca toți ceilalți să fie de acord cu tine sau să te susțină, este doar asumarea și comunicarea propriilor opinii.
- Onestitatea radicală nu e o scuză, „a, eu am zis ce am crezut, e treaba lor dacă nu au înțeles”. Nu, stilul ăsta de poziționare nu e niciodată valid și un lider real nu-și permite să gândească așa. Un lider își asumă toate consecințele acțiunilor sale.
- Onestitatea radicală nu e o unealtă gratuită, vreun fel de a ne exercita frivol puterea sau de a ne marca teritoriul șocând oamenii prin ce le zicem. Este un instrument matur, de folosit responsabil, și cu ambiția de a ajuta, pe cât posibil, ambele părți. Scopul nu e de a impune, de a dom-

ina, ci de a lămurii, de a ridica ceața care apare atunci când lucrurile nu sunt clare și când lumea se ascunde în spatele dubiilor și fricilor.

- Onestitatea radicală nu exclude abilitatea și dorința de a ne alege cuvintele cu cap, de a formula mesajul cum trebuie.
- Onestitatea radicală nu ține oamenii jos, nu-i pune în cutia lor, ci-i ridică, îi eliberează.

Politețea exagerată e moartea adevărului

Eu unul nu mai caut consens. Nu caut maxim de fericire din orice interacțiune. Nu-mi măsoar succesul în miligrame de serotonină.

Caut să fiu corect cu oamenii și caut rezultate.

Definiția și practica onestității radicale, așa cum o înțeleg eu, vine din experiență proprie, din ani de zile de griji nenesesare, din gingășii profesionale exagerate care într-un final au făcut

mai mult rău decât bine, din menajarea unor situații și a unor oameni care nu trebuiau menajați.

Am învățat din practică că politețea exagerată e moartea adevărului și decizia prin comitet e mediocritate.

Foarte important, esențial, onestitatea radicală fără **compasiune** e ca boxul fără mânuși și fără reguli, adică e bătaie.

Făcută constant, te va ajuta și să-ți dezvolti un brand. Vei fi ala „care le zice pe nume”, reputația te va precede și lumea va ști dinainte de a deschide gura că tu nu vrei să fii dur de dragul de a fi dur, ci că ai o metodă și un scop în spate.

Cine are responsabilitatea onestității radicale? Liderul, desigur. De acolo începe, și fără exemplul său nu ajunge să fie normă de echipă.

Din experiența mea, de lucru în firme, de training și de consultanță, onestitatea radicală, făcută cu compasiune, este unul dintre cele mai puternice comportamente de leadership pe care le cunosc. ●



3PM – aplicația ce îți poate crește ROI trainingului în companie și cu 500%

Totul printr-un engagement crescut înainte și în timpul cursului și prin programul de Dynamic Micro-Learning, din partea de follow-up, după curs

Cum am început

În prima parte a anului 2017, cu ajutorul unei companii specializate, am făcut un studiu în piață de training, cu intenția să identificăm care sunt, pe tot parcursul training-ului, așa numitele „pain points” întâmpinate.

Am început cu studiul calitativ: au fost interviuri individuale cu câte 3-4 reprezentanți ai fiecărei categorii: manageri, trainers și trainees.

Am continuat apoi cu un studiu cantitativ, adresat doar trainerilor, un chestionar online, care acoperea cu întrebări procesul de training end-to-end: **înainte de curs, în timpul cursului și după curs**. La acesta am primit răspuns de la 155 de traineri, atât din corporații (in-house trainers) cât și din firme de training sau freelance trainers.



Dan Damian
3PM Digital Masters

În aprilie 2017, am centralizat și am analizat rezultatele și, pe bază acestora, am construit, cu o firmă specializată, wire-framingul sau prototipul aplicației: **trainer journey în ecrane web și trainee journey în ecrane de mobil**. Acesta a fost prezentat, în luna mai, într-un focus grup alcătuit din 12 traineri din

diverse medii, de la care am luat feedback și sugestii.

În luna iunie 2017, am început dezvoltarea aplicației și în trimestrul I, 2018, am avut un produs (MVP) pe care am început să-l testăm, pe porțiuni.

Acum produsul este în fază de **public beta testing**, în companii și firme de training. Obiectivul este că în 2-3 luni să adunăm și să incorporăm în aplicație feedbackul și sugestiile lor, astfel încât în trimestrul IV să avem lansarea comercială.

