

PINmagazine.ro

PUBLICAȚIA INDUSTRIEI REGIONALE DE IT & OUTSOURCING

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



THE **NEW** NORMAL

În zece ani se va termina cu "lohn"-ul IT.



Varujan Pambuccian

O viziune pentru anul 2025



ANIS

Start-up-urile din tehnologie au nevoie de mai mult sprijin.



Acceleratorul BCR-InnovX

Cei 5 câștigători 5G Online Challenge



Orange Fab România

CODE YOUR PASSION

• UI/UX

• ANGULAR •

• JAVA

• IOS •

• ANDROID

• QA MANUAL •

• AGILE

• .NET •

• QA AUTOMATION



 [company/CGM-Software-Romania](#)

 [/CGMSoftwareRomania](#)

 www.cgm.com/ro



Cuvinte cheie în noul normal

Parcă născând nu mi-a venit atât de greu să fac proiecții la un început de an. Cred că lecția lui 2020 pentru mine cel puțin a fost să mă bucur de fiecare zi pe rând și să mă focalizez mai mult pe modelarea prezentului. Totuși nu mă pot abține să nu urmăresc evoluția unor cuvinte și cifre cheie pentru noul normal pe care cred că îl trăim deja.



Dan Zaharia
senior consultant Extind

VACCIN: Vaccinarea va deveni o condiție obligatorie pentru acces la educație, călătorii externe, acces la evenimente, revenire la birouri, dar cu păstrarea alternativei de participare online pentru cei care nu doresc vaccinarea. Marii angajatori, dar și micii antreprenori, vor investi în vaccinarea propriilor angajați, dar vor menține regulile de igienă și distanțare pentru vizitatori / clienți.

HIBRID: Pe un program de tip 5 zile la birou + 2 libere nu mai pariază nimeni. Se vehiculează însă formule #hibrid de tip 4-1-2 sau chiar 3-2-2 (zile la birou / coworking – zile acasă – zile libere). Chiar și pe reglementări privind reducerea programului de lucru la 4 zile sau sub 40 de ore / săptămână, dar cu păstrarea nivelului de salarizare ☺.

WELLBEING: Noile birouri nu vor reveni la compartimentări excesive din secolul trecut cu birourile șefilor la fereastră, dar nici spre spațiile deschise din perioada recentă, în care suprafața per angajat devenise un indicator important. „Oameni, nu metri pătrați” este

un motto pe care noi, la Extind, îl promovăm de acum câțiva ani către dezvoltatori și companiile client. Această criză sanitară a permis companiilor prezente în IAȘI să ajungă fără costuri imobiliare suplimentare la un număr de angajați de 120-150% din capacitatea fizică a birourilor, astfel încât un scenariu hibrid cu o gândire de tip #wellbeing va fi necesar de proiectat până în 2022-2023, când vor fi livrate noile birouri din United Business Center și Silk District. Contractele de închiriere vor deveni mai flexibile în ceea ce privește clauzele de reziliere, de des/creștere a suprafețelor, iar certificarea clădirilor verzi de birouri va deveni un standard pentru orice dezvoltator de anvergură.

BENEFICII: Vor conta mult mai mult beneficiile din zona de sănătate (ex. SanoPass, Arcadia, Kinetic Regina Maria), cele educaționale (reconversie și upskilling la Școala Informala de IT) și coworking (ex. abonamente plătite de companie la Fab Lab).

CONTAINER: Redimensionarea unor concepte în format de tip #container va deveni de actualitate: birouri, drive-in (franciza Spartan), office food truck (Teo's Cafe, Picanteria, The Box, 7am Coffee to Go), tiny-house movement (Gamma Wines), coworking (Fab Lab Mobile), turism, retail, banking, vacanțe (autorulotele Smiley Camper), stații de alimentare auto, automate de retail etc.

LIVE INTERACTIV: Evenimentele corporative vor fi un mix online și offline de public și speakeri, dar care vor evolua spre studiouri interactive și nu doar simple transmisii pe Zoom / FB live. Vor fi necesare nu doar platforme software performanțe, cât și echipe de regie în locația principală (lumini, video-foto, call-center etc.).

ELECTRIC: 2021 va fi anul Daciei Spring care, la 9.000 euro după stimulente, va revoluționa trecerea la mobilitatea pe propulsie electrică, cumulat cu alte programe guvernamentale în care stațiile de alimentare auto electrice și panourile fotovoltaice vor deveni parte din cotidian.

