



PIN magazine.ro

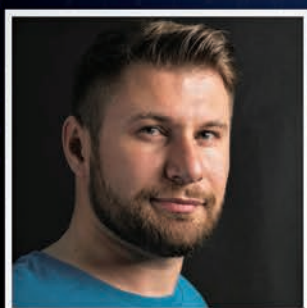
PUBLICAȚIA INDUSTRIEI REGIONALE DE IT & OUTSOURCING

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

PARADOXURILE INDUSTRIEI



MARIUS CIUPE
SEE YOU THERE



Aplicația ce-ți transformă
colegii în prieteni

TEO DELEANU
APPSEED.US



Un full-stack generator care
te scapă de toată munca
plictisitoare

ALEXANDRU DEREVEANCO
VISELY



Soluții inteligente și autonome
pentru comerțul electronic

CĂTĂLIN SCRIPCARIU
INNOVATION LABS



Poligonul de încercare pentru
studenții creativi în tehnologie

**Your knowledge base
is like a magazine.**

PIN your Career at Conduent!

#YourCareerStartsatConduent

CONDUENT



www.conduent.com/jobs
facebook.com/ConduentRomania



I want to be in a place that rocks. Do you know such a place?

Pentru cei focusati doar pe comparațiile între Iași și Cluj-Napoca / Timișoara, iată un proiect ce se dezvoltă la 500km nord-vest și doar 2 grade lat. N de Iași în **Lvov** (regiunea Lvov, Ucraina), un oraș cu 750.000 de locuitori, 140.000 de studenți și doar 20.000 de angajați în industria ITO, dar cu un pipeline anual de 4.000 absolvenți relevanți pentru industria de servicii externalizate.

Conform datelor **PIN Maps**, Iașul are 430.000 locuitori, 55.000 studenți și 21.000 angajați în ITO și un pipeline anual de 3.000 absolvenți, inclusiv absolvenții de la **Școala informală de IT** - Iași.

Lvov are un stoc de 200.000 de mp birouri, din care doar 143.000 de mp sunt clădiri moderne de birouri.

Prin comparație, conform datelor furnizate de **Extind**, Iașul are 235.000 de mp birouri cu o perspectiva de dublare a stocului în următorii 3-5 ani.



Dan Zaharia

publisher
PINmagazine.ro

Dar iată că ucrainenii au anunțat la **#CEEOutsourcingAwards** o noua dezvoltare de tip mix-use.

Innovation District IT Park va fi dezvoltat în circa 5 ani și va avea 200.000 de mp GLA în 6 clădiri de birouri, hotel și conference center.

Merita menționat că acest proiect este construit într-o fosta zona industrială care va extinde centrul de business al orașului. **#NewIndustryDistrict**.

Iar Lvov este doar unul din cele circa 50 de orașe din Europa Centrală și de Est cu care trebuie să ne comparăm ca potențial, strategie și viteza de dezvoltare a polului de talente sincronizat cu dezvoltarea stocului de birouri moderne și creșterea calității vieții urbane.

Așadar, comparațiile sterile dintre orașele pol de dezvoltare din România, punerea în balanță mai tot timpul a Iașului cu Clujul sau Timișoara, nu ne ajută în nici un fel și nu reflectă realitatea din regiunea noastră.

Bătăliile noastre, de atragere a investițiilor, de creștere, și aici vorbesc de toate cele trei orașe secundare amintite mai înainte, nu este între noi, ci cu orașe similare din regiune, care au aceleași avantaje competitive, legislative și administrative ca și noi.

"I want to be in a place that rocks. Do you know such a place?". Aceasta este întrebarea pe care și-o pune un investitor când are în față harta Europei Centrale și de Est. Și ar fi bine ca locul acela „that rocks” să fie chiar orașul în care trăiești. ●

Ce puteți citi în acest număr:

Dan Zaharia – I want to be in a place that rocks. Do you know such a place?

3

Secțiunea ANALIZE & TENDINȚE

Constantin Măgdalina – IT-ul românesc, o industrie cu câteva paradoxuri

5

Andrei Postolache – Fun&Fearless Leadership: You can't be a leader if you don't care

10

THINSLICES pentru HINDAWI: Un sistem nou de evaluare peer review - construit în lași de o firmă ieșeană

14

Secțiunea OAMENI & TEHNOLOGII

Mihaela Ursu – GAUS: o platformă grijulie, ce le găsește locuri de muncă juniorilor din IT

17

Marius Ciupe – SEE YOU THERE: cu misiunea de a-ți transforma colegii în prieteni

21

Dan R. – Teo Deleanu, AppSeed.us: Un full-stack generator care te scapă de toată munca plictisitoare

23

Dan R. – Mircea Tăune, Switch: Cum îți poți reține clienții și să-i ajuți să devină o comunitate

25

Mihaela Ursu – CODIFUN - platforma care te învață profesiile viitorului prin joc

27

Mihaela Ursu – Când ieși la cumpărături cu Visely 30

INNOVATION LABS:

Un poligon de încercare perfect pentru studenții creativi în tehnologie

34

Secțiunea MANAGEMENT & DEZVOLTARE

Michael Huertas: „No matter how innovative, businesses should not run away from regulation because it will catch up with them“

38

Cristian Grăunte – Prin acest eveniment, lașul intră în comunitatea internațională de antreprenoriat formată din peste 500 de orașe

41

Letiția Lucescu – Construiește inteligent o echipă care să și funcționeze ca o echipă

43

Daniel Dragoș Panainte – Era tehnologică naște un nou și surprinzător tip de manager – „liderul smerit“

46

Loredana Opariuc – Dacă vrei să ai succes, adună păreri brutale de sincere și construiește pe baza lor

49

Alina Ghergu – Crește-ți afacerea cu instrumentele potrivite – semnătura electronică, obligatorie sau opțională?

52

Teodor Răileanu-Olaru – Cum rezști la naveta zilnică acasă-job cu geamantanul de emoții

54

COLEGIUL EDITORIAL:

Dan Radu – editor PIN Magazine.ro, Dan Zaharia – publisher PIN Magazine.ro, Marius Cristian – secretar general de redacție, Sorin Mărghitaș – corespondent Cluj-Napoca, Adrian Mironescu – coperta. Fotografii: depositphotos.com
Colaboratori permanenți: George Țurcanașu, 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

CONSTANTIN MĂGDĂLINA: IT-ul românesc, o industrie cu câteva paradoxuri

Despre sectorul digital, mediul antreprenorial și fenomenele vizibile și mai puțin vizibile ale domeniului new-tech din România, cu un expert în tendințele tehnologiilor emergente

Consumul de tehnologie local **nu ține pasul** cu exporturile

România a făcut pași importanți spre dezvoltarea industriei noilor tehnologii în ultimii ani. Avem aspirații de hub regional pentru industria de IT&C.

Dacă ne uităm la resursa umană și calitatea acesteia, putem fi încrezători: cele mai multe rapoarte de industrie arată că avem:

- 110 mii de specialiști în domeniul IT&C,
- cea mai ridicată cotă de IT-iști la mia de locuitori din CEE,
- 20 de mii de companii,
- 8500 de absolvenți IT + 1800 absolvenți telecomunicații,
- o nevoie în creștere cu câte 400 de absolvenți de la an la an.

Dacă însă ne uităm la orientarea acestei industrii spre produse proprietate românești, atunci ne rebifăm.

EXPORTUL DE IT CREȘTE

Exportul de produse și servicii generat de industria de IT din România va atinge 77% din totalul pieței de IT în 2017, o creștere semnificativă față de ponderea de 69% din anul 2015.

Așa arată datele furnizate de studiul Software and IT Services în România



Despre Constantin Măgdălina

Constantin Măgdălina are o experiență profesională de 8 ani, timp în care a lucrat la companii multinaționale, atât în țară cât și în străinătate. Constantin are un Master în Marketing și Comunicare la Academia de Studii Economice București. Este certificat Lean Six Sigma și ITIL (IT Information Library®) ceea ce-i facilitează o bună înțelegere a proceselor și transformărilor din cadrul organizațiilor. Pe de altă parte certificarea obținută de la Chartered Institute of Marketing îi completează expertiza de business. În cei peste 4 ani de activitate în cadrul unei com-

panii din Big 4 a inițiat și coordonat studii ce analizează aspecte legate de mediul de afaceri din România. Printre acestea se află previziunile economice de creștere ale firmelor în 2013-2016, managementul cunoștințelor, experiența de cumpărare în era consumatorilor digitali, social media și mediul de afaceri românesc, utilizarea dispozitivelor mobile în România. Este autor a numeroase articole cu teme legate de inovație, eficiențierea proceselor de afaceri, social media, transformarea digitală, tendințe și tehnologii emergente. Este invitat ca vorbitor la numeroase evenimente și conferințe de business.

Avem specialiști, dar nu avem cultură de business și apetit la risc

Ne lăudăm cu viteză la Internet și specialiștii români, dar în clasamentele internaționale suntem mediocri în comparație cu punctele altor țări. Am să dau doar două exemple:

- The European Digital City Index realizat de Netguru – digitalcityindex.eu, acolo unde Bucureștiul e abia pe locul 10 în ce privește ecosistemul de startup și locul 6 în ce privește ecosistemul de scaleup din Europa de Est.
- Deloitte Technology Fast 50, acolo unde România are doar 3 companii în clasament față de Polonia cu 19, Croația 8, Lituania 6 sau Cehia 5.

lansat de Asociația patronală a industriei de soft și servicii (ANIS).

CONSUMUL INTERN DE IT SCADE

Comparativ cu exportul, procentual, consumul de produse și servicii în piața locală este în scădere de la 31% în 2015 la 23% în 2017.

Deoarece piața IT (export și piață locală) a crescut, în termeni nominali piața locală se află într-o relativă stagnare.

VALOAREA PIEȚEI CREȘTE

Potrivit aceleiași surse, în condițiile curente, se estimează o consolidare a pieței, care va crește de la 4,1 miliarde

euro în 2017 la aproximativ 5,5 miliarde euro în 2020.

Factorul decisiv de creștere îl reprezintă tot exporturile, care vor urca la o pondere de 79% din piața de IT în 2020.

Stagnarea consumului de tehnologie are impact asupra competitivității și productivității sectorului public, dar mai ales asupra celui privat.

Așadar, avem specialiști, dar piața locală se află într-o relativă stagnare a consumului de tehnologie.

Consumul local de tehnologie are o parte dintre furnizori, companii străine, care apelează la specialiști români, așa încât exportăm produse și servicii pe care uneori le contractăm tocmai de la cei care au accesat specialiștii români.

În acest caz, înregistrarea cifrelor de export, respectiv piața locală, poate fi afectată de practica exportului către companii străine care dețin dreptul de proprietate și vând înapoi pieței din România.

Avem de multe ori de-a face cu munca în regim lohn a dezvoltatorilor locali cu

efect în valorile înregistrate în consumul local.

Unde ne mișcăm cât de cât

RPA - există exemple de succes care străbat, cum este UiPath, ce promovează tehnologii noi precum RPA (robot process automation).

FINTECH – de asemenea fintech-urile locale încep să aibă succes internațional precum Romsys, Advantage Software Factory, Allevo, Loxon sau Smart Bill.

BLOCKCHAIN - vedem și o anumită emulație locală privind tehnologia blockchain și care este mai degrabă utilizată în cazul tranzacțiilor cu crypto monezi.

INTERNET OF THINGS - Internetul lucrurilor (IoT) are o arie de aplicabilitate extinsă de la sectorul industrial, la cel petrolier și medical, transporturi, agricultura și aeronautică.

e-HEALTH - în România, aplicația Intelligent Location, creată de Qualitance, permite monitorizarea și localizarea resurselor medicale, dar și a pacienților.





VR&AR - realitatea virtuală și cea augmentată se bucură de un PR bun, dar de puține cazuri cunoscute de dezvoltare în România, iar utilizarea acestora de puține ori depășește zonă de entertainment ca să poate fi folosite în educație, sistemul medical sau alte industrii.

AI - inteligență artificială și machine learning are un potențial imens de transformare a pieței muncii, dar vor mai trece cel puțin 3 ani până când va fi utilizată de facto și pe scară mai largă. În România, aceste din urmă tehnologii sunt mai des întâlnite în industria jocurilor video și mobile.

România este obligată să facă progrese mai convingătoare dacă vrea să aibă un cuvânt de spus în competiția globală.

Revoluția roboților așa cum mai este cunoscută perioada pe care o trăim redefinește toate domeniile. Factorii de creștere ar trebui să rezulte din conlucrarea mediului privat și cu statul. Doar că pentru a conlucra cu statul e bine să ai interlocutori care să înțelegă și să spri-

jine concret dezvoltarea industriei noilor tehnologii.

Cum? Prin crearea unui cadru de dezvoltare a infrastructurii digitale necesare, un roadmap exact, cu instrumente, educație și guvernanta, la nivel de industrie și regiuni.

Din acest punct de vedere, platformele de tip cluster ar putea să aibă un rol important.

Prin descentralizare și centrarea pe aducerea orașelor și comunităților locale în secolul 21.

Prin implementarea conceptului smart city și integrarea noilor tehnologii această industrie poate exploda în următorii 3 ani.

Ce o avantajează? Momentul.

Oricât ne lamentăm cu privire la viitorul țării noastre, România este într-un moment foarte favorabil. Modernizarea, care altă dată însemna zeci de ani, astăzi

poate fi făcută în mult mai puțin de 10 ani cu ajutorul noilor tehnologii.

Ce o împiedică? Mentalitățile.

Când te-ai exersat în frica de schimbare, este greu să fii curajos. Adoptarea noilor tehnologii pentru mulți poate însemna un act de curaj.

Pentru că înseamnă adaptarea rapidă la un context de evoluție accelerată. Înseamnă informatizarea sistemelor de administrație ale statului cu oameni de decizie și funcționari care încă lucrează cu hârtie, dar și adoptarea noilor tehnologii și de către companii al căror model de business se poate schimba.

Puține startup-uri și companii antreprenoriale în tehnologie

Cunoaștem că România este țara cu una dintre cele mai rapide conexiuni la Internet, știm că specialiștii români sunt foarte buni în tehnologia informațiilor și

că ponderea industriei de IT&C în PIB-ul României concurează cu producția industrială.

Și totuși, când inventariem factorii care conduc la această dezvoltare a industriei de IT&C din România, regăsim puține startup-uri și companii antreprenoriale în tehnologie. Puține, prin comparație cu țările baltice și central europene.

Sunt de părere că specialiștii români pot să îndrăznească mai mult și să se asocieze mai des ca să creeze companii de tehnologie. Însă e foarte greu pentru că nu avem cultură antreprenorială.

Mulți dintre specialiștii de IT preferă să fie salariați și nu parteneri într-un business antreprenorial. Au idei pe care le țin sub obroc de teamă să nu le „fure” cineva. Spiritul de asociere este deficitar, iar exemplele de succes străbat cu greu în spațiul public.

Vorbeam anterior despre companiile de IT&C din România care exportă foarte mult.

Întrebarea este cine exportă? Companiile antreprenoriale sau cele multinaționale?

Ne putem da seamă rapid că numărul și dimensiunea companiilor locale nu pot susține acest export și că acesta se datorează în mare parte companiilor multinaționale.

La nivelul întregii industriei, 73% dintre venituri aparțin companiilor străine și doar 27% celor românești.

De cele mai multe ori, companiile locale sunt o bună soluție de outsourcing pentru companiile internaționale și de puține ori furnizori de produse propri- etare.

Startup-urile sau scaleup-urile rar se evidențiază ca furnizori de know-how care au IP (intellectual property). În plus, instrumentele de finanțare tip Venture Capital sunt cvasi-inexistente, iar finanțarea bancară este foarte greu de obținut pentru startup-uri.

Dacă e să identificăm motivele pentru care România nu se evidențiază în clasele privitoare la antreprenoriatul din tehnologie, credem că este din următoarele motive:

- **Educație și cultură antreprenorială neconsolidate,**
- **Lipsă unor mijloace de finanțare,**
- **Colaborarea și asocierea deficitară,**
- **Centrarea pe outsourcing și nu pe dezvoltarea de produse propri- etare și**
- **Necoordonarea sprijinului din partea statului.**

Generația **nativilor digital** poate fi de succes

Evoluția acestei industriei o văd într-o versiune pozitivă. Generația tinerilor nativi digitali poate schimba în curând această realitate.

Această generație are mai multă inițiativă și curaj să înceapă o afacere. Vine cu competențe relevante pentru lumea tehnologizată de astăzi.

Tinerii acestei generații coagulează mai ușor în jurul unor idei – cunosc instrumente și metode de lucru noi, sunt exersați să lucreze pe proiecte (la distanță), folosesc spațiile colaborative, se organizează rapid în echipe cu

Companiile din România nu prea achiziționează produsele sau serviciile companiilor antreprenoriale locale. Mediul local pedepsește nereușita celor care au pornit un start-up care nu a reușit din prima. Susținerea statului prin programe tip Startup Nation se împiedică în administrativ și de multe ori decelerează dezvoltarea business-urilor foarte agile din tehnologie.

experiențe complementare, gândesc îndrăznet.

Înca nu sunt majoritari și momentan sunt asimilați statistic. Am încredere că în curând vor ieși în evidență când vor fonda afaceri de succes.

Studiul Valoria – ce gândesc managerii români despre digitalizare

Conform studiului „Barometrul digitalizării 2018”, realizat de Valoria, în aproape 6 din 10 companii (59%) nu există la nivelul conducerii de top suficiente cunoștințe și expertiză pentru că managerii să evalueze și să dezvolte un model de afacere digital.

În companiile puternic influențate de digitalizare, procentul celor care consideră că managerii lor au această expertiză este de 55%, dar scade la 22%-23% în cazul celor mediu și puțin influențate de digitalizare.

În România, 47% dintre companii în anul 2018, față de 35% cu un an înainte, spun că digitalizarea a avut deja o influență mare asupra lor și doar 2%, față de 7% în studiul anterior, spun că nu a avut nici o influență.

Dacă în anul 2017, 21% dintre companii se așteptau ca modelele digitale de

Ce ne-a surprins?

Ceea ce ne-a surprins din rezultatele studiului este că principalul obstacol pe care îl văd companiile în calea transformării digitale este chiar percepția pe care o au în acest moment că nu au consumatori digitali (40% în 2018 vs. 55% în 2017).

Această indică nevoia pentru o mai bună înțelegere a mecanismelor interacțiunii digitale cu consumatorii, având în vedere că în medie 60% din procesul de cumpărare se derulează on-line.

De asemenea, ne-a surprins faptul că, pentru companiile din România, cele mai importante beneficii cumulate ale integrării procesului de digitalizare în următorii 5 ani sunt:

- simplificarea proceselor (58% în 2018 vs. 46% în 2017),
- reducerea costurilor (48% vs. 46%),
- eficiență operațională crescută (48% vs. 35%),
- creșterea veniturilor (31% vs. 21%)
- măsurarea mai bună a performanțelor companiei (28% vs. 34%).