Ce probleme se rezolvă prin folosirea aplicației

1. – și cel mai important: un ROI scăzut al trainingurilor.

Companiile investesc în cursuri că să ridice nivelul de cunoștințe al angajaților de la nivelul N la nivelul N+++ , prin plusvaloarea adusă de training să obțină un impact semnificativ în business.

În ce măsură se întâmplă acest lucru? Conform studiilor, angajații aplică, în medie, cam 10 % din ceea ce învață la cursuri, pe termen lung. Aceasta înseamnă un return of investment foarte scăzut (vezi Figura1: Curba uitării).

Excepție fac cazurile când, după curs, se implementează un program consistent și de calitate de follow-up. Dar această se întâmplă foarte rar, din diverse motive.

Ebbinghaus Forgetting Curve

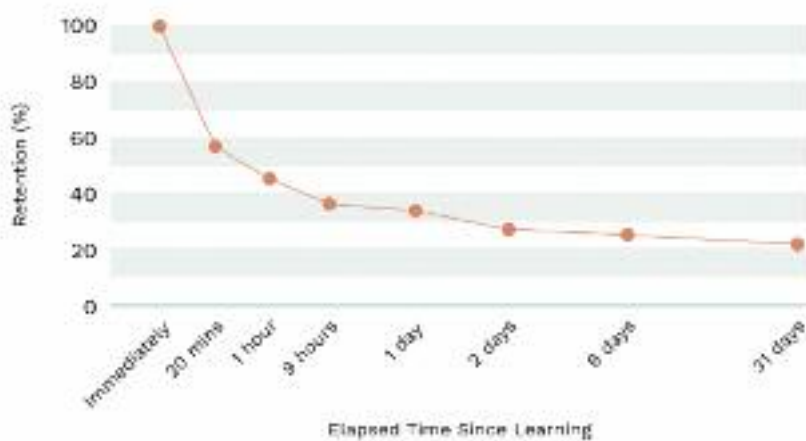


Figura1: Curba uitării

- Implicarea redusă a angajaților pe parcursul trainingului (low engagement).

Participanții au nivele diferite de atenție pe parcursul cursului și au și nivele diferite de înțelegere, iar trainerii trebuie să verifice permanent, prin diferite metode, dacă beneficiază de atenția și de înțelegerea celor care participă.



De cele mai multe ori aceste metode nu-i pot atinge pe toți participanții. Asta se întâmplă mai ales dacă facem referire la cei timizi sau la cei care nu vor să pară proști în față colegilor și nu spun dacă și când nu înțeleg ceva din cele prezentate de trainer.

Trainerul trebuie să fie foarte creativ pentru a-i ține implicați pe toți cursanții pe tot parcursul trainingului.

- Trainerul nu știe dinainte de curs care este nivelul cunoștințelor participanților despre subiectul trainingului și nici care sunt nevoile și așteptările acestora.

Informațiile pe bază cărora el își pregătește cursul le are, de regulă, de la managerul „Echipei X” și nu direct de la angajați. La cererea managerului și pe bază informațiilor primite de la acesta, trainerul pregătește un conținut „personalizat” pentru echipă respectivă.

De obicei trainerul află, în prima parte a cursului, de la participanți, prin tehnici specifice, **Knowledge Level** și **Needs & Expectations**. Prima parte a cursului se desfășoară, în general, astfel:

- Captatio Benevolentiae:** trainerul se prezintă, cu experiență sa și cu realizările profesionale, atât ca expert în domeniul respectiv, cât și ca trainer, ca o garanție pentru cursanți că vor beneficia de cele mai bune informații. În plus, de cele mai multe

ori, trainerul mai adaugă și informații personale, pentru o mai bună apropiere de participanți și pentru a le câștiga încrederea.

- Knowledge Level Assessment** – evaluare pe care o face cu scopul de a identifica nivelul la care să facă livrarea, să nu-i plictisească, dacă livrează la un nivel prea scăzut sau să nu se facă înțeles, dacă livrează la un nivel prea ridicat.
- Needs and Expectations** – de cele mai multe ori acestea sunt liber exprimate de către cursanți, trainerul le scrie pe tablă sau pe flipchart, pentru că să le poată urmări și bifa, la livrare.

Cele trei etape prezentate mai sus pot să ocupe de la 2-3 ore până la jumătate din prima zi, sau chiar mai mult, până când trainerul ajunge la calibrarea dorită cu grupul respectiv.