Deci să recapitulăm cuvintele cheie de urmărit în 2021: VACCIN - HIBRID - WELLBEING - BENEFICII - CONTAINER - LIVE INTERACTIV - ELECTRIC. Iar strict pentru IAȘI și Moldova: AEROPORT - CENTURA - URBANISM - BIROURI - PARCURI INDUSTRIALE - TRENURI METROPOLITANE - UNIVERSITATE - AUTOSTRADĂ. ●

Ce puteți citi în acest număr:

EDITORIAL		Oportunități și provocări pe timp de pandemie în EdTech	41
Dan Zaharia – Cuvinte cheie în noul normal	3	Ioana Dasca – Roboții umanoizi care lasă industriei întregi cu gura căscată	44
ANALIZE & TENDINȚE		CGM Software: Anul în care ne-am reinventat	46
Varujan Pambuccian – În 10 ani se va termina cu „lohn“-ul din IT. Ce vom face atunci?	5	French digital solutions provider to create more than 100 jobs at Iasi	50
Mihai Talpoș – Învățământul exclusiv online, „vlăstarul diavolului“ pentru educația viitorului. Pledoarie pentru „blended learning“	10	În noul context global, start-up-urile din tehnologie au nevoie de mai mult sprijin ca niciodată	52
Viziunea ANIS: România digitală 2025	16	Anca Dumitriu – Cognizant Softvision Celebrates Important Milestones Amid Pandemic	55
Anca Teletin – WFH, WFO sau Hibrid? Cum va arăta viitorul „normal“?	22	MANAGEMENT & DEZVOLTARE	
Marius Alexa – Ce anume îi preocupă major pe antreprenorii din regiunea Moldovei?	25	Alexandru Bogdan – „Piața românească nu este obișnuită să plătească pentru inteligența inovatoare“	58
OAMENI & TEHNOLOGII		Letiția Lucescu – Voința și miturile sale	61
Costina Mitrofan – This pandemic made us all turn our freelancer-mode on	28	Valy Greavu – Teaching from Home – My Experience	63
Robert Gherghe – Modex: In a pandemic year, we have increased our team by 60%	31	Sebastian Capotescu – Lucrezi de acasă? Iată câteva sfaturi de ergonomie care îți vor salva sănătatea	65
CENTRIC: Lessons Learned in Creating a Remote Company Culture	33	10 ani de United Business Center	69
TrackGPS, platforma lider de piață în management de flotă în România, se reinventează	40	4 startup-uri câștigă 5G Online Challenge și intră în acceleratorul Orange Fab	72

COLEGIUL EDITORIAL:

Dan Radu – editor PIN Magazine.ro, **Dan Zaharia** – publisher PIN Magazine.ro, **Marius Cristian** – secretar general de redacție, **Sorin Mărghițaș** – correspondent Cluj-Napoca, **Adrian Mironescu** – coperta. Fotografii: depositphotos.com, shutterstock.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

În 10 ani se va termina cu „lohn“-ul din IT. Ce vom face atunci?

Tranziția de la industria de IT la industriile de Inteligență Artificială, Securitatea Sistemelor Informatice și Jocuri Electronice

De la **3.000** la **120.000** de oameni în IT

În anul 1999 inițiam un amplu proiect legislativ, etapizat pe 15 ani, pentru creșterea industriei de IT și comunicații.

A dat rezultate foarte bune, contribuția la PIB a acestor două domenii fiind azi de 5,4%. În anul 2000 lucrau în domeniu aproximativ 3.000 de persoane.

Facultățile de profil pregăteau 2.000 de absolvenți pe an și rata de emigrare era de 2.000 de specialiști pe an. Consumul intern de hardware era scăzut iar cel de software se rezuma aproape exclusiv la zona publică.



Varujan Pambuccian
Membru în comisia de IT și Telecomunicații din Parlament

Astăzi lucrează în domeniu peste 120.000 de specialiști, fiind printre cei mai bine plătiți specialiști din România.

Indiferent de cum par a arăta lucrurile acum, până la sfârșitul deceniului

numărul developerilor va fi substanțial redus.

Evident, dacă vorbim de o tranziție finanțată public, ea va trebui să aibă rezultate cu beneficii publice.

Atunci când am anulat impozitul pe veniturile programatorilor și anularea acizelor la electronice și electrocasnice, au existat voci care au spus că sunt forme de subvenție. Am demonstrat că nu vorbim despre o subvenție ci despre o investiție. Cu programul de tranziție pe care îl propun, tot o investiție vom face.

În același timp, trebuie să valorificăm în continuare resursa umană de care dispunem, să o specializăm în domenii în care avem o șansă să ne dezvoltăm și să suplinim efectul scăderii în PIB ca urmare a declinului lohn-ului în acest domeniu.