De ce ne-a surprins? Deoarece companiile din România au **abordare defensivă a digitalizării** și plasează reducerea costurilor în fața creșterii veniturilor, ceea ce este exact invers în cazul companiilor străine. ●

(interviul a fost editat în luna februarie, eventualele inadecvări cauzate de informații apărute ulterior nu se datorează intervievatului)



afaceri să le transforme în următorii 1-3 ani în foarte mare măsură industria în care activează, în 2018 procentul acestora crește la 29%.

La fel, 39% în 2018 vs. 38% în 2017 spun că modelele digitale de business le vor transforma în mare măsură industria, iar 23% vs. 27% cred că modelele digitale de afaceri le vor afecta doar într-o oarecare măsură industria în următorii 1-3 ani.

Studiul **Valoria** mai relevă faptul că doar puțin peste jumătate din companii (54%) au făcut transformarea digitală partea centrală a strategiei lor de afaceri.

Pentru companiile cele mai influențate de digitalizare, procentul este de 73%,

dar procentul scade la 44% în cazul celor mediu influențate și la 22% pentru cele puțin influențate de digitalizare.

Concluzia: mai sunt multe de conștientizat și de făcut în firmele active din România pentru a beneficia de digitalizare.

Cele mai multe companii din România (33%) cred că firmele care le sunt competitori au fost afectate în mare măsură de digitalizare, 14% cred că au competitori afectați în foarte mare măsură, iar 9% că au competitori afectați în mică măsură de digitalizare. Numai 2% cred că cei care le sunt competitori nu au fost afectați deloc de acest fenomen.

ANDREI POSTOLACHE

FUN&FEARLESS LEADERSHIP:

You can't be a **leader** if you don't care

The book Fun&Fearless Leadership by Andrei Postolache was published at the end of the last year and covers the author's experience as a leader in the most direct and practical way. For those who do not yet have this exciting book, PINmagazine.ro published below a few excerpts kindly offered by the author himself.



Andrei Postolache

Senior Consultant Introspecials



On Leadership

You can't be a leader if you don't care.

You can be many other things, you can be a genius, you can be an expert, you can be a manager, but you can't be a leader.

Before any skills, before anything else, leadership is caring about something enough to put yourself out there, to reach, to step up, to take a chance.

It's that something that compels you to do the right thing and get the job done, even when no one is looking, and especially when you have something to lose. You can fake it for a while, but only for a while.

As soon as I started to care, I started to lead.

I wasn't good at first, but the intention was there almost immediately. It's simple to understand why: when you care you know that you have to make things

better, and when you are serious about what that means, you realize that you have to work with others, together, because you can do more than on your own.

The most impactful way of working with others is to lead, and by that I don't necessarily mean to take charge, to be the boss, as we'll see throughout this book.

Leadership is a manifestation of giving a damn, and it's a sophisticated manifestation because it requires courage, self-awareness and a whole host of skills, some more specific than others.

On Business

I believe business is the greatest change agent in the world. More than governments, more than armies, more than anything else, business builds the world we live in.

Business is the great engine that feeds on opportunity, knowledge, capital, scientific discoveries, cultural zeitgeist and makes products out of them, products that we then build our existence on, and in the process of doing so, generate more opportunity, knowledge, capital, scientific discoveries and cultural zeitgeist.

If you want to change the world and make it better, more often than not, the most effective way to go about it is to start or join a successful business.

For me, business is an agent of change, not one of stability and definitely not one of entitlement. When I tell people I like Tesla, they sometimes tell me that Tesla is not a stable company. To that, I reply, Great! The world doesn't need another Skoda, predictability delivering predictable cars in a polite way. We have all the Skoda we can ever want or need in our lives. If Tesla were to disappear tomorrow, it has still done more for us than most other companies in a century, and it has definitely inspired us more.

On Compassionate Radical Honesty

As I write this, there are IT professionals here in Iași, some of them very senior, in the process of receiving heartbreaking feedback going to the core of their performance and professional identity.

They are being told that large parts of their attitude and delivery are unsuitable for the expectations of their job and that they must drastically change or leave.

The reason this is happening is that, for years in some cases, the bosses of these people did not do anything to address and fix a situation that was painfully obvious to them.

They hoped, they hinted, they avoided, they worked around it. In their desire to avoid conflict, or because of their misguided empathy, they let situations fester until they could no longer be ignored and way past beyond the point when an easy fix might have been possible. I also have been guilty of this, and in that, I failed as a leader.

It is always the responsibility of the leader to address performance problems, and always her fault if they are left to worsen. The temptation to just let it go, to hope it will get better, to maintain

the apparent harmony, to move on, is always there, for all of us. It is a mistake.

The solution is Compassionate Radical Honesty. Honesty, because if we have to choose, we always choose truth over feelings.

Radical, because we say truths that they haven't heard in a long time, or maybe never, and we're ready for the reactions and emotions that may come out of it.

Compassionate, because we're not brutes: we're never blunt just for the sake of it, this is not a power trip, we do it with the full intention of helping. Radical Honesty is not a way to care less, from the contrary, it's a way to care more and more effectively.

On Culture

The most widely used definition of culture is that culture is the way we do things around here.

I have a better one: culture is what happens when people care.

Culture is the result of people giving a damn. Culture is not a set of polite norms and manners, culture is the result

of personality applied onto work by people who care about more than doing „a job“.

On Motivation & Determination

I think about determination in its stoic meaning: keep walking, no matter what, keep walking.

You overcome obstacles, you endure, you keep pushing, you keep moving.

The concept of grit, as explained these days by Angela Duckworth, is a good approximation of this and it focuses on perseverance, a sense of duty, on just getting it done.

We therefore constantly work with two types of, contradictory, motivational drivers.

On one hand, you need to believe that, largely speaking, you're working towards something that's worth your time and effort, as life is too short to waste.

This is the „what's in it for me“ voice, this is you looking to know it's going to be worth it. On the other hand, and somehow opposed with the „what's in it for



me" voice, as a day to day attitude, you need determination.

You have an overall purpose, but you won't find pure pleasure and meaning in every little thing you do every day. Some of the work is going to be boring, some of it is going to be hard, some of it is going to be lonely.

You need to keep moving, through pain, towards your purpose. The hedonistic illusion that everything should always feel great and new and fresh is just that, an illusion, and a dangerous one at that. This is your determination voice and you need to balance it with your what's in it for me voice.

On a big scale, years, your „what's in it for me" voice should win. You should invest your time in causes you can believe in and in teams where you're going to be properly appreciated and rewarded.

On a small scale, your determination voice should win. You will have good days, you will have bad days, but you need to keep moving. The local optimum feeling of each day, each hour, is not the same as the larger optimum for a full year. The best year is not a series of the best days.

The best year may include some sacrifice and some pain in some large parts of that year, but it may be a great year nonetheless, more than other more conventionally pleasant years, because you may have learned something important, or achieved something worthwhile.

Don't take crap every day, again and again, in the hope of a bright future that might never come. But the exact opposite, packing your toys and leaving at the first sign of trouble, is equally silly.

Don't refuse to invest in a future, to sacrifice for a plan, simply because you want to, like a child, feel good every single moment, doing every single thing. If you know what you're working for and why, stick to it for a while.

Determination is achieved through self discipline, through a firm but constructive attitude, through focus, through honesty, through good relationships with your colleagues, through respect for your clients, by simply doing a good job, no matter what you do. Stop waiting to wake up one day and magically feel great, out of nowhere.

Make your bed, brew your coffee, brush your teeth and go do your thing and do it well right now, today, feelings be damned. ●



SECȚIUNEA

Oameni & Tehnologii

THINSLICES PENTRU HINDAWI:

Un sistem nou de evaluare peer review - construit în Iași de o firmă ieșeană

Hindawi, unul dintre cei mai mari publisheri de jurnale de cercetare academică din lume, lansează în 2018 un sistem nou de peer review. Produsul a fost dezvoltat și implementat de o companie locală din Iași, Thinslices. Sistemul va ușura semnificativ procesul de publicare și va facilita, prin automatizare, procesul de revizuire a unui articol academic.

La nivel global, anual, mii de articole de cercetare sunt publicate, pentru un public de milioane de cititori.

Hindawi este unul dintre cei mai mari jucători în acest domeniu, oferind acces gratuit la 218 jurnale în portofoliul propriu și 13 jurnale în colaborare cu celebrul editor *Wiley*.

Creșterea volumului de materiale academice a obligat editorii să găsească soluții pentru selecția articolelor care să fie publicate. Așa a apărut sistemul *peer review*, prin care un articol de cercetare este evaluat „în orb”, de evaluatori independenți, care oferă astfel feedback argumentat pentru lucrările propuse spre publicare. Iar acum, sistemul *peer review* beneficiază de o nouă tehnologie, dezvoltată la Iași.

O alternativă modernă la un sistem existent pe piață de 10 ani

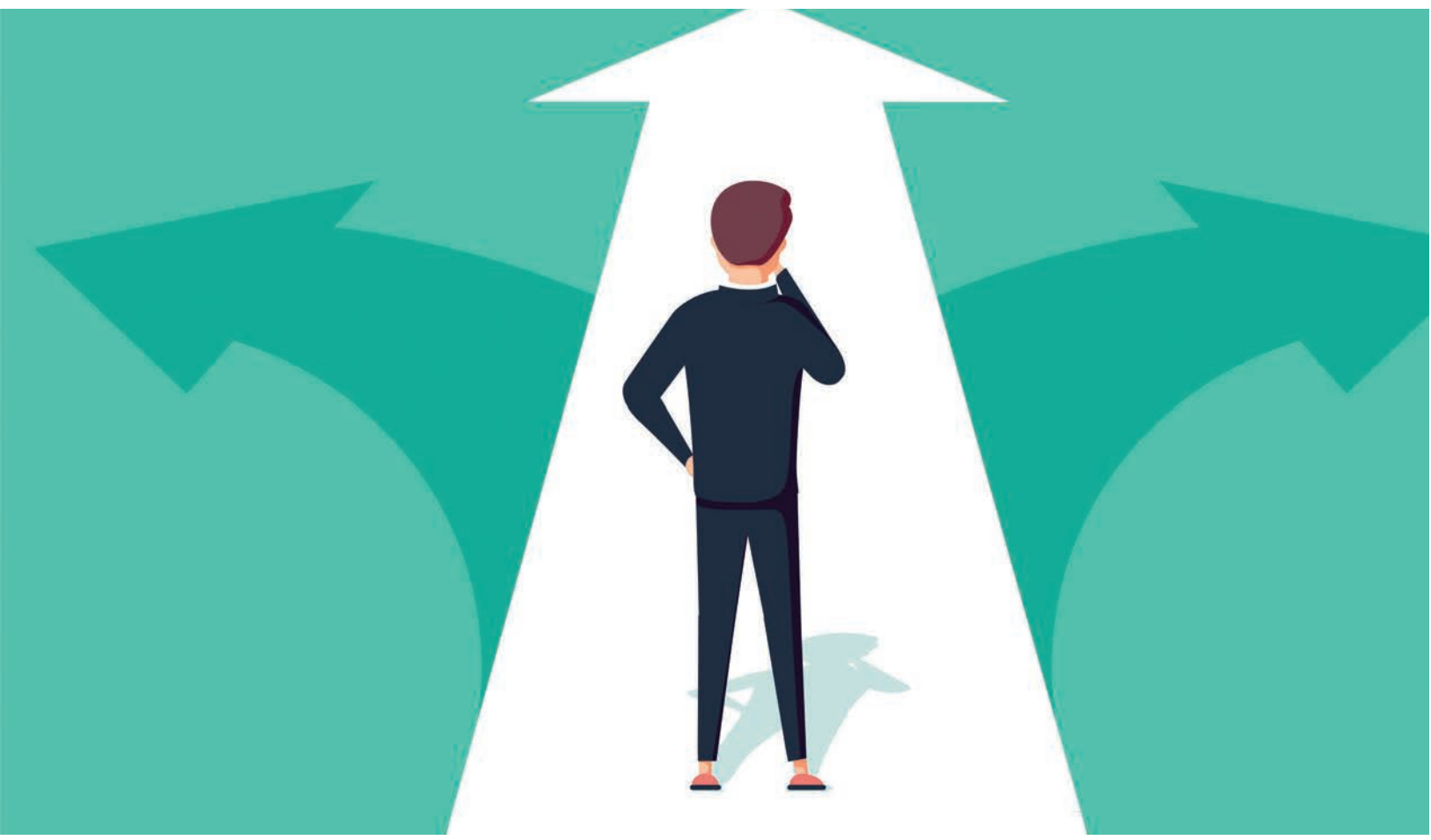
Noua platforma de publicare este de tip open-source și a fost realizată în urma colaborării dintre **Hindawi** și **Collaborative Knowledge Foundation (Coko)**, ca o alternativă modernă a unui

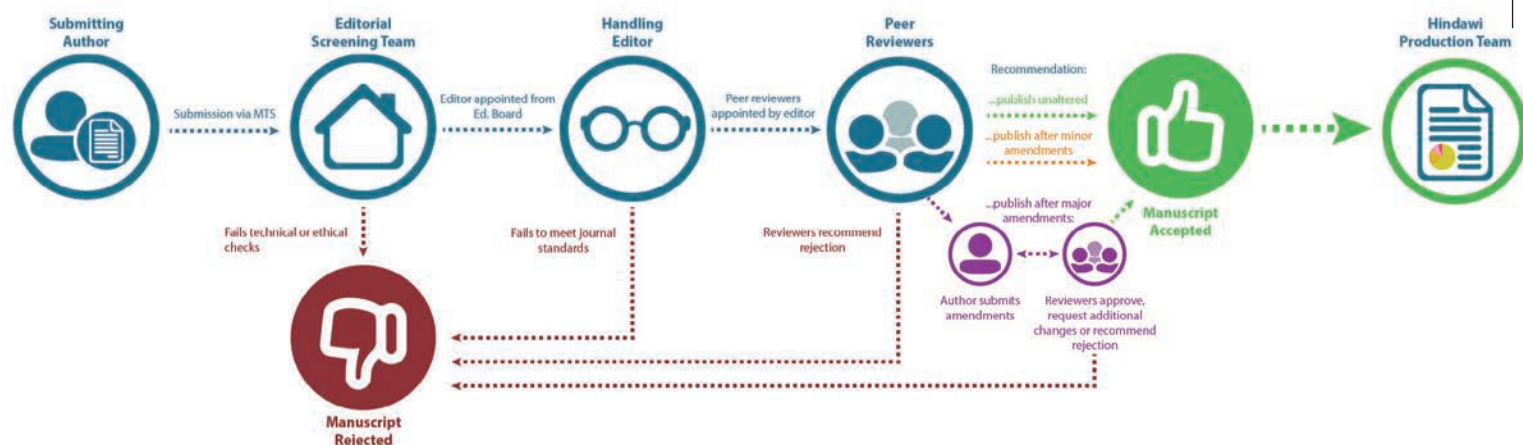
sistem tradițional de „submit & review”, existent pe piață de 10 ani.

Sistemul revoluționar de *peer reviewing* a fost dezvoltat în Iași, de către **Thinslices**, companie locală de IT, fondată în 2010, care, în prezent, are 90 de angajați și peste 100 de proiecte livrate în toată lumea.

Sistemul a fost deja implementat pe platforma www.hindawi.com și este folosit în jurnalul *Bioinorganic Chemistry and Applications (BCA)*.

„Nu este un soft proprietar al unei companii, iar unul dintre beneficiile principale este că mai mulți oameni au acces la el. E vorba și de mândria noastră - contribui cu o componentă nouă în framework-ul respectiv; a mea, personală, iar componenta nouă va mai fi folosit și de către alți publisheri. Totodată, primim foarte mult feedback





tehnice de la ceilalți publisheri, care au echipele lor proprii de development și care dezvoltă și ei propriile module. Suntem primii care au creat un MVP și au intrat în producție cu un produs creat cu framework-ul respectiv (PubSweet). La ultima întâlnire a comunității, în Cambridge, un alt publisher mare - eLife - a spus că vor să ne folosească arhitectura pentru review system, după ce au pus laolaltă un «Architecture Decision Record»; asta validează cu adevărat munca noastră”, spune **Bogdan Cochior**, technical team lead la Thinslices, care s-a implicat încă din anul 2017 în proiect. Inițial, echipa care a dezvoltat sistemul a fost formată din 6 oameni, pentru ca în prezent să ajungă la 17 specialiști.

Noi tehnologii implementate sistemului

Tot ceea ce face Thinslices pentru Hindawi este să îmbunătățească sistemul folosind tehnologii noi, precum Javascript, Node.js și React, astfel încât rezultatul final să fie reutilizabil. „Tot ce gândim, gândim ca niște mici module care să se integreze ușor între ele. Practic, asta e rolul framework-ului creat de Coko - tot framework-ul are o bază, pentru care noi am contribuit inclusiv arhitectural, și toate

modulele nou venite trebuie să se integreze pe această bază”, explică Bogdan Cochior.

Prin produsul dezvoltat și implementat de Thinslices și prin convenția la care aderă el, procesul de publicare va fi semnificativ ușurat. „Pentru moment, produsul nostru a fost folosit de un singur jurnal dintre cele 240 ale Hindawi, iar 2 lucrări deja au trecut de procesul de peer review și urmează a fi publicate. Avem în target ca, până la final de 2019, să mutăm toate cele 240 de jurnale în noul sistem. Deși, lucrând open source și contribuind la un framework pe care nu l-am creat noi, este o altă provocare în materie de infrastructură, useri și software development. Am primit feedback legat de user experience și astfel am putut să înțelegem mult mai bine cum folosesc cercetătorii aplicația și unde putem interveni noi pentru a aduce îmbunătățiri”, spune Bogdan.

Comunitatea - factorul esențial în dezvoltarea unui sistem open-source

Ideea de comunitate joacă un rol fundamental în dezvoltarea unui sistem în regim open-source. „Dacă, de exemplu, unul dintre membrii comunității nu are

echipă de development care să îi customizeze softul în direcția dorită, poate folosi workflow-ul deja existent și făcut de noi”, precizează Bogdan Cochior.

Pentru Hindawi, încrederea e fundamentală în crearea unei relații omogene cu întreaga echipă. Încrederea e obținută prin facilitarea colaborării cu oameni care împărtășesc deschiderea, pasiunea pentru inovație, dar și ambiția pentru excelență. „Ne întâlnim o dată la 3 luni; în decursul întâlnirii, fiecare echipă care colaborează cu Coko își expune roadmap-ul, vedem ce fac celelalte echipe și astfel ne putem ajuta reciproc. Comunicarea se face pe un canal dedicat, founderii comunității facilitând toate discuțiile dintre cei ce contribuie la framework și care folosesc sistemele de submission flow”, a concluzionat Bogdan.

Open-source development: baza celor mai bune practici în Open Science

Collaborative Knowledge Foundation, deținătoarea framework-ului tehnic de bază pentru publicare în sistem open-source, este într-o continuă expansiune în ceea ce privește comunitățile de

open-end și open-source software development. Planning-ul, părțile de research, design și development se fac în echipă, împărțându-se, astfel, mai mult decât un codebase.