Apoi începe etapă a patra, livrarea efectivă, în care trainerul adaptează „din mers” conținutul pregătit dinainte, la nivelul participanților și că să răspundă nevoilor și așteptărilor lor. În timpul livrării trainerul trebuie să verifice **Attention and Understanding**, prin diverse tehnici specifice adresate participanților, iar la final aceștia sunt rugați să completeze formularul de evaluare a trainingului – de cele mai multe ori acesta este în format hard copy, pe hârtie.

Cum rezolvă aplicația 3PM – People, Practices, Performance Magnifier, problemele prezentate mai sus

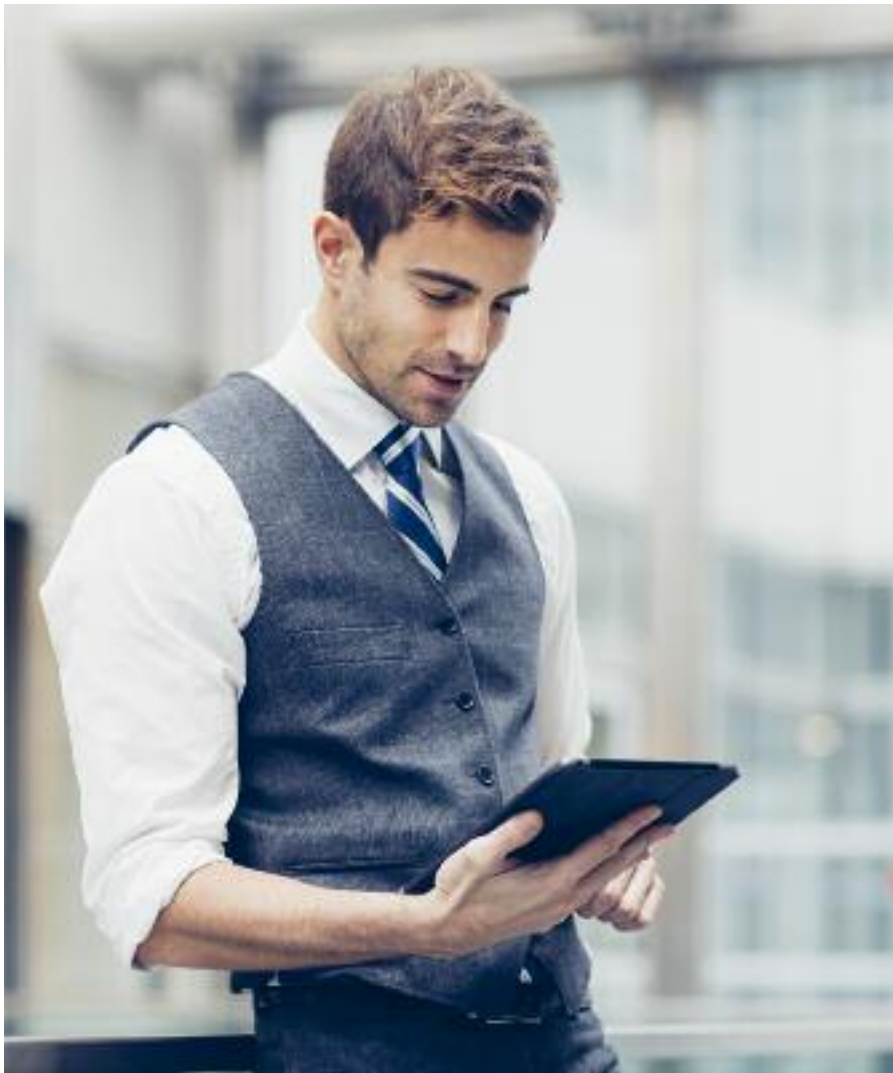
Prin utilizarea aplicației 3PM, ROI al trainingului poate crește cu până la 500% - sau chiar mai mult, printr-un engagement crescut înainte și în timpul cursului și prin programul de **Dynamic Micro-Learning**, din partea de follow-up, după curs.

3PM este o aplicație **Blended Learning = In-class Training + Mobile Micro-Learning**.

Este o aplicație web pentru trainerii, în care aceștia completează conținutul și o aplicație mobilă pentru cursanți și acoperă întregul proces de training, end-to-end (before, during & after).