Mai mult, este important să învățăm din erorile făcute în trecut și să acordăm granturi numai acelor companii care au rezidența fiscală în România și dezvoltă produse de proprietate intelectuală proprie.

Domeniul IT a devenit un domeniu de infrastructură

Astăzi atât domeniul IT cât și cel al comunicațiilor au devenit domenii de

Programul pentru Inteligență artificială (500 Milioane de euro - durata : 6 ani)

- 1 Cercetare fundamentală
- 2 Dezvoltarea învățământului de reconversie (postuniversitar)
- 3 Subprogramul pentru sănătate
 - Controlul stării de sănătate și depistarea timpurie a bolilor
 - Diagnoză primară
 - Dispecerizarea tratării bolilor și activitățile de call center.
- 4 Subprogramul pentru agricultură
 - Controlul creșterii plantelor în sisteme
 - Trasabilitatea produselor agricole și încadrarea lor în standarde
- 5 Subprogramul pentru localități inteligente
 - Predictibilitatea producțiilor agricole în agricultura de precizie
 - Controlul inteligent al traficului
 - Acces și plăți bazate pe recunoaștere facială
- 6 Subprogramul pentru inteligența artificială în securitatea informatică
- 7 Subprogramul pentru inteligența artificială în domeniul jocurilor electronice
- 8 Granturi pentru crearea de startup-uri cu rezidență fiscală în România
- 9 Stimularea produselor de proprietate intelectuală dezvoltate de companii

că a apărut o generație nouă de proiecte care se bazează pe inteligența artificială, asistă stadiul de analiză, arhitectură, generează cod într-un limbaj oarecare și asigură o testare primară.

În curând, o echipă formată dintr-un analist, arhitect, un proiectant de interfețe, un programator și doi testerii vor putea aborda aplicații de dificultate medie fără probleme. Cam în felul în care acum sunt generate aplicațiile web de complexitate mică și medie. Mai ieftin și mai sigur decât așa nu se poate. Cel puțin deocamdată.

Cum ne putem salva?

În condițiile în care cererea de developeri va intra în declin, măsurile legate de retenția lor în țară își vor pierde importanța.

Pentru a le menține, va trebui să facem o translație graduală a lor către domenii înrudite. Cele pe care le putem dezvolta în România, pentru că avem un sistem de formare academică bun și un număr de specialiști și de companii care pot produce tranziția și pentru că putem crește piața internă în aceste direcții, sunt:

- inteligența artificială,
- securitatea informatică
- industria jocurilor electronice.

În toate cele trei cazuri acordarea de comenzi din partea administrației publice pentru produse și servicii software dezvoltate de companii cu rezidență fiscală în România va conta foarte mult, ducând la creșterea lor, la testarea soluțiilor în situații reale, la alimentarea sistemelor de inteligență artificială cu un volum rezonabil de date și la asigurarea interoperabilității aplicațiilor astfel realizate.

infrastructură. Mai mult, în România IT-ul a urmat, din păcate, trendul general al economiei intrând masiv în zona lohnului, pe care ne-am obișnuit să îl numim frumos outsourcing.

De fapt, lohn sau outsourcing se reduce în industria de IT la organizarea unei afaceri de subcontractare parțială sau totală a realizării unui produs sau a derulării unui serviciu punând la dispoziția contractorului a forței de muncă angajată de entitatea care face obiectul contractului. Cu alte cuvinte vorbim despre închirierea timpului de lucru al angajaților.

România prezintă interes pentru lohn dintr-un motiv simplu: timpul de muncă închiriat este mai ieftin decât al unui salariat echivalent în țările în care o enti-

tate economică dezvoltă produse și servicii proprii.

Astăzi doar 20% dintre companiile în domeniul dezvoltă produse de proprietate intelectuală, iar multe dintre ele susțin cercetarea și dezvoltarea cu divizii consistente care lucrează în lohn.

Nu suntem singura țară care face azi lohn în industria de IT. Cei mai mari furnizori de asemenea servicii sunt India și Brazilia, iar în regiunile Ucraina și Polonia.

Acum doi ani, India formula o strategie de trecere de la industria de IT la cea de AI. Polonia are și ea un asemenea program. Ambele țări estimează o pierdere masivă a locurilor de muncă în zona de software development și adevărul este

Pentru a descuraja proliferarea lohn-ului în acest domeniu, programele prezentate în casete vor adresa doar companiile cu rezidența fiscală în România.