Cele 4 principii de „openness” care stau la baza Hindawi ajută la execuția celor mai bune soluții în materie de tehnologie. Principiile țin de:

- open-source,
- open data,
- open integration
- open contracts.

Scopul lor este de a mări gradul de mulțumire a cercetătorului și mai puțin de a perpetua tradiții înrădăcinate în materie de modalități de publicare.

Prin open-source și open data, jurnalele pot trece cu ușurință de la un publisher la altul, menținând sistemul de submission, dar și workflow-ul editorial. Prin integrări de tip open source, sistemele externe pot aduna lucrările, utilizând metadata corespunzătoare fiecărui arti-

col, pentru a oferi valoare adăugată serviciilor.

Comunitatea Coko reunește toate principiile menționate, devenind un „asistent” non-profit ce garantează menținerea în regim open-source a codebase-ului.

Despre Hindawi

Hindawi este unul dintre cei mai mari editori de jurnale de cercetare academică din lume. Știință, tehnologie, medicină și științe sociale sunt domeniile din portofoliul de publicații.

Toate articolele publicate în rețeaua Hindawi sunt disponibile online, fără restricții. De asemenea, Hindawi susține proiectele open source la nivel mondial. Numai în anul 2017, Hindawi a început să colaboreze cu 76.000 de autori, 11.000 de editori din 178 de țări.

Companie fondată în 1997

Hindawi a fost fondat de către Ahmed Hindawi si Nagwa Abdel-Mottaleb

(soț și soție) în Cairo, în 1997, cu numele „Electronic Publishing House”. În ianuarie 2017, Hindawi este restrucurat în 2 companii diferite. Hindawi Limited - cu sediul în Londra - care deține drepturile de proprietate intelectuală și jurnalele științifice; Hindawi Publishing Corporation - companie egipteană care asigură servicii tehnice pentru compania din Londra. Cele două entități nu sunt conectate legal.

Din 2019, birou Hindawi la Iași

În mai puțin de un an de la lansarea sistemului de peer review, Hindawi se va stabili la Iași. Noul birou va fi responsabil pentru dezvoltarea de produse inovative, care vor susține procesul editorial al Hindawi global. Construirea filialei din România reprezintă un efort intraprenorial, în care focusul va fi pe identificarea de oameni potriviți, care pot și vor să își lase amprenta pe modul în care funcționează un business în regim open-source. Planurile de recrutare vizează întregirea echipei cu 15 persoane în 2019 și cu încă 20 în 2020. ●



GAUS: o platformă grijulie, ce le găsește locuri de muncă juniorilor din IT

Vin pe piață cu chatbot, inteligență artificială și machine learning

Dacă ești ambițios dar fără prea multă experiență de muncă și cauți un job în domeniul IT, GAUS îți vine în ajutor.

Poți da de ei prin intermediul unui chatbot pe Facebook Messenger. Iar mai nou au creat o nouă versiune a proiectului, o platformă mai complexă prin intermediul căreia îți poți găsi de lucru completând un CV online.

Fondatorii Gaus sunt **Eugeniu Gîrlă** și **Iulian Gulea**, ambii cu ani de experiență în resurse umane și tehnologii informaționale.

Au în spatele produsului încă doi oameni, **Cristina Galbici** - HR manager și **Nicolae Leontiev** - marketing manager.

Un accelerator Estonian și costuri de 80,000 de euro

S-au lansat în 2016 la sfârșit de noiembrie.

„Eram prin 2016 când mi-am dat seama că tehnologia schimbă multe lucruri, dar iată că în domeniul recrutării situația rămânea la fel. Mulți nervi se întindeau până tinerii găseau un job iar companiile un specialist.”, povestește **Eugeniu Gîrlă, CEO Gaus**.

Au creat o primă versiune de produs, înțelegeau că e ceva interesant dar nu știau în ce direcție să meargă.



Au aplicat la acceleratorul Startup Wise Guys din Estonia. Au fost acceptați și timp de patru luni au învățat pe ce trebuie să se focuseze.

Pentru investiții au primit 20 de mii de euro cash. Au beneficiat și de 50 de mii de euro pentru a-și acoperi cheltuielile

ce țin de cazare, acces la platforme globale și mentori. Și din buzunarul lor au mai scos încă 10 mii de euro.

Ce poate face Gaus?

„Noi aveam nevoie să ne înconjurăm de oameni care știu ce înseamnă un startup global. Problema anunțurilor este că toate sunt la fel, adunătură de cuvinte, citești 30 de anunțuri și nu înțelegi diferențele, mai ales în IT, ele sunt similare.

Gaus are elemente de vizualizare de job, ceea ce înseamnă că, înainte să aplice la un job, candidatul va putea să vadă cum o să arate locul de muncă, să stabilească interviuri și live-uri cu managerii de recrutare din companii, astfel încât decizia să fie una informată și conștientă.

„Încercăm direct din aplicație să vadă și locația, deoarece în orașele aglomerate contează foarte mult locul. Start-upul nu este IT, aceasta este o concepție greșită. Este un business susținut de un produs tehnologic”, mărturisește fondatorul Gaus.

Eugeniu Gîrlă, CEO Gaus

„Dacă un startup din comunitate devine global, toate celelalte profită. Un startup global atrage investitori, talent și publicitate. Ne propunem ca în cinci, șapte ani să ne pregătim de un exit. Cel puțin acum credem că vom vinde produsul unor companii care nu acoperă segmentul de juniori și le-ar fi mai ușor să cumpere un jucător deja existent pe piață, decât să dezvolte un produs propriu. Suntem foarte determinați în acest sens.”

Gaus vrea să fie o soluție foarte bună pentru piața de juniori. Mai ales că, spun ei, sunt puține platforme care acoperă acest segment.

LinkedIn nu te poate ajuta cu nimic dacă ai o experiență de muncă de doar trei luni de zile.

Nișa GAUS sunt companiile mici și mijlocii.

Eugeniu Gîrlă, CEO Gaus:

„Clienții noștri sunt companiile IT care recrutează zilnic oameni.

Pe juniori îi găsim la universitate, la diferite cursuri de programare, testing, pe rețelele sociale.

Mergem la târguri de cariere să le arătăm companiilor că noi îi putem ajuta să își caute specialiști mai rapid și mai eficient. Noi încercăm să îi scăpăm de timp inutil.

Recrutăm profile de juniori până în doi ani experiență, fie își caută un prim job, fie deja vor o nouă etapă în carieră.

Algoritmii puși de noi, care sunt foarte specifici domeniului IT, creează o combinație perfectă.

De exemplu, astăzi nimeni nu mai caută programatori Java generali, Java ca limbaj s-a dezvoltat foarte mult și a început să aibă o formă foarte diferită.”

Cum funcționează platforma?

Intri pe www.gaus.live și îți creezi un profil.

- În calitate de candidat adaugi cunoștințele și experiența pe care o ai, selectezi tehnologiile pe care le cunoști, iar în baza acestora candidatul primește o listă de oferte care i se potrivesc.

Gaus îți permite să aplici cu același profil la mai multe joburi, din câteva click-uri. Este un CV online care poate fi actualizat mereu.

În cazul în care candidatul a mai făcut între timp un curs îl poate scrie pe platformă și imediat îi mai apar oferte. Compania citește informațiile și decide dacă are nevoie de acel specialist. Ulterior, Gaus intermediază contactul dintre ei. Nu înainte ca să verifice dacă candidatul are cu adevărat aptitudinile specificate în CV-ul online.

- În calitate de angajator, adaugi posturile vacante.

Ce are diferit Gaus?

„Cel mai greu a fost să ne găsim locul în piață. Sunt 120 de mii de start-upuri doar în angajări.

Noi venim cu chatbot, inteligență artificială și machine learning.

Sunt multe startup-uri care au developeri buni, dar nu știu câți dintre ei au făcut zece mii de interviuri ca să înțeleagă exact cum soluția lor ajută în procesul de recrutare. Noi venim din industrie.

Folosim combinații care țin de inteligența artificială. Dacă tu ai aplicat la trei companii specializate pe o anumită ramură, probabilitatea că tu o să aplici și la a patrulea este mare. Mașinăria înțelege asta și îți arată cinci, care te interesează.”

Gaus rezolvă problema timpului irosit pe citit anunțuri de angajare

„Îți ia mult timp atunci când cauți joburi pe diverse site-uri. Îți apar zeci de oferte, trebuie să intri pe fiecare dintre ele, să citești descrierea, apoi să te gândești dacă să aplici. Iar dacă vrei să aplici la mai

multe, la toate trebuie să trimiți CV-uri”, spune Eugeniu Gîrlă, CEO Gaus.

Gaus a ajuns și în America. Au fost selectați printr-un program de antreprenoriat. În fiecare an 100 de antreprenori din Europa merg în SUA pentru schimb de experiență.

Americanii încearcă astfel să vadă cum gândesc europenii, studiază piața pentru a aduce aici produsele. Peste ocean, fondatorii startup-ului au învățat că poți să ai cel mai bun produs din lume dar, dacă nu îl vinzi, nu prea contezi.

Lipsesc oamenii care cred că suntem capabili de a dezvolta start-upuri globale

„În America dacă spui că ai eșuat și ai pierdut clientul, primul lucru te întrebă: ce ai făcut azi ca să recuperezi acel client? Te încurajează să continui, la noi nu există această cultură a încurajării.

Să lansezi un startup global când tu în jur vezi chestii care nu funcționează e demotivant, dacă ar fi oameni care ne-ar susține mai mult, șansele de reușită cred că ar fi mai mari.”

În acești doi ani de experiențe și noi provocări au înțeles că produsul trebuie dezvoltat împreună cu utilizatorii. Cele mai bune sfaturi le primesc de la clienți.

Se pot mândri cu **1.700 de tineri** care au încercat soluția lor și **40 de companii** care au utilizat platforma.

Au reușit să-și îmbunătățească produsul și datorită celor de la Tekwill Chișinău, care creează evenimente, adună tineri și experți.

În toamnă au participat la Seed Stars în Republica Moldova și au obținut locul întâi. Marea finală se dă în aprilie 2019, în Elveția.

Acolo, echipa Gaus va concura cu alte peste 65 de startup-uri la nivel global, pentru premii în valoare de 1 milion de euro.

România reprezintă focusul pentru următorii doi ani

Chiar dacă doi ani în urmă se vedeau cucerind deja multe piețe, între timp și-au dat seama că le trebuie minim 5 ani ca să dezvolte o soluție globală.

Și dacă Republica Moldova a fost mai mult un „teren” de testare, în România echipa își propune să crească pentru a atrage în jur clienți și parteneri pentru a scala global.

„Am ajuns la Iași, Cluj și București. Proiectul este apreciat peste Prut. Am deschis și o

rundă de finanțare. Vrem să obținem 150 de mii de euro.

Oferim o parte din companie, mai exact 14 la sută.

Am selectat 100 de potențiali investitori. Din acești 100 am ajuns la 10 investitori. Sunt business angels, care fie au banii lor proprii, fie reprezintă anumite fonduri.

Sunt din Republica Moldova, România și Estonia.

De ce Estonia? Pentru că suntem înregistrați ca firmă în Estonia. Estonia este țara cu cea mai mică populație care a dat patru companii cu evaluări de un miliard.

Aceasta nu este o întâmplare, să fi fost unul poate da, patru însă înseamnă ceva. Ei au un ecosistem fain de investitori.

Companiile care vor să utilizeze serviciul o singură dată trebuie să achite 290 euro pentru 10 candidați.

Pentru varianta abonament, de minimum 3 luni achită 220 euro pe lună pentru 10 aplicanți.

Cu banii vrem să facem marketing – pentru a fi prezenți la evenimente și online, logistică – pentru că e important să călătorești, să fi prezent acolo unde sunt clienții.

Vom investi și în tehnologie pentru că produsul trebuie îmbunătățit mereu. Planul există, știm deja la ce evenimente o să mergem anul viitor, câți clienți putem avea, câți utilizatori”, spune cu optimism fondatorul Gaus. ●

Mihaela Ursu





reshaper

FAST RESULTS

PROGRAM

GRUPA A

Luni, Miercuri, Vineri: 18:30

GRUPA B

Marți, Joi - 18:30

Sâmbătă - 10:30

GRUPA C

Luni, Miercuri, Vineri - 8:30

ANTRENORI



STRUCTURĂ

- Evaluare la începutul și finalul ediției (greutate, compoziție corporală, metabolism bazal, vârstă metabolică, etc...)
- Plan de alimentație personalizat pe obiectiv
- 12 antrenamente per ediție
- 4 sesiuni de recuperare activă (piscină, saună, etc)
- 1 seminar de biomecanică
- 1 seminar de nutriție
- 1 seminar de motivație și dezvoltare personală
- Ședința de consiliere personală la cerere
- Sesiune de Q&A (întrebări și răspunsuri) pe facebook messenger
- Sesiuni de alergări și alte activități outdoor cu antrenorii Reshaper (*programul sesiunilor outdoor va varia pe parcursul anului în funcție de condițiile meteo)
- Posibilitatea de a recupera două din antrenamentele dintr-o ediție

* În momentul în care se face plata, atunci se ocupă locul în mod oficial.

** Modalitate de plata - Cash/Card la recepția Vivertine sau Transfer Bancar RO16BTRLRONCRT0353579501
Societatea SC REVIVE CLUB SRL

După ce achiziți să trimiți și o dovadă a plății că să ocupăm definitiv locul în program.



vivertine

SEE YOU THERE: cu misiunea de a-ți transforma colegii în prieteni

Cum a apărut ideea?

În 2015 eram în Paris și aveam un job care din exterior părea a fi unul ideal. Lucram pe proiecte transnaționale care impactau zeci de milioane de oameni, cu colegi sclipitori și eram recompensat generos. Însă după aproape 10 ani în care am lucrat în 4 țări, pentru diferite corporații sau startupuri, simțeam că ceva lipsea.

Când am decis să analizez în detaliu situația, am înțeles rapid că nu eram un caz singular.

Foarte multe elemente contribuie la motivarea angajaților, și ele sunt în general corespondentul de la muncă a nevoilor personale, așa cum sunt ele definite în piramida lui Maslow.

Dacă nevoile de bază nu sunt satisfăcute (de exemplu salariu echitabil la muncă – supraviețuire în viață personală) este greu că o persoană să se concentreze pe orice altceva. Pentru a ajunge în vârful piramidei trebuie deci satisfăcute rând pe rând nevoile de la nivelurile inferioare.

Iar în cadrul profesional, componentele motivării sunt împărțite în 3 mari categorii :

- Carieră (eficientă, dezvoltare, autonomie) – nucleul motivării intrinseci
- Comunitate (încredere, recunoaștere) – sentimentul de conexiune și apartenență
- Scop (impact pozitiv în societate) – sursă de mândrie și împlinire

După ce am petrecut anul 2016 călătorind în 21 de țări pentru a înțelege



Marius Ciupe

Founder See you there

mai bine ce îi face pe oameni mai motivați și împliniți, am decis să revin în România cu o misiune: aceea de a contribui la categoriile care azi sunt adresele cel mai puțin – comunitatea și scopul.

Am convins încă 3 prieteni vechi să mi se alătore și împreună am creat «See You There! (<https://syt.app>), o aplicație mobilă care :

- ajută angajații să creeze o comunitate puternică
- le aduce inspirație și un sentiment de împlinire

Statisticile sunt foarte clare: un studiu State of the Global Workplace făcut de Gallup arată că la nivel mondial doar 15% dintre angajați sunt motivați de ceea ce fac; numărul este sensibil mai mare în România (**20%**).

Și pierderile anuale datorate lipsei de motivație la muncă sunt uriașe: estimările sunt de \$500Mld în Statele Unite și în jur de 100Mld Euro în Franța sau Germania.

Cum pot defini într-o frază aplicația?

«See You There!» este o aplicație mobilă cu misiunea de a inspira și de a încuraja interacțiunile face-to-face între colegi care împărtășesc aceleași interese, pasiuni și valori, contribuind astfel la well-being-ul și motivarea lor.

Ce face exact aplicația?

See You There! (SYT) este o platformă care constă dintr-un site web și o aplicație mobilă.

Situl este destinat administratorilor comunității (de obicei echipele HR) care au toate instrumentele necesare pentru a gestiona conturile angajaților și conținutul. Fiecare companie dispune de o comunitate dedicată, doar HR fiind abilitați să adauge noi membri (angajați).

Angajații downloadează aplicația (iPhone și Android) și se conectează cu contul pe care îl primesc prin mail.

See You There! încurajează interacțiunile face-to-face între colegii care au aceleași pasiuni, interese și valori. Folosind aplicația ei pot să organizeze activități și evenimente ce corespund intereselor lor împreună cu colegii (mănâncă la prânz, joacă fotbal împreună, ies la bere, discută despre ultimele gadgets sau își recomandă un pediatru bun pentru copiii lor).

Noi le facem sugestii personalizate de activități cu colegii în funcție de interesele fiecăruia.

În plus, **SYT** propune utilizatorilor să contribuie pozitiv în societate, integrând evenimente de voluntariat organizate

de diferite fundații și asociații. Lista de fundații și asociații care pot să propună cauze sunt validate de fiecare companie în parte pe situl web de administrare.

Practic transformăm un team-building punctual într-un proces personalizat și continuu de construire a unor comunități strânse și cu valori puternice.

Situl web oferă de asemenea statistici relevante pentru activitățile realizate de către angajați, precum și o viziune unică asupra principalilor lideri de comunități – acestea pot constitui punctul de plecare pentru luarea de decizii măsurabile în strategia de engagement.

Ce impact are SYT în companii?

- accelerează integrarea noilor angajați
- crește sentimentul de apartenență și încrederea între colegi
- încurajează colaborarea inter-departamente/echipe (agilitatea) și knowledge exchange
- implică angajații în strategia CSR a companiei

- crește retenția angajaților

Care este piața?

Ne adresăm companiilor cu peste 100 de angajați, în principal în domeniul serviciilor, care implementează actualmente diferite măsuri pentru motivarea colaboratorilor.

Majoritatea sunt companii care sunt recunoscute că fiind atractive pentru salariați, noi ajutându-le să atingă excelența și să aducă un plus de engagement, în special celor mai buni angajați care se află în vârful piramidei, în direcția nevoilor personale (caută sens și impact).

Căutăm de asemenea să realizăm parteneriate cu firme de consultanță pe strategie sau HR. Pe lângă utilizarea în cotidian pentru motivarea angajaților, SYT este un tool indispensabil care crește probabilitatea de reușită a oricărei fuziuni, achiziții sau transformări majore a unei companii.

În ce stadiu este acum?

Aplicația și platformă sunt complet funcționale de 4 luni, acum fiind în fază de implementare la primul client.

Cine sunt primii clienți? Cum le rezolvă problemele?

KPMG este prima companie care implementează un proiect pilot pentru integrarea mai rapidă a noilor angajați, precum și pentru crearea și animarea mai multor comunități tematice între angajații existenți.