Cum arată etapele desfășurării cursului cu folosirea aplicației 3PM

Participanții își descarcă aplicația înainte de curs (de preferat cu minim o săptămână), iar această, ca orice altă aplicație mobilă, are ca scop să le facă viața mai ușoară și mai interesantă (engagement), înainte și în timpul cursului, dar și după acesta, cu scopul să-i ajute să impelenteze cât mai multe din conceptele învățate.



A. Înainte de curs, participanții pot găsi în aplicație câteva detalii:

Why to attend – câteva motive pentru care să participe (teaser)

Trainer Bios – prezentare trainer, atât profesională cât și personală

Agendă – lista subiectelor propuse cuprins

Calendar – detalierea capitolelor propuse, pe zile și pe ore

Location – unde va avea loc trainingul, cu hartă (cum se poate ajunge la locație)

Pre Work – links către diverse materiale, articole, video, care să-i pregătească pe

participanți sau/și să le stârnească curiozitatea

În plus, participanții vor primi notificări push în aplicație, cu următoarele:

Knowledge Level Pre-Assessment

Form – un chestionar cu 20-30 de întrebări (de ex.), care să poată fi răspuns în 2-3 minute, prin click-to-answer.

Needs & Expectations, sub 2 forme:

- 1. Text** (fiecare participant scrie ce vrea) și
- 2. Lista subiectelor pe care trainerul le poate acoperi în cadrul cursului**, la fiecare dintre ele participantul poate bifa DA (mă interesează sau NU (nu mă interesează)).

Având toate aceste informații, de la participanți, cu câteva zile înainte de curs, trainerul poate alcătui cuprinsul cursului personalizat perfect pentru grupul respectiv, crescând astfel cu mult valoarea livrării.

De asemenea, și pentru că participanții au acces la informații despre trainer și despre curs dinainte, toată partea de calibrare cu grupul, din prima zi, se poate restrânge la 30 minute sau maxim o oră, lăsând astfel mai mult timp pentru o livrare de calitate.

B. În timpul cursului, trainerul poate verifica atenția și înțelegerea participanților prin intermediul unor chestionare scurte, prin notificări push în aplicație, după fiecare subiect prezentat.

Toți cursanții pot răspunde în câteva secunde, iar trainerul vede instant, într-un raport pe laptop, cine a răspuns corect și cine nu, și poate astfel să intervină și să clarifice lucrurile pentru toată lumea. În plus, poate și să introducă recompense (sau doar recunoașteri), la sfârșitul fiecărei zile de curs, pentru cei care sunt atenți și răspund cel mai bine (gamification).

C. După curs, aplicația poate crește de câteva ori Return of Investment, prin aplicarea mult mai crescută, în business, a conceptelor învățate.

Prin programul de follow-up **Dynamic Micro-Learning**, se transmit zilnic (sau cu orice altă frecvență) mici chestionare.

Procesul de micro-learning este unul dintre cele mai eficiente în zilele noastre, când perioadă de atenție a indivizilor a scăzut foarte mult, fiecare preferând să

Rate of Forgetting with Study/Repetition

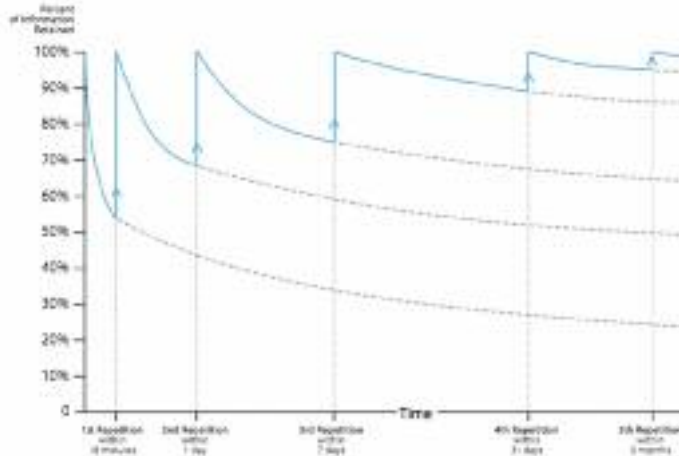


Figura 2: Follow-up

Dan Damian a creat si a implementat cu succes strategii de marketing si vanzari, pentru companii lideri de piata, sau care aspirau la aceasta pozitie, in domeniul lor.