Suma pe care o consider îndestulătoare la limita care o face acceptabilă este de maximul 100 Milioane de euro/an și ea trebuie acordată pe baza unui punctaj cât mai obiectiv cu putință și pentru fiecare subcapitol în parte de către o construcție instituțională independentă despre care voi vorbi în capitolul despre dezvoltarea ȘTIM.

Dezvoltarea ȘTIM (Știință, Tehnologie, Inginerie, Matematică)

De ce?

Ce vom face atunci când lohn-ul se va încheia? Pentru că se va încheia. Pentru că forța de muncă umană este din ce în ce mai scumpă în raport cu cea robotică sau cea asigurată de inteligența artificială.

China a folosit oportunitatea forței de muncă ieftine pentru a investi în învățământ, cercetare, creșterea unui

număr de companii uriașe la nivel global și a unui număr imens de startup-uri. India și-a planificat deja transferul forței de muncă din IT spre domenii apropiate de acesta, în special spre inteligența artificială.

Polonia procedează oarecum la fel, crescând companii de tehnologie cu acoperire europeană sau globală și de publisheri de jocuri electronice care acoperă deja o piață dincolo de granițele ei. Israelul a încheiat de un deceniu tranziția de la o țară în care domeniul principal aducător de venituri era agricultura către o țară care dezvoltă în continuu tehnologii noi și în care startup-urile tehnologice înfloresc.

Noi am avut grijă să eliminăm masiv orele de matematică și științe din școală, să alegem calea minimei rezistențe și să facem materiile ȘTIM extrem de antipatice cu obsesia de a lua cât mai multe premii la concursurile școlare.

Toate semnalele de alarmă pe care le-am tras de fiecare dată au fost întâmpinate cu un val de ironii și de ridiculizări.

Numai că în 10-15 ani se termină lohn-ul. Mai întâi cel din industrie, acolo unde

Programul pentru dezvoltarea industriei de securitate informatică (30 M€ în 4 ani)

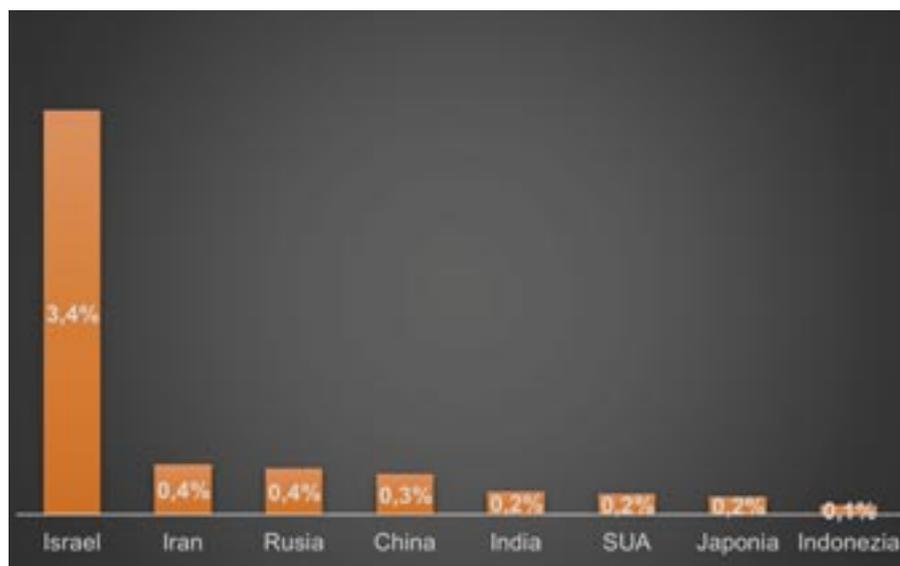
- 1 Dezvoltarea învățământului de reconversie (postuniversitar)
- 2 Cercetare fundamentală în domeniul criptografiei și a securității sistemelor informatice
- 3 Granturi pentru crearea de startup-uri cu rezidență fiscală în România
- 4 Granturi pentru produse noi de proprietate intelectuală dezvoltate de companii cu rezidență fiscală în România

fabricația robotică produce cam ce a produs în Statele Unite: mutarea fabricilor în China în anii 90.

După aceea, vor urma toate meseriile bazate pe reguli. Asta vine din progresele făcute de inteligența artificială. În call-center-e s-a întâmplat deja și acum urmează cele care utilizau multilingvismul existent în România ca pe o valoare adăugată mare a forței de muncă.

Softul de traducere în timp real face aceste abilități inutile, iar call-center-ele care nu au modelul simplu al citirii de pe cartonașe (acolo tranziția la AI s-a produs deja) ci algoritmi de deep learning, încep să își facă loc din ce în ce mai mult în lumea reală.