Cum se monetizează? Care este fee-ul, care este strategia de vânzări?

Oferim platformă pentru testare gratuită timp de 3 luni oricărei companii care dorește să își îmbunătățească strategia de motivare a angajaților. Dacă după această perioadă rezultatele sunt satisfăcătoare, percepem o licență lunară de 5 Euro/angajat.

Într-o lume în care 85% din companii au trecut printr-o reorganizare în ultimii 3 ani și doar 26% din ele și-au atins obiectivele pentru care au făcut această reorganizare (studiu Getting organization redesign right by McKinsey & Co) este mai urgentă decât niciodată pentru companii să aibă o structură agilă, în care silozurile pe departamente să nu mai existe.

Exact acesta este motivul pentru care a fost creat SYT – ajutăm la crearea unei culturi colaborative între angajații din departamente diferite.

Nici un produs nu este rezultatul unei singure persoane – tocmai de aceea creșterea încrederii între angajați, schimbul deschis de cunoștințe și idei contribuie la o creștere exponențială a businessului.

De asemenea, implicarea angajaților în evenimente caritabile ajută la construirea unei companii responsabile cu valori puternice, care este mai atractivă pentru viitorii candidați. ●



TEO DELEANU, APPSEED.US:

Un full-stack generator care te scapă de toată munca plictisitoare

Adrian Chirilov și Teo Deleanu sunt cei doi parteneri care au pornit AppSeed, dar echipa completă este formată acum din 4 persoane. Un prim investment a venit anul trecut de la GapMinder, de 25.000 de euro, după care a urmat un program de accelerare la Techcelerator de 6 săptămâni, iar în momentul de față produsul se află la stadiul de MVP.

Mulți porneau la drum și se mirau că nu le funcționează proiectele

Este produs generat de experiență personală a celor doi fondatori: „*Facând mentorat remote, pentru clienți din toată lumea, peste 200 de sesiuni în total, ne-am dat seama ce probleme apar în startup-uri și așa a apărut ideea pentru AppSeed Tehnologic*”, ne spune Teo Deleanu.

Mulți dintre clienți s-au dezvoltat pur și simplu prea repede și oarecum superficial, în bootcampuri, apoi când porneau un la drum se mirau că nu le funcționează proiectele.



Ajungeau aproape toți la un moment de blocaj, care venea, în principiu, din faptul că au învățat în ritm accelerat și oarecum haotic, sărind mulți pași, fără să aibă la bază abc-ul programării.

AppSeed pune acum toate tehnologiile relevante în același box și generează pe baza lor o aplicație în limbajul dorit de client.

Mai exact dacă ești un freelancer și vrei să pornești rapid un proiect în Node.JS cu frontend de React sau Vue poți să ai o accelerare destul de mare.

Acest lucru poate fi util și pentru companii care vor să aibă o bază de start pentru proiecte și best practices.

AppSeed face totul automat, inclusiv implementarea

Este un startup pornit de numai un an, mai concret un builder de aplicații care generează aplicații web în mai multe limbaje, plecând de la template-ul de HTML.

AppSeed este un tool care unește partea de design cu un backend funcțional. Te

Greșeala celor care pornesc un startup?

Teo Deleanu: „Greșeala noastră pe un alt produs a fost că nu am făcut vânzări. Startup-urile fiind pornite de echipe tehnice, se opresc la un anumit punct în dezvoltarea lor. Mulți cred că produsul se vinde singur. Unii cred că dacă pui produsul online și arată bine, vine lumea și cumpără. Așa era prin 2007, acum nu mai e la fel”.

ajută să pornești proiectul frontend plus backend imediat.

Teo Deleanu: „*Iti alegi o temă HTML din piață, rulezi tool-ul nostru și deja ai generat backend pentru părțile plictisitoare – login, contact form, sign up, butoane etc. Lucrăm cu niște design pattern-uri curate, ușor de extins*”.

În cazul aplicațiilor simple, cum sunt site-urile one page, AppSeed face totul automat, inclusiv implementarea.

Folosind AppSeed, userul poate utiliza teme de pe orice platformă, își poate re-locu site-ul în funcție de ofertele de hosting, iar dezvoltatorii au mai multe opțiuni legate de limbaj și tipul bazei de date.

„Avem nevoie de investiții de aproximativ 300.000 de euro”

Teo Deleanu: „*Intenția noastră este de a ajuta site-urile să-și configureze parametrii*

AppSeed taxează serviciul de hosting, personalizare și suport. Procesul este automatizat în procent de 95%, ceea ce le permite să livreze produsul în câteva ore de la plasarea comenzii de către client.

Pentru dezvoltatori, au 3 pachete de servicii: FREE-apps full stack, documentație și self study, PRO-suport și update-uri-49 USD și pachetul PREMIUM cu implementare de feature-uri precum: e-payment payment, outh, ORM, 2 factor auth și altele-la 99 USD.

„pentru a arata ca pentru anul 2019. Sunt multe site-uri care se încarcă peste 10 secunde, în loc de maxim 3 secunde – moment în care mulți useri dau drop – și pierd vizitatori. Apoi, sunt multe site-uri care nu s-au protejat în zonă de GDPR, deși folosesc cookies”.

„Firmele mari din piață internațională, Wix sau Squarespace, generează partea de builder cu drag and drop, serviciu pe care îl oferim și noi cu AppSeed, dar acești mari «monștri» sunt numai pentru piața de limbă engleză. Pe piețele locale, în schimb, nu e nimeni”, ne precizează Teo.

În România e gol, inclusiv în teritoriile din jur, la care se adaugă Turcia sau Rusia, unde operează două firme locale dar tot mai rămâne loc.

Ce calitate umană ar trebui să aibă un fondator de startup fără de care nu se poate?

„Perseverența. Dacă într-o zi crezi că gata, ai cucerit pământul, a două zi îți dai seama că trebuie să cauți soluții noi și că mai ai multă treabă. Trebuie să ai calitatea de a merge înainte cu toată forța, continuu. Calitatea mea principală este că sunt cameleonic, sunt multi-skills. Într-un startup nu îți permiți să angajezi oameni pe mai multe poziții, e bine să știi să faci cât mai multe”.



„Acesta este momentul în care noi căutăm investiții ca să putem scala regional, în limba locală a pieței pe care ne extindem.

Astăzi avem peste 500 de developeri care și-au creat 1500 de aplicații web full stack”.

După calculele noastre, că să intrăm pe 3-4 piețe regionale, avem nevoie de investiții de aproximativ 300.000 de euro.

„Pe noi ne interesează să prindem o parte din clienții de la Wix, care sunt nemulțumiți”

Momentan, cererea pe piață este mare pe două nișe, pe care le servește și AppSeed: home users – cei care au nevoie de un website simplu de prezentare și developers, în special începători, care utilizează AppSeed pentru a obține o aplicație funcțională și testată în câteva minute. Ei au observat că și companiile care au un flux mare de angajați pot utiliza appseed pentru a-și dezvolta arhitectura după design pattern-uri ușor de întreținut.

„Peste 20% din clienții Wix sunt nemulțumiți de serviciu pentru că ajung la un anumit punct și nu mai pot continua” ne spune Teo Deleanu. „Nișa non-engleză e de vreo 20

miliarde de dolari. Pe noi ne interesează să prindem o parte din clienții de la Wix, care sunt nemulțumiți, și care vor să-și extindă site-urile. 20 % înseamnă 20 de milioane de site-uri. Acest lucru poate fi făcut doar cu o comunitate de dezvoltatori care utilizează produsul nostru și pot face modificările folosind Appseed”.

Unde e blue-oceanul adevărat

Momentan își propun să rămână pe tehnologia web. Vor încerca să „injecteze” tehnologia în cât mai multe startup-uri, să le rezolve problemele tehnologice pe care le au.

„La început vom livra licențe tehnologice la un preț oarecum modic, iar în momentul în care vor crește, licențierea va deveni bază veniturilor noastre”, adaugă Teo.

Modelul de business e pe două direcții: crearea de site-uri și rezolvarea problemelor tehnologice ale startup-urilor, freelancerilor, agențiilor, această fiind o formă de validare a tehnologiei proprii.

Teo Deleanu: „Ne propunem să intrăm pe piață arabă în viitorul mediu și apoi pe piață africană. Acolo e blue-oceanul adevărat”. ●

Dan R.

MIRCEA TĂUNE, SWITCH:

Cum îți poți reține clienții și să-i ajuți să devină o comunitate

Mircea Tăune este CEO al companiei Sigma AppDev, care a dezvoltat recent o aplicație denumită Switch. Aceasta este un „community engagement manager”, o soluție B2B prin care îți păstrezi clienții și dezvolți o comunitate a acestora.

De la street-dance la business

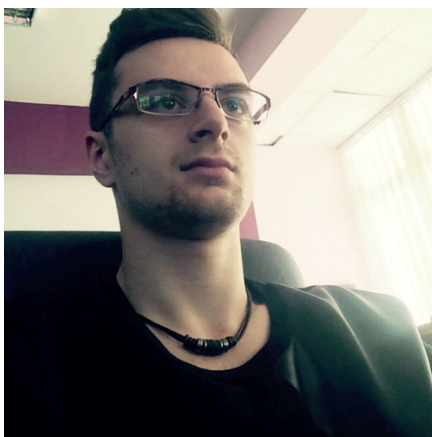
A pornit de la nevoia unui prieten ce are un club de street dance, Mircea fiind el însuși un street-dancer, și care nu reușea să managerizeze corect relația cu membrii clubului.

Folosea agende și cartonașe și nu reușea nicicum să stea în contact cu membrii clubului, în afară sălii de dans.

Mircea a dezvoltat Switch timp de un an de zile, o soluție web based ce oferă și posibilitatea de a avea propria aplicație branduită în app store și android market.

Calitatea care te-a definit, ca antreprenor?

„În principiu, poziția open-minded, sunt deschis la orice tip de sugestie, orice tip de conversație, sunt dispus să ascult părerile tuturor. Antreprenoriatul se bazează pe foarte multă răbdare, o calitate esențială”.



Firmele mici fac aceeași greșeală – umblă după clienți noi și uită să îi „rețină” pe cei deja existenți, ceea ce este și mai ieftin de altfel.

E necesară o investiție de 100.000 de euro

Vizează piețele de iubitori de sporturi, de educație diversă și comunitățile de orice tip.

Aplicația a pornit ca un sistem de gestiune, dar acum este o soluție de retenție a clienților, care îți permite să interacționezi cu oamenii și înafară serviciilor pe care le oferi – „te ajută să îi ții lângă tine atunci când nu sunt lângă tine”, după cum ne spune Mircea.

Trebuie să crești business-ul gândindu-te la el ca la o comunitate. În acest fel, membrii simț că fac parte dintr-un grup, îi ajuți prin a le oferi informații colaterale de folos, le recomanzi activități de interes și altele.



Pe ce se bazează succesul antreprenoriatul?

„Succesul antreprenorial stă foarte mult în felul cum îți alegi oamenii cu care lucrezi – echipa sau clienții. Dacă nu îi alegi cum trebuie, te pot duce în jos. Trebuie avut mare grijă la oameni. După cum se vede, în succesul antreprenorial nu este vorba întotdeauna despre bani“.

„În momentul de față sunt 3 clienți ce testează Switch, unul dintre ei fiind deja plătitor. Astfel, ideea este validată și arată un început bun“ se arată optimist Mircea Tăune.

Subscripția este de 50 euro / lună, până în 50 de clienți, iar pentru depășirea pragului, se adaugă 0,5 euro pentru fiecare client peste limită.

Pentru a avea și aplicație în app store și android market se plătește o taxă unică de 100 euro.

Pentru a dezvolta Switch și a-l impune pe piață, ar fi un necesar de 100,000 euro pe termen de un an de zile.

Aveți grijă cum vă alegeți asociații

Mircea a pornit propria afacere acum patru ani – Sigma AppDev, bazându-se foarte mult pe o echipă pe care a instruit-o de la zero. A pornit inițial cu doi angajați, a fost sprijinit și de un proiect pe fonduri europene de 15.000 de euro care i-a permis să achiziționeze echipamentele necesare pentru dezvoltarea de aplicații mobile.

Din septembrie 2017, are un partener de afaceri, vechi client de altfel, care l-a ajutat să crească firmă și să primească

bonus și echipă de la firmă anterioară unde lucrase, și pe care o formase.

Au reușit să reconstruiască modelul de business, renunțând la webdesign și dezvoltând o nișă mult mai bine structurată – dezvoltarea de sisteme de management online dedicate. Au ajuns astfel la clienți mai valoroși și cu un alt grad de responsabilitate.

„Până să găsesc acest nou asociat, nu dormeam noaptea, mă gândeam la diverse soluții – atunci am înțeles ce înseamnă echipă, mai ales când colegii mei au venit la mine, fiind dispuși să le scad salariile, ca să putem duce firmă mai departe, sacrificându-se personal. Trebuie să ai mare grijă în alegerea asociaților, să îi cunoști bine – altfel, totul poate fi frumos la început, dar pe parcurs pot apărea ciocniri de valori ce vor distruge extrem de rapid întreg business-ul“, ne sfătuiește Mircea. ●

Dan R.



CODIFUN - platforma care te învață profesiile viitorului prin joc

„Credem în prezența în clasă a doi profesori: unul uman și unul virtual“

Codifun este o platformă smart education care combină cele mai bune practici psihopedagogice cu soluțiile IT. Toate acestea pentru o eficiență maximă în instruirea elevilor, studenților, angajaților, viitorilor angajați chiar și a funcționarilor publici. Proiectul a apărut pe piața din Republica Moldova în septembrie, anul trecut. În prezent la platformă lucrează 12 persoane cu experiență în pedagogie, psihologie, design, animație, programare dar și un grup de colaboratori care îi ajută să traducă și să dea voce lecțiilor.

De ce a apărut CodiFun

Veaceslav Caburgan, fondatorul proiectului, spune că nu doar cunoștințele acumulate la finalul unei instruirii contează. Iar investiția timpului în cunoștințe așa cum se face în

Au avut până acum peste două mii de cursanți de diferite vârste. 90 la sută învață profesii din domeniul IT: frontend web developer, software tester, backend developer și marketing digital. Iar în curând iese 3D printing. Dornici de instruire au fost și persoane de peste 50 de ani, ceea ce demonstrează că totul este posibil dacă îți dorești cu adevărat.



Veaceslav Caburgan, fondator, CodiFun

educația tradițională e o investiție cu rezultate minime.

Memoria nu este un hard disk de stocare a informației, în două săptămâni 90 la sută din cunoștințele primite sunt pur și simplu șterse, ne convinge acesta.

Ceea ce contează în viitor sunt anumite abilități, care pot fi dezvoltate în o perioadă scurtă de timp. Pe astfel de rezultat pune accent platforma CodiFun.

Datorita platformei se reduc costurile pentru instruirea, recalificarea angajaților companiilor, vorbim aici de cei din instituțiile bancare, comunicații și IT sau funcționarii publici.

„Credem în schimbările care au loc în educație. În viitorul apropiat se vor reduce orele clasice de studii și se va produce alternarea lor cu activități practice. Credem în prezența în clasă a doi profesori: unul virtual și altul real. Cel virtual să preia partea

birocratică a procesului educațional, predarea, analiza și sistematizarea rezultatelor iar cel real să devină mentor, să transmită experiență, emoții, să organizeze activități practice”, menționează Veaceslav Caburgan.

Cum funcționează platforma? Depinde cine sunt utilizatorii

- **Dacă ești o persoană care dorește să învețe o profesie din domeniul IT** fără texte plictisitoare, fără stres și folosind cele mai inovative metode de predare, evaluare și consolidare atunci vei intra cu contul de User.

Zilnic ai o misiune formată din câteva sarcini la un anumit subiect din profesia aleasă. La evaluare ai câteva sarcini, iar consolidarea cunoștințelor o faci prin joc și nu durează mai mult de 15 minute.

O misiune pe zi pentru a fi siguri că cele câteva idei la subiectul respectiv vor fi bine fixate în memorie. Evoluția o observi într-un CV care se completează automat și care apoi poate fi trimis la angajatori.

- **Dacă ai cont de companie** atunci ai parte de o aplicație separată în care îți gestionezi singur procesul educațional, îți formezi clase între angajați, oferi subiecte actuale fiecărui grup de angajați și le urmărești progresul.

La fel compania își poate crea propria academie, să accepte viitori angajați în academie și să le permită astfel să se adapteze la necesitățile companiei.

Acum implementăm și analiza psihologică a angajaților, pentru a vedea cine are capacitatea de a avansa.

Veaceslav Caburgan, fondator, CodiFun

„Noi am intuit corect care vor fi trendurile anului în e-learning și educație cum ar fi edutainment, microlearning, game based learning, video interactive learning, social and personal learning, workforce enablement și am trecut la acțiune. Ne dorim să realizăm o platformă pentru Smart City. Una din cele șase caracteristici ale orașelor inteligente este Smart People. Nu cred ca educația tradițională așa cum o știm noi poate satisface această categorie. Tehnologia transformă educația și ne dorim să fim parte a acestei transformări.”



- **Dacă ai cont de instituție de învățământ**, poți folosi platforma pentru a oferi cursuri suplimentare și cele din program sub formă de lecții video interactive, teme extrașcolare, a pregăti viitorii studenți în propriile academii.

Deoarece crearea conținutului interactiv presupune totuși anumite costuri, aplicația va permite schimb de subiecte și programe între instituții. Acum lucrăm la aceasta cu câteva colegii și universități.

- Iar dacă ai **cont de academie** îți poți monetiza cunoștințele sau pur și simplu poți deveni un manager de academie oferind cursanților lecții pentru cele mai solicitate profesii.

Veaceslav Caburgan, fondator, CodiFun

„Nu vom uita niciodată prima clasă formată din 30 de studenți. A fost o plăcere să vezi cum modul lor de a gândi se schimbă, cum se orientează spre o carieră IT, tineri care până la acel moment poate nu s-au gândit să facă asta. Am avut o experiență fructuoasă cu compania Orange. În doar trei luni de instruire online și o lună offline s-a reușit însușirea profesiei Software Tester - adaptată la necesitățile companiei. O parte din tineri au început a activa în companie la finalul instruirii. În luna noiembrie vom relua

acest program și vom selecta alți tineri pentru această profesie.”

Au avut un început dificil. Spre deosebire de alte start-upuri care își permit luxul de a testa o perioadă mai lungă produsul, să dezvolte fără să aibă încasări, în cazul lor a fost necesar să găsească soluții imediate de monetizare a proiectului pentru a acoperi costurile și salariile angajaților.

Au reușit să facă asta, iar acum se bucură de proiecte frumoase.

Unul dintre ele este un program de instruire realizat de Asociația Națională a Companiilor din Domeniul TIC cu sprijinul financiar al Guvernului Suediei și UN Women.

Peste o mie de femei din Republica Moldova au început de curând să își dezvolte abilitățile necesare poziției de Front End Developer.