Din 2012, in perioada Early Adopters ai aplicatiilor mobile, Dan a fost partener intr-una din primele companii furnizoare de aplicatii mobile din Romania, iar din 2017 a inceput sa construiasca un produs integrat pentru furnizorii de training, o aplicatie web pentru trainers si una mobila pentru trainees.

Compania 3PM Digital Masters, care ofera acum acest produs spre testare, a incorporat in el experinta de digital & instructional design si experience learning, fiind una din primele companii finantate prin programul StartUp Nation 2017.

dovadă impactului în business avut de respectivul training și poate dovedi de asemenea că investiția în curs este recuperată într-o mult mai mare măsură decât în cazul trainingurilor care se desfășoară fără aplicația 3PM. ●

ia informațiile repede și în porții mici, pentru eficiență timpului dedicat învățării (și nu numai).

Acest program poate întrerupe curbă uitării (vezi Figura 2: Follow-up) prin chestionare gen Trivia, care verifică că s-au reținut lucrurile esențiale (întrebare scurtă + click pe răspunsul corect = răspuns în câteva secunde) sau întrebări gen Case Study, prin care se verifică modul de înțelegere și de aplicare a conceptelor învățate (descrierea unei situații de business cu personaje care discută – de ex. – și apoi listarea unor decizii care se pot lua, din care cursantul trebuie să o aleagă pe cea corectă, de răspuns în max. 2-3 minute).

Și aici se poate introduce gamification, săptămânal se poate întocmi un clasament al respondenților, cu punctajele dobândite ca urmare a răspunsurilor lor, managerii de echipe putând să ofere recunoaștere sau recompense celor din top.

Prin cele de mai sus, vedem cum aplicația ne arată nivelul implicării participanților în timpul trainingului, a atenției lor și a înțelegerii conceptelor prezentate, precum și nivelul lor teoretic de învățare, prin programul de follow-up.

Foarte important: cum aflăm dacă și cum aplică ei în business ceea ce au învățat?

Aici aplicația are un capitol de **Sharing Experiences**, în care participanții la curs trebuie să povestească, pe scurt (sub formă unui chat similar celor din grupurile de WhatsApp sau Facebook) cum au aplicat ceea ce au învățat, în cazuri specifice, moderarea chat-ului fiind asigurată de manager sau de un team-leader.

Partea acesta este cu adevărat importantă, atât pentru manager și pentru companie, dar și pentru cursanți, pentru că poate reprezenta





Capcanele promovării experților în poziții de lideri. Nu confirmă sau confirmă prea greu

Nu spun nimic nou atunci când afirm că IT-ul este moda momentului.

Marile orașe au importante „insule” de IT, dezvoltatorii din imobiliare își construiesc planurile de afaceri pe dezvoltarea IT-ului, părinții își sfătuiesc copiii să se îndrepte spre IT. Toate acestea, perfect de înțeles.

Ce se întâmplă în interiorul industriei IT, privind dinspre pasiunea performanței organizaționale ?

Două provocări ne apar pomenite foarte des de către prietenii noștri din industria înaltei tehnologii.

Prima problemă – fluctuația personalului

Prima ar fi **fluctuația personalului**, situată peste nivelul altor domenii.



Dan Berinde

coach certificat internațional,
PCC ICF, trainer acreditat ANC

Firesc, așa zice, data fiind cererea mult mai mare decât disponibilul pe acest segment al pieței muncii. Tratând simptomele, au apărut recrutorii specializați pe industria IT. Încă o dată voi spune, firesc.

Experiența ne spune să privim spre cauze și nu spre simptomatică. Să lucrăm asupra cauzelor, spre a nu repeta simptomele.

A doua problemă – abilitățile de leadership

A doua provocare relevantă ce o regăsim cu mare frecvență este în **zona abilităților de leadership**.

Cu ceva vreme în urmă, căutați fiind de către o companie din IT, ne-a fost prezentată o simptomă ce suna cam așa:

Un team leader cu experiență relevantă a părăsit compania.

Privind ceva mai sus, voi spune „**se mai întâmplă**”. Rolul lui a fost preluat de către un tânăr specialist, unanim recunoscut că fiind cel mai bun expert din organizația în cauză.

După o oarecare perioadă, tânărul expert devenit team leader s-a adresat HR-ului: „**I need help !**”

Ce se întâmplă ? Ce trăia noul team leader ?