Cum vom îngloba inteligența artificială și cum se va face tranziția angajaților la noul sistem de lucru sunt aspecte pe care trebuie să le abordăm încă de pe acum.



Ponderea absolvenților de învățământ superior ȘTIM în total populației

Dar dincolo de fiecare dintre noi, ce vom însemna ca națiune într-o lume în care nu va mai fi nevoie de lohn? Sigur, putem trăi într-un model economic oarecare, sigur, va fi unul european, pentru că și Europa începe să aibă aceleași probleme. Dar vom conta măcar atât cât contăm acum?

Ce au făcut americanii, chinezii și israelienii

În preambulul planului strategic pentru educație STEM al Statelor Unite, lucrul acesta este expus simplu și clar în fraza:

„The United States has a higher education system that is the envy of the world, providing undergraduate and graduate degrees in STEM and conduct-

ing research that is an engine for American prosperity and security.”

Statele Unite au produs acest document strategic în anul 2018 constatând că în ultimii 15 ani au fost depășite atât de China cât și de India în ceea ce privește absolenții de facultate STEM în lume în condițiile în care cererea de specialiști cu un fundament STEM a crescut spectaculos chiar în Statele Unite. Datele care au produs această decizie erau din anul 2016 și ele arătau așa:

Toate aceste state au dezvoltat programe de stimulare a ȘTIM în învățământul preuniversitar și de atragere a elevilor în această direcție. Astfel, în anul 2016 National Academy of Sciences a Statelor Unite publica un document strategic legat de ȘTIM urmat

în anul 2017 de un document privind formarea resursei umane în ȘTIM.

În primăvara anului 1950, al 81-lea Congres al Statelor Unite decidea înființarea **National Science Foundation (NSF)** ca o instituție publică independentă sub controlul Congresului.

Decizia venită după cel de-Al Doilea Război Mondial reflecta dorința de accelerare a progresului științific și tehnologic în Statele Unite, de pe urma lui profitând fiecare cetățean și națiunea americană în ansamblu.

China a înființat **National Natural Science Foundation of China** adaptând modelul american la realitatea politică din China, adică fundația are o independență relativă sub Ministerul Cercetării chinez.

Cu 30 de ani în urmă Israelul înființa **Israel Science Foundation** utilizând un model similar cu cel american.

Sunt doar câteva națiuni care au reușit să aibă rezultate științifice și tehnologice spectaculoase susținute din bugete publice.

În toate aceste state există și ministere ale cercetării, iar în Statele Unite sunt acordate granturi federale care au și o componentă de cercetare și la nivelul unora dintre ministerele de linie. Diferența dintre aceste finanțări și cele ale ministerelor cercetării vine din faptul că ele sunt axate pe programe considerate strategice pentru dezvoltarea pe termen lung a țărilor respective.

În Statele Unite există două entități care abordează zona ȘTIM.

- NSF pentru ȘTIM, mai puțin științele medicale,
- NIH (National Institutes of Health), în subordinea Departamentului



Sănătății, care coordonează și finanțează cercetarea în domeniul sănătății.

NIH a finanțat de exemplu proiectul pentru cartografierea genomului uman, iar NSA proiectul pentru cartografierea creierului uman.

Separarea fondurilor pentru ȘTIM de cele pentru sănătate are sens într-o țară care conduce detașat în zona cercetării, dar pentru o țară ca România este mai potrivită o entitate unică sub forma unei autorități publice independente.

Ne trebuie un **Institut Național pentru Știință și Tehnologie** și o lege care să încurajeze creativitatea tehnologică

În acest domeniu nu trebuie să inventăm roata. Este suficient să adaptăm la realitățile noastre lucruri făcute și verificate în timp de națiunile care au astăzi economiile cele mai puternice. Iar dacă Statele Unite au produs o strategie pentru STEM pentru a ajunge din urmă China și India la numărul de absolvenți de ȘTIM, a făcut-o pentru că dezvoltarea rapidă a acestui domeniu este parte a prosperității societății și a asigurării securității naționale.

Atunci când ne referim la România este cazul să vorbim despre un efort coordonat în scopul:

- Stabilirii unui număr de direcții majore în dezvoltarea științifică și tehnologică a țării
- Stabilirii unor programe concrete cu finanțare multianuală
- Măsurarea anuală a progreselor realizate și expunerea lor publică

- Elaborarea unei strategii pentru formarea resursei umane în ȘTIM
- Stimularea interesului copiilor și elevilor pentru ȘTIM

Pentru a ajunge aici este nevoie de o **lege privind înființarea, organizarea și funcționarea Institutului Român pentru Știință și Tehnologie (IRST)**, lege pe care o voi propune în legislatura care urmează.