Programul de instruire include sesiuni online timp de șase luni pe platforma CodiFun și offline, timp de două luni, împreună cu mentorii CodiFun.

Ce urmează? O perioadă de provocări și noi produse

„Luna octombrie și noiembrie este o perioadă importantă pentru noi. Odată cu

introducerea conturilor pentru companii și instituții școlare încheiem a doua etapă a proiectului. Până la sfârșitul anului vom avea pe platformă câteva mii de studenți de la instituții de învățământ și trebuie să producem conținut pentru ei. Și sperăm să avem și colaborări cu companii din domeniul IT, bănci și alte companii care au nevoie de instruirea angajaților. În a treia etapă vom introduce aplicații noi pentru CV automatizat bazate pe inteligența artificială, vom introduce noțiuni noi de evaluare a cognitive skills, personal și social skills atât pentru companii cât și instituții de învățământ. Vom adapta platforma pentru necesitățile profesorilor și a părinților. Vom pune accent pe profesii noi cum ar fi printare 3D, machine learning”, ne mărturisește cu entuziasm Veaceslav Caburgan.

Au reușit să lanseze CodiFun în Ucraina în limba ucraineană și rusă. Își doresc să penetreze și mai mult piața din România

„În România nu am avut până acum o activitate intensă, nu din lipsă de interes, ci pentru că eram limitați în a lua studenți în platformă în prima perioadă de dezvoltare.

Acum discutăm cu posibili parteneri care vor dori ca cursanții CodiFun să fie parte a companiei lor. Noi le propunem să investească în propriile academii resurse cu mult mai mici decât ar investi în publicitate pentru a găsi angajați. Pe lângă faptul că procesul de selecție e mult mai rapid, îi poate pregăti din timp pentru necesitățile companiei”, spune fondatorul platformei.

Cât costă cursurile?

Au ales să schimbe viața a zeci de mii de persoane la un preț accesibil, decât să instruiască sute de persoane la un preț de piață.

„Prețul unui abonament lunar pentru un utilizator simplu este de 10 euro. A fost o provocare, deoarece pentru a face față a trebuit să automatizăm multe procese și astfel să reducem costurile, inclusiv cele de creare a unor lecții interactive prin animație, care de obicei au un preț mult mai mare”. ●

Mihaela Ursu



Când ieși la cumpărături cu Visely

Startup-ul nemo.ai oferă soluții inteligente și autonome pentru comerțul electronic

Compania nemo.ai are trei fondatori și tot ei sunt cei care gestionează afacerea. Toți trei vin din domeniul IT, au experiență în programare dar și management. Au creat compania în Republica Moldova la sfârșitul anului 2016, iar în iulie 2017 au lansat primul produs „Visely Personalized Product Recommendations“.

Start-up-ul lor te ajută să vinzi mai mult și îți simplifică operațiunile de administrare

„Visely” este un produs inovativ și autonom care îi ajută pe proprietarii de site-uri web din domeniul comerțului online.

ALEXANDRU DEREVEANCO, fondator nemo.ai

„Toți cei trei fondatori am lucrat mulți ani în domeniul de outsourcing a serviciilor de dezvoltare a platformelor e-commerce.

Am văzut că multe din soluțiile de personalizare erau neperformante, atât din punct

„Din start ne-am propus să dezvoltăm produsele noastre pe piețe mari, cu un focus special dedicat piețelor din America de Nord, Europa, Orientul Mijlociu și Africa. Din fericire, integrarea cu platformele de «e-commerce as a service» permite acest lucru.”



de vedere tehnic, cât și în ceea ce privește profitul, abia atingeau o rată de conversie de 1-2%.

Era necesar ca minimum o persoană să se ocupe de partea tehnică și alta să poată să mențină soluțiile respective. Asta presupunea costuri în plus.

Am constatat o continuă tendință de migrare a soluțiilor e-commerce din așa numita «on premise» spre «cloud based» și mai departe spre «e-commerce as a service».

Apariția și succesele acestor tipuri de platforme ca «Hybris Yaas», «Magento Commerce (Cloud)», «WooCommerce», «Shopify», «BigCommerce» a confirmat acest trend.”

O soluție care rulează pe autopilot

Produsul lor reduce implicarea clientului la nivel de configurare, analiză și reconstrucție. Adică soluția rulează pe autopilot.

Mai mult, este adaptată la necesitățile de business specifice clientului. Este ușor de integrat în site-ul oricărui client

fără a fi nevoie de implicarea personalului tehnic.

Visely analizează comportamentul vizitatorilor pe site, deducând preferințele acestora: culoarea, mărimea, stilul, toleranța la preț și alte detalii. Ca mai apoi să recomande cele mai relevante produse.

De la bun început au convenit să finanțeze compania din banii pe care îi aveau, ca apoi să folosească venitul obținut pentru dezvoltarea ulterioară.

Au reușit să acumuleze capital inițial prin a face alte proiecte de outsourcing în paralel cu dezvoltarea produsului lor.

Cum funcționează?

„Visely”, pornește de la premiza normală că proprietarii de magazine online caută să îmbunătățească atât experiența de navigare pe site, cât și să-și mărească venitul din fiecare vizită a unui utilizator pe site.

ALEXANDRU DEREVEANCO, fondator nemo.ai

„Recomandările personalizate de produse «Visely» vin să satisfacă exact această cerință. Visely folosește mai multe surse distincte de relații între produse, care pot servi drept baza recomandărilor personalizate.

Folosind numele și descrierea produsului se construiesc relații între produse bazate pe conținutul textual al acestora.

La moment, se efectuează în patru limbi: engleza, spaniola, germană și franceză.

Au depășit cifra de \$1M venit generat clienților lor. Acum Visely generează câte \$1M la fiecare două luni, și această cifră e în permanentă creștere.

Un alt tip de relații sunt așa numitele tags, care sunt un mecanism de marcare/grupare al produselor după un indicator textual.

«Utilizatorul care a cumpărat produsul X a mai cumpărat/vizualizat și produsul Y».

Bazându-ne pe această analiză se pot deduce preferințele clienților și se pot construi relații extrem de relevante între produse. Administratorul unui magazin online poate explicit indica ce produse adiționale se vor recomanda pentru acel produs.

În multe domenii din e-commerce produsele se grupează în categorii sau colecții care se bazează pe unele aspecte comune a acelor produse. Serviciul «Visely» poate crea reco-

mandari de completare, ca de exemplu «Completeaza Look-ul».

Recomandarile sunt confirmate prin diferiți algoritmi și automat se selectează cea mai bună soluție pentru fiecare client.”

Ce tehnologii folosesc?

- Limbajele de programare - Java, Scala, Typescript, Javascript.
- Stocare de date - Cassandra si MongoDB. Având în vedere că este necesar de prelucrat un volum foarte mare de date în timp real, au decis să folosească aceste două produse.
- Procesare de date - Apache Spark oferă atât flexibilitatea necesară, cât și capacitatea de a prelucra eficient volume semnificative de date. În produsul lor folosesc și batch processing și realtime streaming.
- Platforme de căutare și de documente - Apache Solr si Apache Lucene. Acestea asigură un acces rapid la informație, dar și oferă o varietate de mecanisme de căutare a documentelor conform termenilor de căutare.
- Distribuirea și scalarea - Jenkins, Docker, Terraform.
- Hosting - AWS, Google Cloud.
- Portalul de administrare - se rulează pe un microserviciu Spring și folosește o aplicație React, împachetată de Webpack.

Fondatorii din start au agreat ca nemo.ai să participa doar la cele mai prestigioase acceleratoare de startup-uri, în principal YCombinator.

Din 2016 au aplicat la YCombinator de 3 ori, din păcate fără succes. Au fost



selecția însă în primă fază pentru sesiunea de YCombinator Winter 2019.

În curând vor merge la Mountain View, California, pentru a da interviul.

Au speranța că vor fi primul startup din Republica Moldova acceptat în acceleratorul YC.

Tot anul acesta, au fost acceptați în YC Startup School, o oportunitate de a învăța de la profesioniști din întreaga lume.

Cu cine colaborează?

Colaborează intens cu Shopify, unde sunt Certified Shopify partner. La începutul lui 2019 vor aplica să devină Certified Shopify Plus partner.

Aceasta le va oferi acces mai ușor la clienții de nivelul „enterprise” de la Shopify.

„Dacă e să vorbesc de dificultăți, cel mai greu ne-a fost să stabilim prețurile pentru produsul nostru.

Am avut patru variante până am ajuns la sistemul curent.

Un sfat: dacă vă gândiți să stabiliți un preț X, înmulțiți minim cu doi. *Avem mulți concurenți pe piață și ne bucură pentru că așa se nasc produse noi și inovative.*

Noi, spre deosebire de ei, executăm perfect produsul și avem o abordare personală față de orice specific de business a clienților noștri.”

Comerțul online va cunoaște o creștere masivă în următorii 5-10 ani

Următoarele produse lansate de nemo.ai se vor încadra în motto-ul de „E-Commerce Personalization on Autopilot” și vor face „Recomandări personalizate în faza de post purchase” și „Personalized E-Commerce Search”.

Tot în 2019 planifică să lanseze colaborări cu mai multe platforme de e-commerce as a service, precum BigCommerce și Magento Cloud.

Scopul startup-ului este de a deveni o afacere profitabilă cu o cifră de ARR în zeci de milioane de dolari.

Dar mai mult decât atât, își doresc ca nemo.ai și produsele sale să devină un brand recunoscut la nivel global în domeniul de e-commerce.

„Noi vom depune tot efortul ca să realizăm acest obiectiv în următorii ani. Comerțul online va cunoaște o creștere masivă în următorii 5-10 ani, nu doar din perspectiva cumpărăturilor făcute online, dar și a oamenilor implicați în acest proces, partea de vânzător online. Deși e-commerce e un domeniu ce se dezvoltă deja de 20 ani, are nevoie încă de multă inovație”, adaugă Alexandru Dereveanco. ●

Mihaela Ursu



INNOVATION LABS:

Un poligon de încercare perfect pentru studenții creativi în tehnologie

și o listă de slăbiciuni pe drumul unora dintre ei către eșec

Innovation Labs este o platformă de mentorat și dezvoltare pentru tinerii pasionați de tehnologii creative și antreprenariat. Este un program de zece săptămâni în care tinerii pot învăța direct de la antreprenori de succes din România care au afaceri recunoscute în România și la nivel global.

Sunt nume precum **Radu Georgescu**, fondatorul GECAD - PayU, **Andrei Pitiș**, acum vicepresident of engineering la Fitbit, fondatorul Vector Watch, sau **Vladimir Oane**, fondatorul uberVU.

A pornit de la dorința mediului universitar de a-i încuraja pe studenți să interacționeze

În cei 6 ani de activitate, au susținut peste 240 de echipe de tineri antreprenori, au fost implicați peste 150 de mentori și au organizat evenimente în 5 mari orașe din România, inclusiv Iași, încă din 2017.

Anul trecut, la evenimentul din Iași au participat 18 echipe formate din peste 40 de tineri care au prezentat idei pentru produse încadrate în cele șapte direcții de dezvoltare formulate în cadrul programului: Agriculture, Cyber-Security, Fintech, Health & Lifestyle, Retail, Smart Cities și Smart Mobility.



Cătălin Scripcariu este fondatorul Asociației Calemis și partenerul local al Asociației Tech-Lounge, alături de care au fost implementate două ediții ale programului de pre-accelerare Innovation Labs.

„Innovation Labs intenționează să încurajeze studenții să își dezvolte proiectele personale, să devină creativi, să descopere antreprenariatul. A fost și dorința mediului universitar de a-i încuraja pe studenți să interacționeze, să lucreze în echipe”, ne spune Cătălin.

„Este exact ceea ce lipsea comunității IT din Iași”

Cătălin Scripcariu: „În 2016 am descoperit programul de pre-accelerare Innovation Labs, un proiect național care s-a dovedit a fi exact ceea ce simțeam că lipsește în comunitatea Iași-ului: sprijinul până la lansarea pe piață. Un an mai târziu, în 2017 am reușit să organizez programul, pentru prima dată în Iași. În ambele ediții la DemoDay București, am luat premiul de cel mai bun pitch. În anul 2017 a fost câștigat de echipa Werit, iar în anul 2018 a fost câștigat de echipa Drink'Mon. M-am bucurat mult să văd că resursele și talentele noastre sunt vizibile și la nivel național”.

În 2018, proiectul Innovation Labs Iași a câștigat „Education Program of the Year” la Gala Pin Awards.



INNOVATION LABS IAȘI

vCatalog

- **vCatalog** este un catalog virtual care aduce beneficii școlilor, părinților, profesorilor sau elevilor. Produsul este conceput având la bază rețele neuronale și o tehnologie de tip blockchain, fiind fundamentat pe principiile transparenței, securității și stabilității.

AquaSmart

- **AquaSmart** este un dispozitiv ce vine în ajutorul persoanelor care dețin un acvariu. Printr-un sistem de monitorizare și auto-mentenanță ce oferă informații legate de chimia și temperatura apei, pot fi controlate automat, iluminarea, fertilizarea acvariului și hrănirea peștilor.

Autonomous drone

- **Autonomous drone** este o dronă bazată pe un sistem automat de deplasare, ce permite generarea unor valori aleatorii pentru direcție și distanță într-un mod continuu. Un astfel de dispozitiv este valoros pentru fermierii care își pot astfel monitoriza recolta într-un mod care să permită realizarea unor estimări precise privind producția agricolă.

Localis SaaS

- **Localis SaaS** reprezintă o soluție de tip blockchain care

protejează proprietatea intelectuală a startup-urilor prin crearea unei tranzacții unice ce înglobează amprenta criptografică a IP-ului activ. Soluția poate fi aplicată pentru diferite produse precum brevete, mărci comerciale, elemente de identitate vizuală și design, secrete comerciale, idei etc.

TrueStory

- **TrueStory** este o modalitate inovatoare de a stimula lectura critică a informațiilor de interes public. Aplicația este un agregator de știri online prin intermediul căruia cititorul poate avea acces la articole care dezvoltă același subiect, dar care îl abordează din unghiuri diferite. Produsul este destinat atât consumatorilor de știri, cât și publicațiilor care își doresc o creștere a transparenței.

Pinch'n Pitch

- **Pinch'n Pitch** este o componentă ce poate fi integrată în dispozitive de tip smartwatch-uri. Această componentă se bazează pe un senzor capabil să detecteze mișcările fine ale mâinii și să utilizeze aceste mișcări pentru a da comenzi diferitelor aplicații.

Not This Time Pal

- **NTTP** reprezintă o extensie a browser-ului Chrome care permite utilizatorilor să identifice cel mai bun preț pentru produsele pe care le caută. Astfel, printr-un singur click pe imaginea unui produs, cumpărătorii pot avea acces la cele mai avantajoase oferte comerciale.

NGFtech

- **NGFtech** oferă fermierilor o soluție de automatizare a solarilor, cu scopul creșterii productivității și calității culturilor agricole. Fermierii au acces la o platformă online unde pot vizualiza rapoarte de calitate privind recolta proprie. Totodată, această platformă reprezintă și un spațiu unde fermierii pot găsi o piață de desfacere, dat fiind faptul că înglobează un modul destinat clienților care pot cumpăra astfel legumele direct de la producător.

RWRD

- **RWRD** este o aplicație care își propune să crească acuratețea orarelor mijloacelor de transport în comun, arătându-le poziția în timp real. Aplicația își propune să încurajeze oamenii să utilizeze transportul public prin oferirea de vouchere în momentul în care aplicația este accesată prin rețeaua de WiFi al autobuzului.



3.000 de dolari pentru câștigător

Prima etapă de selecție a studenților este IDEA JAM, un eveniment selectiv ce are loc de două ori pe an și aduce în față publicului și a unui juriu pe cei care au idei de produse, îi ajută să formeze echipe, să învețe să prezinte un pitch - un fel de antrenament, urmat de Hackathon-ul Innovation Labs, în urmă căruia sunt selectate 8 echipe (de maximum 4 studenți fiecare) ce intră în programul de preacelerare.

Pe timpul a 8 săptămâni, echipele selectate participă la workshop-uri și programe de mentorare.

La jumătatea acestei perioade, are loc un Boost Day, se trec în revistă status-urile echipelor, se repetă pitch-ul pentru DEMO DAY național, etapă viitoare la care ajung numai 3 echipe din cele 8 selectate inițial.

Echipele care câștigă DEMO DAY primesc o bursă de 3.000 de dolari pe care o va

folosi pe perioada verii pentru un internship de dezvoltare a proiectului.

La prezentarea finală de la București, unde se adună câștigătorii din toate orașele unde este dezvoltat Innovation Labs (Cluj, Iași, Timișoara, Sibiu și București), un eveniment DEMO DAY NAȚIONAL, Iașul a avut cel mai bun pitch, două ediții la rând, chiar dacă nu a câștigat premiul cel mare, prin echipele de la WERIT (2017) și DRINK'-MON (2018).

Marile probleme ale studentului care se vrea antreprenor

Cătălin Scripcariu are și dezamăgirile lui:

- „Au fost multe idei bune care au pierdut pentru că nu au avut pe cineva care să facă un pitch valoros.
- Apoi, am mai observat că dorința lor de a merge mai departe, perseverența de a lupta pentru ideile lor, este destul de scăzută printre studenții noștri – când dau de greu, încep discuțiile aprinse în echipa. Apoi renunță destul de ușor.
- O altă mare problema este și lucrul în echipă. Motivul principal pentru care marea majoritate a echipelor au renunțat în 2017 încă din faza de preaccelerare a fost dat de certurilor interne. Contează foarte mult să existe persoană care unește echipă, ori aceasta apare foarte rar.
- Este un fenomen în antreprenoriatul românesc - nouă din zece se apucă de produs înainte de a-și valida ideea în piață.

La unul dintre workshop-uri avem și tema „validarea de către client”, pentru care încercăm să-i încurajăm să meargă către viitorul client, să discute cu el, să afle dacă ideea este valabilă, interesantă, acceptată.

Mulți refuză și vor să meargă numai atunci când au „ce să arate”, un lucru absolut greșit.

De fapt, nu trebuie să arate nimic, trebuie numai să explice ideea, să vorbească la telefon cu potențialul client, să li se valideze ceea ce au gândit. Mulți au fost surprinși când, sunând potențialii clienți, răspunsurile au fost foarte bune, li s-au sugerat îmbunătățiri în funcție de nevoile lor”.

Vrem să generăm modele de succes cu acest program

„Ne interesează să întoarcem în comunitate know-how și suport – spune Cătălin –, cum a fost către EBEC, evenimentul de idei al asociației studențești BEST sau către BringITon!, al Facultății de Informatică. Îmi doresc să creștem numărul de alumni, ca mai apoi ei să susțină traininguri în cadrul Innovation Labs, să generăm modele

de succes reieșite din programul nostru”.