Echipa îi recunoștea totalmente expertiza în domeniu, părerea generală era „este cel mai bun”.

În rol de leader, echipă nu îl recunoștea deloc. Nu reușea să se poziționeze în noul rol, nu inspira, nu genera engagementul membrilor echipei.

Vestea proastă este că, de atunci, am întâlnit această simptomatikă în multe din companiile domeniului.

Vestea bună este că problemele leadershipului se „tratează” !

Abilitățile de leadership se formează, se antrenează.

Rămânând consecvenți credinței noastre în a privi anticipativ, în a trata cauze mai curând decât a ne concentra pe simptome, am reflectat, în echipa Coaching Partners, la aceste semnale primite dinspre domeniul, în mare expansiune și cu mare viitor, IT-ul.

Așa s-a născut programul Team Leaders 2.0, destinat a preveni situația cu care s-a confruntat prietenul nostru despre care am pomenit mai sus.

Folosind tehnici și instrumente de coaching de echipă, verificate timp îndelungat în intervenții organizaționale, programul Team Leaders 2.0, personalizat pentru particularitățile și așteptările fiecărei companii, lucrează asupra cauzelor multor frustrări.

De unde vin frustrările?

Da, leaderii promovați exclusiv pe bază competențelor, altfel indiscutabile, specifice industriei, vor avea nevoie de timp și efort de adaptare în noul rol, acela de leader. Să ne înțelegem, este

vorba de un rol diferit, ce reclamă abilități diferite.

În egală măsură, echipele aflate într-o astfel de tranziție resimt contextul ca fiind deseori frustrant.

Mai mult, managerii ce au numit leaderii resimt nemulțumirea duratei de adaptare. Care, uneori, parcă nu se mai sfârșește !

Revin cu vestea bună: am receptat mesajul primit din partea companiilor din IT, am reflectat la asta, am creat pro-

gramul care ajută la nivel de cauza și nu de efect.

Team Leaders 2.0 folosește tehnici și instrumente aprofundate în cadrul unui solid parteneriat între școală de coaching „Coaching Partners” și EdAlt Institute.

Team Leaders 2.0, ca program de dezvoltare a abilităților de leadership și, în egală măsură, ca program de învățare organizațională, este destinat să sprijine companiile din zona IT să depășească principalele provocări cu care se confruntă sub aspect uman. ●



De ce ai vrea să faci parte dintr-o comunitate IT locală?

Comunitățile IT reprezintă cadrul perfect pentru a schimba informații, idei, experiențe și „lessons learned” în anumite tehnologii sau tipuri de proiecte.

Ce te faci când **trendurile s-au schimbat** și pe tine nu te-a interesat?

Cu siguranță, multora dintre noi ne plac proiectele la care lucrăm, comunitatea restrânsă din companie, colegii de echipa care împărtășim interese comune și cu care ne consultăm atunci când încercăm să depășim un blocaj sau căutam soluții tehnice.

Însă de multe ori acest context confortabil, care pare potrivit pentru dezvoltarea noastră, se schimbă sau își atinge limitările, iar noi trebuie să luăm o decizie.

Ce vom face în continuare pentru a progresa?

Ne vom schimba probabil și noi contextul, vom încerca să ne integrăm în alte comunități din cadrul companiei, care deseori nu sunt 100% în concordanță cu interesele noastre.

Ușor, ușor vom ajunge să fim îndeajuns de confortabili cu proiectul pentru care lucrăm și nu ne mai provoacă îndeajuns să ne depășim limitele și să ne îmbogățim cunoștințele.

Timpul de studiu devine tot mai scurt, iar dorința de a învăța lucruri noi se diminuează. Nu ne obligă nimeni și nimic să învățăm ceva nou, și chiar dacă am învăța, unde să aplicăm ce am învățat, nu e așa?



Irina Scurtu
Program Manager,
Școala Informală de IT

Ce se va întâmpla însă în câțiva ani, când trendurile vor fi altele, tehnologiile și paradigmele care sunt acum la modă se vor schimba și piața IT va avea mulți oameni noi, cu mult entuziasm și dorință de a învăța? Unde ne vom situa pe piața muncii atunci când proiectul la care lucram se va încheia sau își va atinge limitele iar odată cu el și noi, deoarece nu am dat importanță lucrurilor din jur.

Vom mai fi oare „angajabili”? Poate că da, însă cu siguranță nu la aceeași valoare în piață ca o persoană care nu a renunțat să își cultive abilitățile.