De asemenea, am propus și este în curs de adoptare o lege pentru declararea zilei de 10 Ianuarie (ziua de naștere a lui Grigore Moisil) ca zi națională a ȘTIM, adresând astfel puțin din punctul 5.

Institutul Român pentru Știință și Tehnologie va avea un consiliu de conducere în care majoritatea să fie asigurată de reprezentanți ai Academiei Române și ai marilor universități din România (universitățile clasificate în top 1000, cel mult top 5000 mondial).

Finanțarea funcționării Institutului și a programelor naționale atât pentru dezvoltarea resursei umane ȘTIM cât și a programelor majore de cercetare se va face de la bugetul de stat și va face subiectul aprobării Parlamentului.

În acest scop, intenționez să înființez o comisie pentru știință și tehnologie în fiecare dintre camerele Parlamentului, comisie care să asigure înțelegerea programelor propuse de către IRST și să ofere încredere plenului atunci când este cazul adoptării bugetului IRST și aprobării unui program major nou.

Numărul acestor programe va fi limitat prin lege, probabil la 5, pentru a evita un lucru care se întâmplă des la noi, adică proliferarea unor programe nesemnificative și subfinanțate.

Programul pentru dezvoltarea industriei de jocuri electronice (30 M€ în 4 ani)

- 1 Dezvoltarea învățământului de reconversie (postuniversitar)
- 2 Dezvoltarea învățământului superior de artă digitală
- 3 Dezvoltarea activităților de publishing în companii de jocuri electronice cu rezidența fiscală în România
- 4 Granturi pentru crearea de startup-uri cu rezidență fiscală în România
- 5 Granturi pentru produse noi de proprietate intelectuală dezvoltate de companii cu rezidență fiscală în România
- 6 Recunoașterea computer gaming ca sport, a cluburilor și federațiilor precum și a meseriei de gamer profesionist în conformitate cu Legea 69/2000

Aceste programe vor fi însoțite, acolo unde este necesar de o construcție legislativă care să simplifice drumul lor în lumea reală și să le asigure stabilitatea.

La proiectele propuse de către IRST în cadrul fiecărui program vor putea participa (în urma unui concurs) orice entități comerciale, neguvernamentale sau publice rezidente în România, capabile să se înscrie în linia de cercetare respectivă. Rezultatele cercetării vor putea fi licențiate gratuit către orice entitate comercială cu rezidență fiscală în România. ●

Învățământul exclusiv online, „vlăstarul diavolului“ pentru educația viitorului.

Pledoarie pentru „blended learning“

O descoperire surprinzătoare, făcută încă din secolul al XVII-lea, de către medicul german Scultetus, continuă să genereze mirare în rândul învățăceilor care se încumetă astăzi să studieze medicina, ca să nu mai zicem de noi „muritorii de rând“, care – întâmplător – aflăm de existența ei. Este vorba de descoperirea faptului că anumite tumori ale ovarului uman pot conține dinți și păr. Izbitoarea curiozitate medicală avea să fie numită mai târziu, de către Martin Luther ca fiind „vlăstarul diavolului“.

Sindromul gândirii de grup

Deși fascinantă deopotrivă pentru medici și profani, această anomalie nu a deschis noi direcții consistente de cercetare, observația fiind făcută poate prea devreme pentru umanitate, pentru capacitatea științifică și tehnică a omului de a înțelege fenomenul și de a-i desluși semnificația. Cu alte cuvinte, simplul fapt de a conștientiza o ciudățenie, nu a fost de un folos real medicinei, căci Scultetus a observat ceva, dar – în fapt - nu a descoperit nimic.

Revenind în actualitatea zilelor noastre, putem spune că multe dintre realitățile mediului online vin cu observații frapante, ca cele ale medicului german amintit.

Odată cu creșterea fără precedent a gradului de utilizare a Internetului, pe



Mihai Talpoș

Co-fondator Școala Informală de IT

fondul situației pandemice manifestate la nivel mondial, tot felul de „monstrum pilaris“ (monștrii păroși) își arată dinții, devenind „observabili“ în special pentru cei încă neafecțați dramatic de sindromul „groupthink“ (sindromul gândirii de grup).