În echipa de la Iași sunt 4 organizatori și 4 „ambasadori”, ultimii fiind doi profesori de la Automatică și Calculatoare și doi de la Informatică – ambasadorii sunt interfața proiectului cu studenții, ei prezintă celor interesați acest program și încearcă să-i susțină și să-i încurajeze pentru a veni cu idei în concurs. ●



SECȚIUNEA

Management & Dezvoltare

MICHAEL HUERTAS
(PARTNER, DENTONS) AT MINDCHAIN:

„No matter how innovative, businesses should not run away from regulation because it will catch up with them“

Financial regulators have better tools in 2019 compared to 2008 to face a world crisis. But it's very important for the traditional and new financial institutions to work together in order to prevent a fallout. No matter how innovative, businesses should not run away from regulation because it will catch up with them at some point, says Michael Huertas, Partner at Dentons, about the new financial business models.



How should regulators approach this new era of technology?

One of the key changes that we have seen over the past two years is that supervisors are actually saying: We need to do something about regulating Blockchain. And there are two ways of doing that: You can either create something specific to the Blockchain and that means taking the existing building blocks that you have in financial regulation and amending them to fit Blockchain.

Or the other option is: let's actually take what we have and expand it for new business models to fit in the existing framework.

Basically it means that for those firms that are affected it means thinking about do I actually want to go down

that route and bring my product or my APIs into the current regulated environment or do I need to rethink how to launch with the risks that you have when you are outside the financial regulatory perimeter.

But keep in mind that the financial regulatory perimeter is growing and at some point you we will back in. So what we advise clients to do is to perform a gap analysis, usually with lawyers and accountants, and think about the business model now but also think about where will it be in five years. In that scenario one can actually use the regulatory building blocks as a tool to scale their own business.

Because if you do that you are able to actually get the certainty that investors

and consumers, users of your service want.

And what's your general advice: to build a business inside the regulatory perimeter from the start, or to postpone it until the institutions release regulations for your innovative business?

There are two certain things: taxes and regulation. If you are inside the regulatory perimeter you are able to help shape the debate of innovation.

So one of the key changes that has occurred over the last two years is the use of regulatory sandboxes, so having that safe space where the regulator can monitor what you are doing, and have a dialog between you, the entrepreneur and the supervisor and say: this is what I would like to do, these are the issues I



have as a business, including with regulation and that's what I would like to discuss about how we can add value to clients and end-users is key.

At the end of the day, regulation is not there to exclude businesses coming in if they are able to develop and provide a valuable service to clients.

If you are not providing a valuable service to clients, it's questionable whether you should be in that space or not. That's why regulation keeps those guys on the outside.

But when you are inside the space you are able to shape the debate. And I think now, with the growth of sandboxes as a regulatory tool, one that started in the UK, with the FCA's sandbox program, a number of EU and global jurisdictions are adopting the same approach.

There is a lot of opportunity for innovation to meet with regulators and at the EU level there is appetite for that development to gather pace.

Does regulation cut into the innovative potential of some new technologies?

I think certain technologies are better understood by some supervisors than

others. There is however a need to look at, regardless of what the technology is, what the actual business proposition is.

The supervisors are playing catch up, they are understanding the difference between a security token, a utility token, a crypto currency, a payment token. In payments, for example, the advances in using Ripple or other crypto currencies for exchange transfers are very well understood.

Also the use of digital wallets is exceptionally well understood. For crypto trading the proposition and risks are also very well understood because we have very good regulatory principles in Europe and it's very easy to have that discussion with supervisors.

For other more exotic proof of concepts the learning curve and need for dialogue is still there.

There is some kind of generation war between fintech and the traditional financial system. How do regulation negotiations work in finding a middle ground?

Historically there may have been the divide, especially where some banks, and their supervisors, may have been wor-

ried about the disruption risks from fintech.

But if you look at recent studies on a global level, the rate of disruption in certain areas improves how traditional financial services act and engage with customers. That partnership is growing. We don't however have, as of yet, a full picture of the risks of a fallout from fintech or blockchain.

And I think both sides should work together to reduce the fallout. Because if you look at scenarios, where say an exchange loses a password and cannot pay out hundreds of million worth of dollars that's an operational risk.

Also, how one reduces the hack ability of smart contracts or improves the interoperability between blockchains is important. Those are known risks with known paths to finding a workable solution for all stakeholders. Getting there needs all sides to get around the table. In 2019 to 2025 we will probably see a lot of empowered business models where it's a lot more collaborative.

In 2008 the traditional financial system had enormous fail, that caused a world financial crisis. Was it because of lack of regulation?

Regulation is never perfect. It can't prevent competing interests, or fully eliminate that conflicts of interest within the actors arise even if it can set principles on how to identify, mitigate and manage them.

The toolbox that we had in 2008 and the toolbox that we have now in 2019 are different. For sure the one we have now is stronger.

If it were to come to a next financial downfall, and corrections can be cyclical, the supervisors are in a better position than they have been before.

But it's not perfect, and with every crisis comes opportunity. It's also a matter of compliance with institutions that is also getting better.

So the financial providers have learned the lessons. The new disruptions enter-

ing the frame, the concern from the traditional institutions is that these new companies think that they don't need to be regulated, those false truths professed by some tech disruptors need to change in order to prevent a future problem driven by tech cascading across certain parts of markets.

Then there are still very serious tech failings, including for traditional financial services providers. The fact that a bank's ATMs don't work anymore is a tech fail with a very real impact for customers. Those risks are now firmly part of supervisory priorities in the EU at all relevant supervisory levels.

One thing that however remains the same even if the supervisors' tools have been strengthened is that regulation cannot, and perhaps should not, eliminate investment risk or the real need of

investors to take greater ownership of their decisions.

That also applies to crypto. Looking to the past, certain banks may have behaved badly and others didn't in the last crisis. But regardless of which cycle you are in the regulatory development you always have bad actors.

The process of supervision and regulation is to identify the bad actors and making sure that if they cause problems, including because of their own doing, they are isolated and the market is safe. That's the basic principle of financial regulation. ●

Aurel DRĂGAN

Tech Editor – Business Review.

This interview is a collaboration Business Review and PINmagazine)



CRISTIAN GRĂUNTE, STARTUP GRIND:

Prin acest eveniment, Iașul intră în comunitatea internațională de antreprenoriat formată din peste 500 de orașe

Ce este Startup Grind?

Totul a început cu Derek Andersen, care a fondat conceptul de Startup Grind în orașul Palo Alto din California, în anul 2010. În prezent, Startup Grind a devenit o comunitate globală susținută de Google for Startups și concepută pentru a educa, a inspira și pentru a conecta antreprenori de peste tot în lume.

Startup Grind susține lunar evenimente în peste 500 de orașe, reunite în peste 125 de țări, unde fondatori, inovatori, profesori și investitori de succes împărtășesc poveștile lor personale și lecțiile învățate în drumul lor spre un business de succes.

Valorile promovate de Startup Grind:

- Credem în a-ți face prieteni, nu contacte.
- Credem în a oferi, nu în a lua.
- Credem în a-i ajuta pe alții înainte să te ajuți pe tine.

De ce Startup Grind în Iași?

În ultimii 3 ani am fost martori la formarea și extinderea comunității de startup în Iași, prin evenimente precum Startup Weekend, Innovation Labs, Codecamp Hackathon, coagularea comunității Iași Startups și înființarea

Anul 4, nr. 11  Aprilie 2019

primului accelerator de startup-uri TBNR Accelerator.

Totuși orașului Iași îi lipsea un eveniment recurent care să inspire, să educe și să unească antreprenori din cât mai multe domenii de activitate. Era nevoie de un eveniment care să pună Iașul pe o hartă internațională și care să faciliteze comunicarea cu antreprenori de succes la nivel global.

După 2 luni și un protocol format din 9 pași, în care ultimul pas a fost susținerea unui pitch pentru orașul Iași, pe 15 Septembrie 2018 Iașul a fost aprobat în familia Startup Grind.

Prin lansarea filialei Startup Grind în Iași, orașul intră în comunitatea internațională de antreprenoriat formată din peste 500 de orașe, din 125 de țări, cu un număr de antreprenori care depășește 1.500.000.

Startup Grind Iași #1 ediție - 23 Octombrie 2018

Prima ediție SGI a avut loc la FabLab Iași pe 23 octombrie 2018, iar invitat special a fost **Florin Cardașim** - fondator Codecamp, TBNR Accelerator, Strongbytes - unde într-o discuție relaxată împreună cu Cristi a vorbit despre „The power of communities”, incluzând lecții puternice pe care Florin le-a învățat în timp ce se ocupa de organizarea celei mai mari conferințe de IT timp de 11 ani, demararea propriului business de training și consultanță și în fondarea primului accelerator de startup-uri din Iași, TBNR Accelerator.

Startup Grind Iași #2 ediție - 27 Noiembrie 2018

La a doua ediție SGI, l-am avut ca invitat special pe **Marius Ursache** - fondator



„În urmă cu ceva ani, când mă aflam în Miami, USA, am participat la un eveniment foarte educativ, numit Startup Grind Miami, unde am cunoscut povestea unui antreprenor local, cu un startup de succes. I-am auzit povestind despre experiențele lui personale și antreprenoriale, unde a punctat multe lecții importante pe care le a învățat pe parcurs. Multe dintre aceste lecții au mers cu mine mai departe și chiar m-au ajutat în momente importante din cariera mea.

Reîntors în Iași, am găsit răspuns la o întrebare mai veche: Ce pot face eu pentru comunitatea din care fac parte? experiența plăcută de la Startup Grind Miami m-a determinat să pornesc demersul pentru ceea ce avea să se numească mai târziu Startup Grind Iași.”

Cristi Grăunte, Chapter Director Startup Grind Iași.

Grapefruit, CEO Metabeta, CEO Eternime, Mentor at MIT - Massachusetts Institute of Technology și la Singularity University - care ne-a povestit despre călătoria lui antreprenorială, ne-a împărtășit lecții importante pe care le-a învățat la Grapefruit în 19 ani de existență a agenției, cum a ajuns să fie mentor la MIT și, printre altele, experiența sa de la Burning Man.

Startup Grind Iași # 3 ediție - 20 Decembrie 2018

În decembrie a avut loc o ediție specială SGI care a avut loc pe 20 decembrie 2018. Aceasta s-a desfășurat într-un format diferit, și anume un **Community Party**, unde împreună cu toate comunitățile din Iași (printre care Codecamp, Iași Startups, People of Design,

Girls Who Code, IașiJS, FrontendHUB, RubikHub, FabLab, The Grape, Hackerspace) s-a organizat o mega întâlnire și petrecere pentru a celebra faptul că împreună putem face lucruri frumoase pentru comunitate. Locația ne-au oferit-o cei de la Rocknrolla.

Startup Grind Iași în 2019

Pentru 2019 avem planuri mari să aducem invitați din afara comunității, care să aducă energie nouă și lecții puternice pentru cei care participă la evenimentele SGI. Dorim să creștem notorietatea și vizibilitatea evenimentelor Startup Grind Iași pentru ca tot mai mulți oameni din comunitate să se bucure de beneficiile acestui event.

Startup Grind Iași #4 ediție - 29 Ianuarie 2019

La a patra ediție SGI, am fost încântați să îl avem ca invitat pe **Andrei Postolache**, autorul cărții „Fun & Fearless Leadership”. Andrei ne-a vorbit despre experiența lui în fondarea TBNR Accelerator Iași, cum a ajuns să fie manager Endava Iași, crescând echipa până la 300 de oameni. Ne-a povestit și despre cum și-a transformat faptul de a fi introvertit într-o calitate și astfel începându-și propriul business, Introspecials, de training și consultanță în afaceri.

Startup Grind Iași #5 ediție - 20 Februarie 2019

La a cincea ediție SGI, invitatul nostru special a fost **Răzvan Gavrița** - fondator a două companii, CognitiveSEO și BrandMentions. Acesta ne-a împărtășit din experiența sa de peste 20 de ani în marketing pe internet, ajutându-ne să înțelegem mai bine conceptul de SEO, cum să îmbunătățim strategia de mar-

keting digital a unui business și cum să folosim instrumentele care ne stau la dispoziție pentru a ne afla cât mai sus în clasamentul Google.

Vrei să susții Startup Grind Iași?

Cautăm parteneri, sponsori și voluntari.

Noi, cei de la Startup Grind, suntem ghidați de crezul că „împreună putem face lucruri mărețe” și avem determinarea de a face evenimentele Startup Grind Iași din ce în ce mai mari și impactive pentru comunitate, cu toate acestea avem nevoie de susținere.

Suntem în căutare de:

- Companii care au aceleași valori ca ale noastre și vor să sprijine educația în comunitate.
- Parteneri/ sponsori care să ne ajute cu partea logistică (food, drinks, prints, photos & video).
- Voluntari care să ne poată ajuta cu partea de propagare a mesajelor în social media și logistica din ziua evenimentelor.

Dacă vrei să devii susținător Startup Grind Iași, scrie un email lui Cristi la adresa:

cristian@startupgrind.com

Cum găsești evenimentele Startup Grind Iași?

- **Facebook:** <https://www.facebook.com/startupgrind.iasi>
- **Website:** <https://www.startupgrind.com/iasi>

Construiește inteligent o echipă care să și funcționeze ca o echipă

Câteva sfaturi „din bătrâni“ foarte practice pentru a duce la bun sfârșit una dintre cele mai complicate întreprinderi – aceea de a face oamenii să lucreze împreună și să aibă și succes

Claritatea rolului și complexitatea sarcinii

O cercetare privind relația dintre colaborare și motivare (Carr, PB et GM Walton, 2014) arată faptul că munca în colaborare se îmbunătățește atunci când rolurile membrilor unei echipe sunt clar definite și bine înțelese – adică membrii simt că pot contribui autonom cu partea lor de muncă. Fără această claritate, membrii echipei își pot pierde energia, negociind roluri sau protejându-și teritoriul, în loc să se concentreze pe sarcină. În plus, dacă echipa percepe sarcina ca fiind una ce necesită creativitate și unde abordarea nu este una bine definită încă, membrii săi sunt mai dispuși să investească timp și energie în colaborare.

Dilemele colaborării

Cercetarea a identificat 4 caracteristici notabile ale muncii în echipă. Paradoxal este faptul că aceleași 4 atribute necesare pentru succesul în colaborare par a fi exact cele care subminează colaborarea. Cu alte cuvinte, echipele cercetate au reușit atât datorită, cât și în ciuda compoziției lor.

Este puțin probabil ca membrii echipelor complexe să își împărtășească cunoștințele în mod liber, să fie flexibili,



Letiția Lucescu

senior partner EVOLUTIV

să își schimbe între ei sarcini de lucru pentru a depăși obstacole apărute, să se ajute reciproc să finalizeze activități la timp, să pună în comun resurse – cu alte cuvinte, să colaboreze.

1. Dimensiunea echipei

Nu cu mulți ani în urmă, echipele depășeau rar 20 de membri, dar acest lucru nu mai este valabil astăzi. Noile tehnologii au dus la creșterea numărului membrilor echipelor pentru a putea coordona un set foarte divers de activități și a canaliza abilități foarte diverse. Ca rezultat, multe echipe depășesc acum 100 de membri. Cu toate acestea, cercetările arată faptul că atunci când echipele depășesc numărul de 20 de membri, nivelul natural de colaborare între membrii echipei scade.

2. Participarea virtuală

Multe echipe complexe lucrează astăzi la distanță. Logica este aceea că sarcinile alocate necesită contribuția și

cunoștințele unor oameni din locații diferite. Provocarea este că, pe măsură ce echipele devin preponderent virtuale, colaborarea tinde să scadă.

3. Diversitatea

Adesea, provocările cu care se confruntă companiile reclamă convocarea rapidă a cât mai multor profile de expertiză. E un fapt știut că diversitatea duce la inovație, dar de cele mai multe ori acești oameni nu s-au mai cunoscut și cu cât mai mare este proporția lor, cu atât mai puțin deschiși vor fi să își împărtășească cunoștințele și să manifeste comportamente de colaborare. Cercetarea mai arată că membrii echipei colaborează mai ușor și mai natural dacă se percep că fiind asemănători unii cu alții, ori tocmai diferențele sunt cele care i-au adus împreună.

4. Nivelul înalt de educație

Echipele complexe care colaborează generează adesea o valoare imensă deoarece își extrag soluțiile noi dintr-o varietate de competențe și cunoștințe foarte specializate. Cercetarea semnalizează că pe măsură ce crește proporția de specialiști foarte educați într-o echipă, cresc și șansele ca munca în echipă să degenereze în conflicte ne-productive.

8 moduri de a construi echipe care colaborează

În timpul cercetării s-au examinat peste 100 de factori, dintre care s-au izolat **8 practici** care ar duce la succesul



colaborării - adică ce i-a sprijinit în depășirea dificultăților provocate de **dimensiunea echipei, diversitatea sa, comunicarea la distanță și specializarea membrilor săi:**

1. Să investești în practici care duc la construirea de relații

Companiile în care se colaborează cel mai mult numesc aceste practici „*practici semnătură*”, adică practici care sunt memorabile, greu de replicat de către alții, proprii mediului lor de business.

2. Să modelezi comportamentul colaborativ

Comportamentul echipei de management este crucial în a susține o cultură a colaborării. Provocarea este să-l faci vizibil. O soluție ar putea fi aceea de a investi timp în interacțiuni frecvente față în față, creând astfel oportunități ca angajații din toată compania să vadă echipa de conducere în acțiune.

3. Să crezi o cultură a generozității

Un rol important pentru conducere este acela de a se asigura că practicile de

mentoring și coaching devin parte din rutina întregii organizații. Ne referim atât la procese formale, cu roluri și responsabilități clare, cât și la cele mai puțin formale, care pot face parte din activitățile zilnice. Procesele mai puțin formale de coaching, care se pot întâmpla zilnic, ajută la crearea unei culturi a generozității, în loc de una tranzacțională.

NB: *primii 3 factori reflectă filosofia liderilor din organizație. Echipele le este bine atunci când persoanele din conducere investesc în gesturi și practici care sprijină relațiile sociale, în a demonstra ei înșiși comportamente de colaborare, și în a crea o cultură „a generozității” – una în care angajații au interacțiuni cu liderii lor și colegii lor și acest lucru este privit ca ceva valoros și oferit cu generozitate, ca pe un cadou.*

4. Să te asiguri că ai abilitățile necesare

Abilități utile pentru colaborare sunt:

- să arăți celorlalți apreciere,
- să poți să te angajezi în conversații cu un scop,
- să poți rezolva conflicte productiv și creativ,

- să construiești rețele/relații,
- să poți purta conversații dificile,
- să poți gestiona proiecte.

5. Să sprijini dezvoltarea spiritului comunității

Puteți organiza diferite evenimente care vă pot aduna împreună: un meci de fotbal, un meci de tenis, o zi de gătit, o zi de plantat pomi sau de ajutorat într-o anumită comunitate defavorizată etc.