De aceea, este important să facem tot posibilul să prevenim ajungerea într-un astfel de moment, prin implicare în cât mai multe proiecte și inițiative care sunt menite să ne

Într-o comunitate tehnică vei beneficia de un mediu în care vei putea să te dezvolți, unde înveți să vorbești în public în fața unor oameni necunoscuți și îți perfecționezi anumite abilități.

Dacă îți setezi anumite obiective, o comunitate te poate ajuta să le atingi, sau de ce nu, poate să te ajute să îți descoperi noi abilități, și mai ales – va fi cineva acolo care să te îndrume, și care a fost cândva în aceeași situație ca tine.

deschidă orizonturile și să ne determine să păstrăm tot timpul o legătură strânsă cu evoluția pieței IT, a tehnologiilor și conceptelor noi, care ne vor contura viitorul.

O comunitate te poate ajuta să nu repeți greșelile altora

Comunitățile IT reprezintă cadrul perfect pentru a schimba informații, idei, experiențe și „lessons learned” în anumite tehnologii sau tipuri de proiecte.

Ele creează un spațiu de interacțiune unde fiecare dintre noi poate vedea care au fost abordările altor persoane în diferite contexte, care sunt problemele cu care s-au confruntat și care sunt beneficiile alegerii sau aplicării unei anumite soluții în detrimentul altora.



Da, știm cu toții că la o simplă căutare pe google, toate întrebările își găsesc răspunsul mai devreme sau mai târziu. Dar chiar și așa: nu ar fi cool să ai o comunitate de oameni cu care te poți întâlni fizic? O comunitate căreia să îi poți adresa live întrebări, unde să poți dezbate diverse subiecte și, de ce nu, să se nască idei de proiecte sau start-up-uri cu aplicabilitate în zona de business sau cu impact social, ușurând astfel viața unei comunități mai mari?

Practic, o comunitate te poate ajuta să eviți să fii pus în situația de a „reinventa roata”, și să nu repeți greșelile altora.

E un cadru în care poți să înveți bunele practici scrise sau nescrise, să afli ceva despre o tehnologie nouă sau trend-uri în industrie și, deloc de neglijat, e un context care te ajută să nu renunți să îți cultivi abilitățile.

A fi într-o comunitate tehnică înseamnă printre altele și să dai fără să aștepti ceva în schimb

Te-ai aflat vreodată într-un grup de oameni super pasionați de un anumit subiect? Nu e așa că răspândeau un anumit entuziasm în jur, care aproape te făcea să vrei să fii și tu ca ei, sau măcar sa te duci să citești și să afli mai multe despre subiectul respectiv?

O comunitate bine organizată, bazată pe principii sănătoase, în care nu are importanță compania la care lucrezi, iar oamenii au interese și direcții de dezvoltare comune, stimulează creativitatea și își ajută membrii, direct, sau indirect, să crească din punct de vedere profesional.

Mulți dintre oamenii tehnici care sunt foarte buni pe tehnologia și în domeniul

în care lucrează nu îndrăznesc să țină prezentări tehnice, sau workshop-uri, pe motiv că nu au abilitățile necesare pentru a susține o prezentare, sau pentru că au o fobie legată de vorbitul în public. Ei consideră fie că nu s-ar descurca - fără ca măcar să încerce, fie că nu va fi nimeni interesat de ceea ce le-ar face lor plăcere să prezinte.

Cum ar fi dacă ai trece peste aceste frici și ai merge într-o comunitate să livrezi o prezentare, sau un workshop? Ce ai obține tu din asta?

Cu siguranță va fi apreciat faptul că ai ieșit din zona ta de confort și ai îndrăznit, că te-ai pregătit pe subiectul respectiv și ai ajutat pe cineva să învețe ceva nou sau poate, datorită ție, să înțeleagă mai bine niște noțiuni.

A fi într-o comunitate tehnică înseamnă printre altele și să dai fără să aștepti ceva în schimb. ●

PARTENERI



Școala
informală
de IT

Asociații studențești la Iași





Ness
Digital
Engineering

DIGITAL TRANSFORMATION TROUGH SOFTWARE ENGINEERING SERVICES

**Your knowledge base
is like a magazine.**

PIN your Career at Conduent!

#YourCareerStartsatConduent

CONDUENT



www.conduent.com/jobs
facebook.com/ConduentRomania