Există numeroase situații marcate deja adânc în istoria recentă a omenirii, în care grupuri întregi de oameni inteligenți, bine intenționați și motivați, fac greșeli aparent inexplicabile, producând adevărate drame sociale, dezastre politice sau chiar economice. De pildă, cum a fost posibil ca, în 1976, toată America să intre în panică din cauza unei „inevitabile“ gripe porcine (aka aporkalipsa)? De ce, în anii 1990, întreaga planetă a început să „tremure“ de frica „iminentei“ catastrofe informaționale, numite Y2K (virusul mileniului, așteptat să distruge computerele de pe întreg globul pământesc, pe data de 1 ianuarie 2000)?

O posibilă explicație a acestor fenomene (și a multor altele, similare) este: „groupthink“ (sindromul gândirii de grup).

Câți ani le-au trebuit milioanele de utilizatori ai Facebook-ului să realizeze dimensiunea apocaliptică a impactului pe care rețelele de socializare îl au asupra psihicului uman? Apartenența consimțită la o comunitate globală, unită de dorința de a socializa, de posibilitatea de a contacta persoane apropiate, dar și persoane încă necunoscute, ascundea de fapt un mare „monstru“, cu „dinți“ extrem de ascuțiți. Caracterul „tăios“ al respectivelor „dinți“ a început să se facă simțit în momentul în care marile companii au realizat câte oportunități nebănuite de business „zăceau“ în platformele de socializare, care conțineau milioane de informații referitoare la profilul fiecărui utilizator: pasiuni, muzică favorită, locație, vârstă, sex etc.

Așadar, „dilema socială“ a fost observată, devalată și chiar ecranizată, în final, dar cu ce folos real? S-a schimbat ceva concret și semnificativ în privința limitării efectelor nocive pe care utilizarea intensivă a rețelilor sociale le are asupra psihicului milioanele de copii și tineri „abonați“? Sau ne-am limitat la conștientizarea „vlăstarului diavolului“?

Dar oare, ce să facem?

La fel se întâmplă și în ceea ce privește trecerea copiilor noștri la impulsul învățământ exclusiv online: observăm că ceva nu e tocmai în regulă, dar nu realizăm (încă) ce efecte – pe termen lung – va avea acest experiment asupra copiilor noștri. Ce „monștrii păroși“ își ascut chiar acum dinții, pregătindu-se („pofcioși“) să „muște“ din viitorul copiilor noștri?

Se putea evita trecerea la învățământul exclusiv online, date fiind ratele îngrijorătoare de proliferare a virusului Sars-Cov-2 la nivel planetar? Probabil că nu! Se poate face ceva de acum înainte, pentru a limita efectele negative pe care apelul (pentru perioade destul de lungi de timp) la învățământul exclusiv online îl poate avea asupra copiilor noștri? Cu siguranță, da!

Dar oare, ce să facem? Se spune că atunci când nu știm ce să facem, trebuie să începem cu sfârșitul. În cazul nostru, direcțiile de acțiune concretă pot fi identificate cu apel la analiza efectelor expunerii îndelungate în fața calculatorului.

Numeroase studii, deja efectuate în această direcție, arată că în lunga listă a efectelor negative presupuse de expunerea îndelungată a copiilor (și nu numai) în fața calculatorului, principale sunt următoarele:

- **tulburări de atenție**, manifestate cu precădere prin: lipsa de concentrare, impulsivitate hiperactivitate sau instabilitate emoțională. Un posibil „antidot” sau măcar „ameliorator” al tulburărilor de atenție îl constituie instituirea rutinelor zilnice. Realizarea unui program zilnic va reaminti copiilor ce trebuie să facă la fiecare moment important din zi. Programul ar trebui să includă intervale de timp specifice pentru trezire, mâncat, școală, teme, joacă / mișcare și culcare. Studii psihologice de dată recentă, și oarecum ieșite din „pattern-ul clasic”, arată că cei mai bine adaptați la traiul în starea de izolare generată de Pandemia cu Sars-Cov-2 sunt monahii / călugării. Aceștia reușesc să își păstreze cel mai bine echilibrul emoțional dar și să dezvolte cele mai puține emoții nesănătoase, datorită faptului că ei au o „rânduială de viață” foarte clară, pe termen lung. „Ora et labora”-



„Roagă-te și lucrează!” este regula primordială a programului lor strict, care, iată, își arată beneficiile într-o perioadă de grea încercare pentru umanitate.