6. Să numești lideri de echipă care sunt orientați și pe sarcină și pe relații

Există opinii potrivit cărora liderii orientați pe relații sunt mai potriviți în echipe complexe, pentru că oamenii sunt mai dispuși să își ofere cunoștințele într-un mediu bazat pe încredere și bunăvoință. Alții afirmă că orientarea pe sarcină este cea mai importantă, pentru că implică abilitatea de a clarifica obiectivul, a genera o înțelegere comună a dimensiunii sarcinii, a monitoriza realizarea ei și a oferi feedback. A fost nevoie de 55 de echipe ca să se concluzioneze că adevărul este la mijloc: e important ca liderii să aibă ambele

orientări - și pe relații și pe sarcină - și să utilizeze aceste competențe în diferite faze ale unui proiect.

7. Să construiești pe relații existente anterior

Studiul arată că cele mai mari șanse de a colabora chiar de la începutul formării unei noi echipe o are aceea în care membrii săi (20- 40% din ei) s-au cunoscut și au lucrat deja împreună.

Putem folosi astfel de persoane ca **noduri**, care în timp vor duce la formarea unor noi rețele de relații.

8. Să înțelegi claritatea rolului și ambiguitatea sarcinii

Colaborarea se îmbunătățește atunci când rolurile membrilor unei echipe sunt clar definite și bine înțelese – adică membrii simt că pot contribui autonom cu partea lor de muncă. Fără această claritate, membrii echipei își pot pierde energia, negociind roluri sau protejându-și teritoriul, în loc să se concentreze pe sarcină. În plus, dacă echipa percepe sarcina ca fiind una ce necesită creativitate și unde abordarea nu este una bine definită încă, membrii săi sunt mai dispuși să investească timp și energie în colaborare.

Aspecte practice referitoare la dezvoltarea relațiilor cu ceilalți (ce puteți face voi cu colegii voștri)

- Ar fi util să învățați cum să gestionați conflicte inevitabile, așa încât să rezolvați problemele repede și creativ.
- Atunci când aveți un conflict cu un coleg din altă echipă, documentați

împreună conflictul și eforturile de a-l rezolva. Descrieți împreună problema, ce ați făcut până acum ca să rezolvați problema, soluții posibile. Dacă începeți să faceți acest lucru sistematic, s-ar putea să găsiți singuri soluții și să nu mai fiți nevoiți să mergeți la șefii voștri.

- Puteți să vă creați o diagramă în care să reprezentați prin cerculețe diverși colegi din organizație care v-ar putea fi de ajutor și să vă creați propria rețea de ajutor reciproc.
- Puteți organiza sesiuni de lucru pe un proiect în care să invitați colegi să își spună părerea. Aceste sesiuni pot dura de la 15 minute la jumătate de zi.
- Puteți interacționa informal și frecvent cu oameni din alte funcțiuni sau discipline

Câteva sfaturi „din bătrâni“

- Ai grijă cum folosești unele cuvinte, pot declanșa sau anula uneori eforturile sincere de aplanare a situațiilor conflictuale. Înlocuiește: „**Da, dar ...**” cu „**Da, și vreau să adaug ...**”
- **Nu „vâna” vinovați sau vinovați ascultă argumentele celuilalt.**

Important este să clarifici situația și să căutați împreună soluții.

- **Nu evita sau amâna** abordarea unei situații tensionate sau neplăcute, **fă-o cât de repede poți**. Asumă-ți această responsabilitate managerială.

Mai jos încă câteva sfaturi practice, de bun simț. Poate că uneori funcționează mai bine decât orice model teoretic:

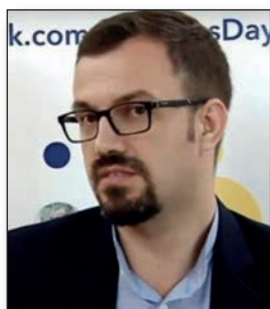
- Bate palma. Stabilește relații de colaborare. Concentrează-te pe ceea ce vrei să faci, nu pe „cine e mai tare”.
- Arată respect pentru ideile și experiențele celuilalt. Ceea ce ție îți se poate părea o glumă, celuilalt e posibil să i se pară că îl iei peste picior.
- Nu fă din țânțar armăsar. Păstrează proporțiile. Vezi dacă merită să faci prea mult caz. Dacă miza nu e importantă, așteaptă un moment când poți clarifica.
- Ascultă-l și arată-i că-l înțelegi.
- Concentrați-vă pe situație și pe ce aveți de făcut. Separă emoțiile de informații și probleme de rezolvat.
- Și tot ce mai crezi că poate ajuta ca să fie pace! ●



Era tehnologică naște un nou și surprinzător tip de manager – „liderul smerit“

The **humble leader** este cel care reușește să aibă cele mai creative și eficiente echipe

Care ar trebui să fie rolul departamentului/funckionii HR în cadrul unei organizații a fost, mai mereu, atât mărul discordiei, cât și eterna dezbatere.



Daniel Dragoș Panainte
HR Community Manager Iași

Ce constatăm, la început de 2019, privind provocările muncii de HR ?

În primul rând, o trivializare și simplificare nepermisă asupra fenomenului. Două ar fi cauzele ce au condus la apariția și persistența acestei situații de fapt.

- **Prima e legată de poziția celor care fac aprecieri la adresa fenomenului.** Stakeholderii și top-managementul pot trata HR-ul în funcție de backgroundul lor academic și de modelul de business existent. Îmi amintesc și acum de o discuție avută în boardul Asociației Oamenilor de Afaceri Iași cu mulți ani în urmă, în care proprietarul unui hotel împărțea business-urile în:

- **afaceri de patrimoniu** (organizată în jurul unui asset, unitate de producție etc.) și

- **afaceri de servicii** (unde riscul unui spin-off al celor mai valoroși colegi/parteneri e inevitabil – replierea modelului de business fiind mai facilă în acest caz).

Cu alte cuvinte, cei care dețin un business bazat pe o infrastructură vor avea o viziune strategică diferită legată de rolul capitalului uman în raport cu cei care vând produse și servicii create exclusiv din combinarea unui know-how abstract.

Mergând mai departe, vom constata că cei din prima categorie vor avea tendința să pună mai multă presiune pe propriul departament de HR pentru ca schema de personal și fluctuația să fie controlate cât mai bine, KPI-ai să fie atinși „cu orice preț” și marja de profit să nu sufere mari variații, pe când cei din business-urile de consultanță ori servicii vor încerca să mențină un echilibru just între atenția acordată capitalului uman și dorințelor legitime ale acționarilor/investitorilor la o cotă de profitabilitate cât mai ridicată.

- **A doua cauză este legată de cum se simt și se poziționează managerii de HR** când constată, pe de o parte, că nu sunt tratați ca parte a

Daniel Dragoș Panainte se autodefiniște ca fiind **Human Troubleshooter & Free Spirit**.

Având o licență în sociologie și politologie și o formare în psihoterapie sistemică, interese constante în zona de psihologie organizațională, neuroștiințe și economie comportamentală, precum și peste 15 ani de experiență în Management consulting, HR & People management, Due Diligence, Legal risk management și B2B Conferences & Events, Daniel Dragoș este simultan **creator de comunități** (HR Community Manager@HR Club Iași), **antreprenor** (administrează platforma DBIRomania), **legal & business adviser** (CARP Law Office) și **căutător de sens** pentru oameni și organizații (diagnoză și intervenție – psihoterapie sistemică).

managementului strategic al organizației (*deci nu au acces la luarea deciziilor și nici la alocarea optimă a resurselor pentru a putea atinge obiectivele de business anunțate*) și, pe de altă parte, că există o presiune reală din partea stakeholderilor pentru că întreg procesul de HR să fie ținut în marjele de profitabilitate anunțate (practic misiunea lor este redusă doar la „a-i atrage și a-i menține pe angajați” cât mai mult posibil chiar dacă brandul de angajator are mari probleme în a livra ceea ce promite).



România are o cultură care încurajează și acceptă ierarhii și diferențe mari de rang și statut

Vestea bună pentru HR vine, după cum spuneam, din zona noilor achiziții științifice ale științelor sociale și comportamentale care anunță mutarea paradigmei și a centrului de greutate de la

- „profitul cu orice preț și angajații sunt doar un număr ori o căsuță într-un excel” spre

- „crearea unor organizații responsabile și echitabile cu toate categoriile de stakeholderi implicați”.

Pe scurt, trecerea de la **managementul clasic** (previziune – planificare – organizare – coordonare – control) la cel bazat pe **humble leadership**.

În viziunea publicațiilor de specialitate, precum Harvard Business Review (Dan Cable, profesor of Organizational Behavior at London Business School), liderii de valoare se remarcă exact printr-o

competență surprinzătoare pentru era digitală: „smerenia”.

Când citești aceste rânduri, aproape că rămâi șocat de cât de contrastant poate fi discursul unei publicații precum HBR și cât de „exotic” poate fi discursul unui editorialist ZF care vede apariția crizei ca pe o binecuvântare ce va rezolva de la sine problemele cu care se confruntă zona de HR.

O posibilă explicație ar putea fi faptul că **România are o cultură care**

încurajează și acceptă ierarhii și diferențe mari de rang și statut, e o societate colectivă (cu o predispoziție mare spre convenționalism și conformism), în care marea majoritate a oamenilor evită incertitudinile și situațiile impredictibile pe cât de mult se poate (lucru care este o frână pentru inovație și antreprenariat), o țară în care competiția pentru cine are dreptate și pentru accentuarea punctelor slabe ale celor din jur sunt sporturi naționale practicate minut-de-minut (studiu Hofstede <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/romania/>).

Cum arată un leader smerit?

Garantează oare această mutare/schimbare de paradigmă ce pune în centrul ei identificarea și dezvoltarea liderilor smeriți în organizații vremuri mai bune pentru HR-iști?

Înclin să cred că DA. Pentru că puterea te poate face să aluneci ușor înspre obsesia de a deține controlul, înspre dorința de a-i manipula pe cei din jur doar pentru a-ți atinge scopul.

De aici, teama angajaților – de a greși, de nu-și atinge targetul, de a-și pierde bonusurile, de a-și pierde chiar jobul. De aici resentimentele, bârfele, automatismele în gândire, dorința de „a te strecura”, de „a eluda” regulile sistemului.

Liderii smeriți știu să dea energie oamenilor lor, să îi motiveze, să îi facă să se simtă utili, să le dea Sens în tot ce fac.

Este prototipul servant leader, cei care chiar cred că scopul lor este să asigure angajaților un mediu sigur în care ei să poată explora, experimenta, în care să se poată dezvolta personal, cu sprijinul liderului.

Acești servant-leaders au curajul, smerenia și echilibrul emoțional de a recunoaște că pot greși, că pot învăța de la cei pe care îi conduc și care au mai puțină putere decât ei.

Liderii smeriți știu să se pună mai presus de propriile orgolii și să vadă unicitatea pozitivă din fiecare persoană cu care lucrează. Știu să creeze o „cultură de învățare” a companiei, în care să identifice și să încurajeze „sclipirile de geniu” ale capitalului uman. ●

Simplificând foarte mult, asistăm la o împărțire a companiilor de pe piață în 2 mari categorii:

- a) cele în care capitalul uman se va subroga capitalului financiar, iar HR-ul va fi doar cureaua de transmisie dintre managementul operațional și boardul executiv,
- b) cele în care HR-ul are un rol strategic și face parte din board lucrând alături de stakeholderi la crearea unei culturi organizaționale în care angajații să fie încurajați și lăsați să-și aducă propriul aport și plus-valoare pentru ca, în final, tot acest efort conjugat dintre capitalul financiar și cel uman să producă efecte benefice tuturor categoriilor de stakeholderi implicați (investitori, acționari, top-management, angajați, comunitate).



POVEȘTILE OAMENILOR DIN IT

Loredana Opariuc, Managing Director, YONDER: Dacă vrei să ai succes, adună păreri brutal de sincere și construiește pe baza lor

Introducere - sau
despre cum am ajuns aici

Era o după-amiază de vară, într-un birou corporatist, eram conectată într-o videoconferință cu un olandez cu nume specific, Ramon. Știam că e General Manager și era un interviu decisiv. Colega de la Resurse Umane s-a scuzat și a plecat. Am terminat interviul și am știut că e de bine, simțeam că în curând voi lucra aici.

Cu toată încrederea, închid conferința, ies triumfătoare din sala de ședințe. Dar biroul era gol, nici urmă de cineva să mă ajute cu o cartelă de acces ca să pot pleca, să pot ieși din clădire. Atunci am avut o revelație – security breach!

Așa a început cariera mea în Yonder, acum mai bine de 4 ani, când mi-am dorit atât de mult o schimbare încât am



Loredana Opariuc
Managing Director, YONDER

ales un domeniu cu multe necunoscute pentru mine: Java, .Net, Web, Scrum, RA erau fix nigiri, maki, tempura, sashimi pentru bunica mea de la țară – de pe altă planetă.

Am ales Yonder pentru sinceritate, pentru că nimeni nu a încercat să îmi

vândă altceva decât ce era clar că primeam.

Atunci nu aveam biroul în zonă centrală, nu mi-a zâmbit prea multă lume în procesul de recrutare, prima impresie din birou nu a fost tocmai inspirațională, provocările interne, ale proiectelor și ale clienților au fost expuse direct în discuție și erau urâte și nenumărate.

Mai mult decât atât, proaspăt achiziționați de cel mai mare grup de companii software nișat pe Vertical Market Software și având management local româno-olandez, aveam în față ceea ce se numește „cascadarea obiectivelor”.

Partea bună a fost că, atunci când am acceptat, nu le-am înțeles. Ce a fost clar, însă, era că voi avea libertatea să acționez, că voi fi susținută și că ambiția Yonder lași este să devină **business unit autonom**. Am vrut să fac parte din povestea aceasta.

Am început cu rolul de Delivery Manager și mi-am propus din prima zi să ajung responsabilă pentru business-ul Yonder din Iași. Provocarea mea nu era cum va reuși o femeie între bărbați, ci mai degrabă cum reușesc să unesc partea de development cu cea de management pentru a lucra într-adevăr împreună.

Mereu m-a deranjat să cunosc manageri care se separă de echipele lor. Așa că am ales să mă concentrez pe





lucrurile importante, făcând abstracție de gen, vârstă, dress code.

Astăzi, sunt Managing Director nu pentru că sunt competitivă, pentru că sigur nu sunt, ci pentru că am o echipă grozavă și mi-am dorit să o cunosc și să o ajut să își pună ideile în aplicare. De fiecare dată când folosesc un #yonderful am în minte oamenii cu care lucrez și care mă inspiră.

Dacă vrei să ai succes, este primordial să te înconjori de astfel de oameni.

Adună păreri brutal de sincere și construiește pe baza lor. Și, astfel, împreună, am reușit să creștem la Iași într-un mod sustenabil.

**Cuprins -
sau despre cum scriu colegii
noștri rețete de succes**

Yonder Iași a pornit cu 3 colegi în 2012. În prezent, suntem 95. Pentru mine, acest lucru înseamnă măcar tot atâtea idei de testat și multe dintre ele au un impact major.

Visul meu de a vedea la Iași **business unit autonom** s-a întâmplat și chiar a fost depășit. Urmând principiul „small & nimble”, acum suntem două unit-uri cu aspirații de creștere.

Sunt atât de convinsă că dacă fiecare decizie este luată cu gândul la oamenii cu care lucrezi, dacă fiecare mic pas este făcut în direcția de a maximiza potențialul fiecărui coleg și de a-l lăsa pur și simplu să-și facă treaba, rezultatele financiare vor fi pozitive de la sine.

Nu am rețeta succesului, dar am zeci de rețete de la colegi despre cum să faci câte ceva mai bine.

Echipele noastre sunt încurajate să își asume un **grad înalt de ownership** în ceea ce privește produsele pe care le dezvoltă.

- Spre exemplu, una dintre ele a descoperit recent o oportunitate de a construi un nou modul în aplicație. Au decis să susțină o prezentare pentru a convinge clienții de beneficiile acestui nou modul, au organizat un hackathon și au prezentat rezultatele direct în biroul clientului. Acum urmează implementarea.
- Ne-am dorit să fim invitați la un R&D Summit important în Seattle. Nu a fost nevoie decât de ambiția **Alinei** de a convinge persoanele cheie că aducem valoare dacă participăm și s-a întâmplat.
- Mai mult decât atât, **Florin**, vizionarul nostru, și-a imaginat cum ar fi dacă am împărtăși cu ei expertiza noastră privind Technical Debt și a ajuns să fie speaker la acel summit.
- Cu vastă experiență în IT, **Iulian** a realizat că pentru a dezvolta aplicații performante pe care clienții finali să le îndrăgească este nevoie de un cadru particularizat pe contextul de afaceri al fiecărei organizații. Din acest motiv a actualizat catalogul de servicii IT pe care îl oferim partenerilor noștri - de la servicii care ajută organizațiile să adopte metodologii agile, la managementul cunoștințelor într-o organizație.

Structura noastră a evoluat într-una dinamică și agilă, urmând principiul "small and nimble", care permite

dezvoltarea constantă a colegilor, atât pe aria managerială, cât și pe cea tehnică.

Astfel, colegi cu foarte multă experiență ca programatori, dar convinși că pot ajuta chiar mai mult din poziție de manageri, s-au alăturat echipei de Delivery.

Acestea sunt doar câteva din zecile de exemple pe care le am în minte când mă gândesc la evoluția noastră. Strategia este simplă. **Trebuie doar să adăugăm valoare proiectelor pe care le derulăm și facem acest lucru folosind rețetele echipei.**

Încheiere - sau despre cum să nu stricăm lucrurile

Piața IT este dinamică și complexă, fiecare companie are avantaje competitive și trebuie să fim realiști în a accepta că mai avem lucruri de îmbunătățit.

Cred că este o calitate să-ți permiți să fii vulnerabil, iar eu învăț să fac acest lucru.

Acum câțiva ani, eram la o cină cu un director important, o persoană care emană putere doar respirând. El, nemulțumit de colaborare, eu nemulțumită de nemulțumirea lui.

Încercam să mă gândesc la tot felul de subiecte interesante să îl impresionez, nu aveam prea multe șanse. Așa că m-am relaxat.

M-am trezit vorbind despre cum am învățat eu time management din copilărie de la tatăl meu, șofer pe autobuz. Și totul s-a schimbat din acel moment, pentru că și tatăl lui fusese șofer.

De ce să nu ne relaxăm și să acceptăm anumite lucruri și să fim deschiși să vorbim despre ele?

Avem, în continuare, multe aspecte de rezolvat în companie.

- Am progresat în a crea un mediu propice dezvoltării profesionale, am neglijat poate, uneori, semnalele de pe piață.
- Am dezamăgit unii colegi, dar am și schimbat în bine cariera multora.
- Am impactat viața utilizatorilor produselor pe care le dezvoltăm, am enervat unii clienți cu acțiuni grăbite.

Însă, acceptând că mai avem probleme (a.k.a. „provocări”), vom lucra în a găsi soluțiile optime.

Indiferent care este rolul tău într-o echipă, un prim pas în a avea rezultate este să nu strici ceea ce funcționează.

La noi, funcționează să spui direct ceea ce gândești.

Oricât de incomod ar fi, într-o colaborare sustenabilă, trebuie să ne spunem și lucrurile urâte.

Este o muncă susținută să păstrăm acest mod de gândire. Ar fi păcat să aflăm doar din exit interviews care sunt lucrurile pe care le-am putea schimba și care ne-ar ajuta să fim mai buni.

Planul meu pentru 2019 este să mă asigur că suntem o echipă motivată și fiecare dintre noi are energia să scrie o rețetă de mai bine.

Oricât de importantă este imaginea în afaceri, să nu uităm să fim veritabili. ●

Crește-ți afacerea cu instrumentele potrivite – semnătura electronică, obligatorie sau opțională?

certSIGN: antreprenorii din Iași care dezvoltă noi tehnologii să integreze semnătura electronică în aplicațiile oferite clienților

Deși cu o anumită întârziere, Europa de Est a început să devină o opțiune atractivă pentru investiții în domeniul tehnologiei. În România, investițiile au trecut de „barierele” capitalei, iar Iașul s-a stabilit destul de rapid ca un concurent serios pentru huburile tehnologice din zonele rezervate în mod tradițional pentru astfel de domenii.

Investitorii tech au determinat, în același timp, o creștere vertiginoasă și în domeniul mai mult sau mai puțin adiacente, ceea ce înseamnă că mediul antreprenorial din Iași a fost forțat să se adapteze din mers și rapid la cerințe în continuă schimbare.

Astfel, un oraș care se dezvoltă sub umbrela tehnologiei nu-și mai permite să se blocheze în interacțiunea cu statul, partenerii de afaceri ori chiar la nivelul proceselor interne.

Pentru a ușura activitatea comunității de business din Iași, certSIGN oferă o soluție pe cât de simplă, pe atât de eficientă - **semnătura electronică cu valoare legală**, aplicabilă la nivelul tuturor celor trei linii de activitate menționate.

Nu vorbim despre un instrument revoluționar, un concept nemaiauzit în mediul de afaceri - marea majoritate a companiilor și antreprenorilor utilizează

Alina Ghergu

Marketing Manager, certSIGN



deja un certificat digital calificat pentru semnătură electronică, acesta fiind **obligatoriu** în relația cu instituțiile Statului, precum:

- **ANAF** – la depunerea declarațiilor fiscale;
- **ITM** – pentru transmiterea documentelor către Inspectoratul Teritorial de Muncă;
- **SEAP** – în cazul participării la licitații electronice prin intermediul Sistemului Electronic de Achiziții Publice;
- **ONRC** – pentru depunerea de documente la Oficiul Național al Registrului Comerțului;
- **My SMIS** – la depunerea documentelor necesare pentru accesarea

proiectelor finanțate cu fonduri europene;

- **AFIR** – la depunerea cererilor de finanțare / solicitarea accesării fondurilor europene în agricultură.

Importanța semnăturii electronice se vede însă, la adevărată sa valoare, atunci când un business trece de la „obligatoriu” la „opțional” și **extinde** utilizarea certificatului digital calificat, contribuind astfel la ușurarea și fluidizarea activității:

- în relația cu partenerii de afaceri – la semnarea contractelor, a facturilor electronice, transmiterea electronică a corespondenței cu implicații legale etc.;
- pentru optimizarea proceselor interne – la semnarea contractelor de muncă, a ofertei de angajare în procesul de recrutare etc..

Și pentru că certSIGN este Prestator de Servicii de Încredere Calificat conform Regulamentului european eIDAS, trebuie să știi că printre beneficiile semnăturii electronice se numără

- valoarea legală a acestuia (**având aceeași valoare juridică cu semnătura olografă**),
- eficiența crescută (prin economie de timp, resurse și costuri),



- accesibilitatea,
- siguranța,
- conformitatea cu cerințele legislației.

Mai mult, mecanismele de semnătură electronică pot fi integrate cu ușurință în aplicații, iar certSIGN încurajează antreprenorii din Iași care

dezvoltă noi tehnologii să opteze pentru integrarea acestora în aplicațiile oferite clienților.

Iar pentru a beneficia de maximă flexibilitate, business-urile pot alege și soluțiile de semnătură electronică la distanță, în cazul căreia nu mai sunt necesare drivere speciale și token-ul, semnarea putându-se realiza de pe orice

dispozitiv (laptop, mobil, tabletă), de oriunde, oricând.

Dar tocmai pentru că știm că timpul tău e prețios, te așteptăm și în birourile certSIGN din Iași (biroul 4 din Bulevardul Carol I, 27 etaj 1), unde un consultant îți poate arăta pe îndelete cum funcționează semnătura electronică. ●

Cum rezști la naveta zilnică acasă-job cu geamantanul de emoții

PIN magazine deschide cu acest număr un serial de articole cu sfaturi practice la problemele psihologice create de munca pe care o faci sau de locul tău de muncă. Cerințele absolut vitale pentru performanță în domeniul IT țin de rapiditate, flexibilitate, eficiență. Dar dacă nu le poți face față?



Teodor Răileanu-Olariu
psiholog

Fie că faci parte dintr-o comunitate corporatistă, cu sute de colegi și structuri organizaționale complexe și științific manageriate, fie că ești un pionier dintr-un start-up creativ și de nișă, munca cu ultimele tehnologii oferă unul dintre cele mai puternice sentimente de apartenență, de împlinire și de securitate.

Dar, până la urmă, totul se rezumă la clienți mulțumiți, cu aplicații inovative, predate la timp și cu minim de bug-uri.

Deci, cerințele absolut vitale pentru performanță în acest domeniu țin de rapiditate, flexibilitate, eficiență.

Doar că adesea, teoria se lovește de viață. Fiind om, nu poți fi la fel de eficient și de predictibil ca un device automatizat tocmai fiindcă calitățile tale speciale (creativitatea, inovația, plasticitatea ideilor și a viziunii) țin de emoții și de interacțiunea lor cu gândurile tale raționale.

Prin urmare, ansamblul emoțiilor și sentimentelor (adică întreg universul tău afectiv) îți este totodată și cel mai mare atu și cea mai mare vulnerabilitate.

Emoțiile fac K.O. Rațiunea

Din capul locului trebuie să fim conștienți că Afectivitatea (sau universul nostru afectiv) este lipită de viața noastră psihică de zi cu zi ca scaiul de om.

Nu există proces psihic care să nu aibă o aură afectivă, o nuanță de trăire, de emoție. Orice decizie, oricât de rațională și rece ar părea, pune în balanță plăcere sau neplăcere, teamă sau nerăbdare, amintiri plăcute sau nu, preferințe, dorințe, vise și așteptări. Toate acestea alterează procesul deciziei, cel mai adesea fără să ne dăm seama, într-un mod subconștient.

Dacă ar fi să simplificăm teoria științifică și să facem un mic rabat de la precizia terminologică, am putea spune că universul nostru afectiv este alcătuit din **afecte, emoții, sentimente și pasiuni.**

● **Afectele** sunt trăiri nedefinite, primare și care scapă controlului rațional, multe fiind generate de sisteme automate, chiar hormonale

Psih. Teodor Răileanu-Olariu

Cu specializare în psihoterapie și psihologie socială, Teodor Răileanu-Olariu are experiență de peste 15 ani în psihologie politică (strategii politice, consultant de imagine și editorialist Adevărul).

Din 2012 activează în domeniul psihoterapiei (eriksoniană și hipnoză) și al training-urilor ce vizează în principal managementul emoțional, comunicarea (în cuplu și în societate), asertivitate și discurs.

(spre exemplu: *furia, agresivitatea oarbă, accesele de râs, starea de groază*).

- **Emoțiile** sunt reacții afective mai complexe, spontane totodată, care pot fi modelate cultural, adică educate și învățate (*bucuria, tristețea, simpatia, speranța etc.*).
- **Sentimentele** (*respectul, admirația, disprețul ș.a.*) sunt cele mai complexe structuri afective, se construiesc treptat și sunt stabile în timp, chiar în absența obiectului lor (poți admira pe cineva și în absența lui); au o componentă rațională foarte pregnantă (**știi** de ce admiri pe cineva) și conțin adesea elemente care sunt parte a unor decizii (te-ai **gândit** mult și **alegi** să disprețuiești pe cineva).
- **Pasiunile** (*iubirea, ura, avariția, ambiția*) sunt trăiri afective extrem de intense, violente emoțional, dar stabile și durabile totodată și care

sunt orientate spre un obiect exclusiv (iubirea este pentru cineva sau ceva anume, special); sursele pasiunii sunt cel mai adesea inconștiente și instinctuale. Ținute în frâu de discernământ, pasiunile sunt foarte fecunde, dar scăpate de sub control devin distructive (crime din gelozie, mizeria din zgârcenie). Toate aceste trăiri emoționale sunt fluide, putând trece dintr-o categorie în alta, unele mai ușor, altele mai lent.

Unul dintre stâlpii psihologiei este dat de **principiul determinismului**, adică orice **comportament** (a se înțelege „o manifestare concretă a unei trăiri sau a unei decizii”) are o **cauză psihologică bine definită și identificabilă**. Aceste cauze sunt fie de natură rațională, fie afectivă.

Adică, fie îi spui unui coleg de birou „nu vreau să fac acest proiect” și te întorci și pleci (alegere rațională), fie izbucnești în râs la un banc bun (reacție afectivă), dar

toate aceste comportamente sunt cauzate de un proces psihic.

Tocmai acest determinism este punctul de plecare în a explica multe din comportamentele noastre sau ale celor din jur. Dacă în cazul rațiunii mai întâi are loc o cântărire a opțiunilor, apoi luarea unei decizii și abia ulterior are loc comportamentul, în cazul emoțiilor comportamentul apare nemediat, fără prea multe filtre, ca o reacție directă ce, de foarte multe ori, scapă controlului rațional.



Mai mult, foarte multe din reacțiile afective sunt direct legate de așa-zisul „creier primitiv” (sau „reptilian”), adică de instinctele noastre ca specie. „Luptă” sau „fugi” sunt comportamente determinate direct de o emoție (frică, spaimă, amenințare), iar sistemul nervos parasimpatic declanșează secreții de hormoni care pregătesc organismul. Prin urmare, întregul nostru univers afectiv are urâcioasa tendință de a ocoli rațiunea și decizia gândită „la rece”.

Și, de aici, începe de fapt călătoria noastră cu bagajul emoțional.

Cine ne încarcă geamantanul?

Dacă ar fi să privim metaforic Afectivitatea ca un mare acumulator sau o baterie, putem constata că emoțiile ne dau **energia** (motivația de a ne da jos din pat și a face lucruri) de a merge la job, de a ieși cu prietenii, de a vorbi cu unii (sau cu alții) și toate celelalte.

În același fel, tot ceea ce facem de-a lungul zilei, săptămânii sau chiar a anilor, ne atinge și ne „încarcă” emoțional. Lucrurile plăcute ne fac să fim „zmeii” departamentului; cele neplăcute ne fac să tragem de timp în terminarea unui task și să ajungem rușiți de oboseală acasă. Practic, tot ce facem peste zi ne încarcă sau ne seacă de energie emoțională.

Petrecute repetat, aceste fenomene afective lasă urme în modul în care comunicăm cu ceilalți, cum lucrăm în echipă sau individual, cum ne comportăm în cazul conflictelor sau al negocierilor.

Stresul, de care suntem mai mult sau mai puțini conștienți, nu este altceva decât „supraîncărcarea” acumulatorului numit Afectivitate. Sau, **încărcarea bagajului emoțional!**

Stresul, constant și repetat, duce la cele mai aiuritoare afecțiuni psihice (atenție, nu **boli** psihiatrice!) cum ar fi

- celebrul sindrom „burn out” (foarte frecvent la *workaholici*),
- episoade depresive (care, în timp, duc la boala numită depresie),
- sindrom de anxietate (o teamă difuză fără un obiect precis al fricii)
- sau chiar manifestări psihosomatice (atacuri de panică, transpirații reci, plâns din senin, gastrită, ulcer, diabet – da, diabetul se face de la stres, nu de la zahăr!).

Însă, stresul nu se acumulează doar la serviciu, ci și acasă. Treburile casnice, aprovizionarea cu alimente, renovarea, somnul insuficient și de proastă calitate, conflictele cu partenerul/partenera toate acestea aduc o cantitate surprinzător de mare de stres.

Cu scurte pauze, viața oricărui dintre noi se împarte între „acasă” și „la job”. Aceste două medii sociale sau, mai plastic, „acvarii” în care ne ducem existența cotidiană nu sunt, cum ar fi ideal, complet separate. Fiindcă toate procesele psihice complexe, mai ales cele afective, au o **inerție** mare (nu ne putem opri brusc din a ne simți bine sau din a iubi), este inevitabil transferul bagajului emoțional de acasă către serviciu și viceversa.

Ilustrativ, să luăm un caz ipotetic: o ceartă cu soția sau iubita (mai ales nerezolvată înainte de culcare) va fi dusă la serviciu, în bagajul emoțional, a doua zi dis-de-diminează și va fi inclusă în încărcarea emoțională dată de sarcinile de lucru. Zi grea, multe task-uri, discuții în echipă, deadline depășit etc. Bagajul, acum mult mai greu, este transferat seara din nou către casă cu un plus de

stres și de la statul cu zecile de minute în trafic rutier. Acasă, locul visat ca oază de liniște și refugiu, este în continuare un teatru de război, adesea mut (cea mai distructivă formă a unui conflict conjugal). Orice supapă afectivă deschisă (controlat prin discuții sau necontrolat, prin izbucnire) va duce la eliberarea întregului bagaj emoțional. Astfel ajung oamenii să se certe din „nimic”!

Și acum ce fac?

Bun, dar cum separi emoțional cele două acvarii, acasă și serviciu? Răspunsul zen ar fi că „totul se învață”. Înțelegând cum funcționează emoțiile, cum te afectează și ce reacții ai în anumite situații, ajungi să le privești cu alți ochi. Apoi, pasul următor presupune să dezvolti *noi modele de comportament* (*pattern-uri*) care presupun modificarea modului în care reacționezi. Dacă atunci când cineva îți contestă meritele răspunzi cel mai adesea prin a pleca trântind ușa, poți învăța să zâmbești și să aduci argumente punctuale în favoarea ta.

Evident, teoria este cel mai adesea bine cunoscută prin intermediul trainingurilor de inteligență emoțională, managementul conflictelor sau cursurilor de comunicare. Însă, după cum spuneam anterior, viața bate teoria, iar soluția, cel mai adesea, este (precum dietele personalizate!) „antrenamentul” individual, 1-to-1. Pe scurt psihoterapie și dezvoltare personală făcute de profesioniști avizați și acreditați fiindcă fiecare om este un individ unic și irepetabil, iar „soluția magică” la aceste probleme ține de rețeta „custom made” pentru fiecare dintre noi în parte.

În numărul următor, soluții practice la problemele psihologice create de munca ta sau de locul tău de muncă. ●

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



PARTENERI



Școala
informală
de IT

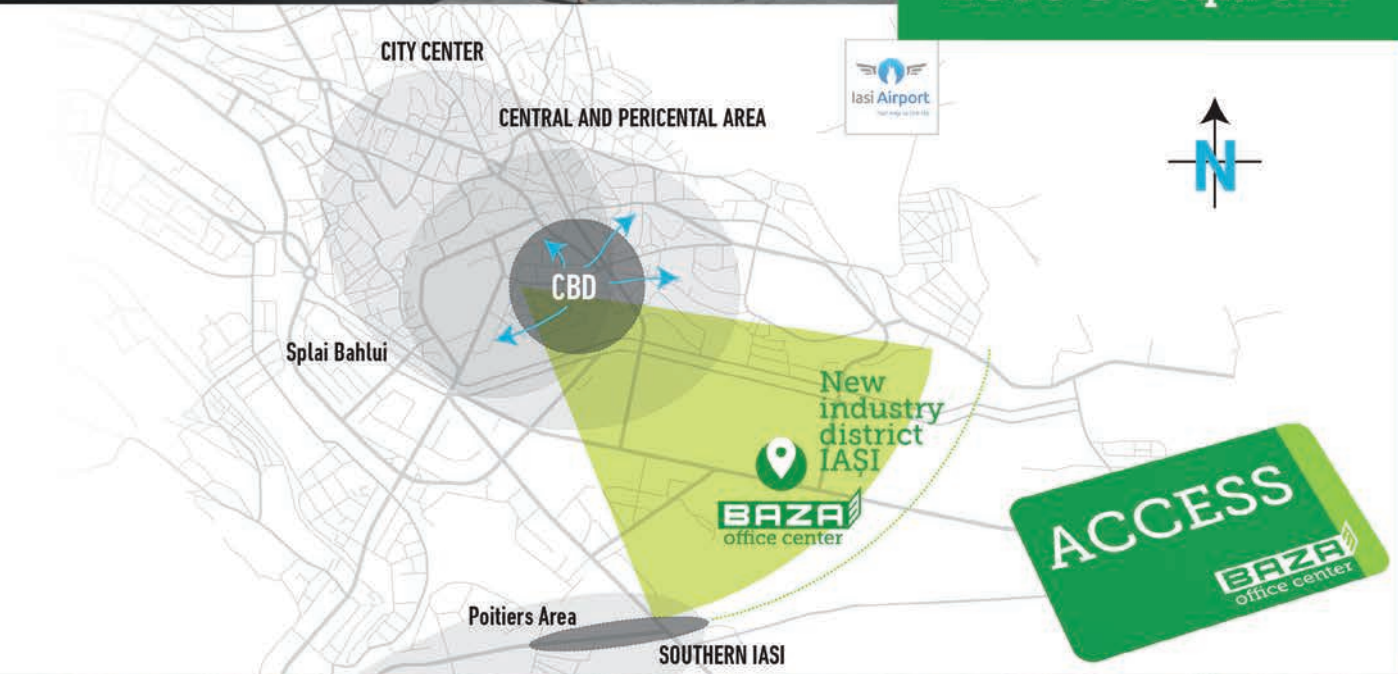
Asociații studențești la Iași



New industry district IAȘI



13.000 sqm GLA



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 and 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

+4 0722 523 102
dan.zaharia@extind.ro

BAZA

office center

PREMIILE INDUSTRIEI REGIONALE DE IT & OUTSOURCING



PIN
AWARDS
2019



PROJECTS & CITIES

- Office Fit-Out of the Year
- Education Program of the Year
- Top Employer Branding Initiative
- Emerging City of the Year in the Eastern Romania - except Iași
- Best ITO Initiative in Republic of Moldova

COMPANIES

- New entrant of the Year
- Start-Up of the Year
- IT Company of the Year
- Outsourcing Company of the Year

INDIVIDUALS

- Manager of the Year
- Prize for the entire activity

SPECIAL

- Special Jury prize

WOMEN IN TECHNOLOGY

- Corporate Women of the Year
- Entrepreneur Women of the Year



Nominalizează pe **PINAWARDS.RQ**