- **stări comparabile cu cele generate de consumul de droguri**, regăsite la toate categoriile de vârstă, dar cu precădere la adolescenți. Re-numitul părinte Arsenie Boca explica foarte frumos pericolul blocării oamenilor în temnițele propriilor minți, zicând că: „Cea mai primejdioasă temniță este aceea în care te simți bine. Nu vei ieși din ea niciodată”. Ca și în cazul altor afecțiuni psihologice, înlăturarea acestor simptome este cea mai eficientă dacă intervenția părinților este timpurie și survine în faze de dependență încă incipientă. Fermitatea părinților în fixarea unui program de utilizare a tehnologiilor de calcul, care să facă apel la inter-

vale de timp bine stabilite, este așadar determinantă. Din păcate, pericolul este de multe ori ignorat de către părinți, până când se ajunge la crize majore și la manifestări exterioare ce frizează limitele sănătății mintale.

- **tulburări de somn**. Somnul este un element cheie al stării noastre de bine și interacționează profund cu toate celelalte aspecte ale sănătății oamenilor. Progresul tehnologic ne-a permis să deslușim ce se întâmplă în timp ce dormim, dar tot el este și unul dintre motivele principale pentru care relația noastră cu aceasta parte fundamentală a existenței noastre a fost compromisă. Privarea de somn și tulburările de somn par a fi noul limbaj universal cu care se confruntă omenirea. Dovezi în acest sens se găsesc la tot pasul. Spre exemplu, scriind pe Google cuvintele:



„de ce sunt?”, funcția de completare automată a aplicației va adăuga aproape instant: „...atât de obosit”, bazându-se pe cele mai numeroase căutări similare. Iată deci că spiritul global al vremurilor pe care le trăim este surprins și redus la esență, în numai șase cuvinte: „de ce suntem atât de obosiți?”. În Apple App Store există peste cinci mii de aplicații disponibile la o simplă căutare după același cuvânt cheie: „somn”, pe Instagram sunt peste 15 milioane de fotografii publicate sub hashtag-ul #somn, alte peste 14 milioane pentru #somnoros și peste 24 milioane pentru #obosit. O simplă căutare pe Google a cuvântului „somn” va aduce peste 800 de milioane de rezultate. Iată deci că surmenajul și oboseala par să fie noua normalitate a omului modern, conectat aproape non-stop la tehnologie. Pe lângă reducerea numărului de ore petrecute în fața calculatorului, ceea ce putem

face este să analizăm locurile în care trăim, atât noi cât și copiii noștri. Casele, dormitoarele și chiar paturile noastre sunt invadate de device-uri care vibrează, emit semnale luminoase, sau chiar audio: bip-uri, toate acestea ducând creierul uman într-o permanentă stare de alertă, total contraindicată inițierii procesului de adormire. Ca atare, eliminarea tuturor device-urilor electronice din încăperea în care ne odihnim poate fi o măsură la îndemâna tuturor, o măsură care să ajute la ținerea sub control a tulburărilor de somn.

- **creșteri în greutate.** Conform Organizației Mondiale a Sănătății, peste 42 milioane de copii preșcolari din lumea întreagă sunt supraponderali. Potrivit aceleiași surse, la nivel mondial, mor (anual) aproximativ 3,4 milioane de persoane, din cauza unor boli care au ca principal factor de risc excesul de greutate sau obez-

itatea. Pe lângă reducerea numărului de ore petrecute utilizând diverse forme ale tehnologiei de calcul, pentru limitarea acestui risc pot fi avute în vedere măsuri ce țin de: o dietă sănătoasă, cu un consum crescut de fructe, legume și cereale; activitate fizică zilnică, de cel puțin 30 de minute pe zi sau limitarea consumului de zahăr și sare .

- **reducerea sau chiar pierderea dorinței de socializare.** Oamenii sunt ființe sociale, „programate” să interacționeze și să se conecteze. Sub influența tehnologiei, copiii și tinerii din ziua de azi își pierd însă dorința de a interacționa direct (fizic) unii cu alții, ajungând să prefere a se ascunde în spatele unui ecran de calculator pentru a evita orice fel de situații sau conversații considerate de ei ca fiind cu risc de a le afecta imaginea personală. În acest fel, tot mai mulți dintre ei devin introvertiți,

înstrăinați de colegi și incapabili să pună bazele unor prietenii adevărate, de lungă durată, cu semenii de-ai lor. Pe de altă parte, cercetătorul Michael Murphy, reprezentant al Laboratorului pentru Studiul Stresului, Imunității și Bolilor din cadrul Departamentului de Psihologie de la Universitatea Carnegie Mellon, afirma că lipsa afecțiunii manifestate fizic cu semenii noștri (prin gesturi simple precum strângerea de mână sau îmbrățișarea) suprasolicită anumite părți ale creierului uman, responsabile cu „răspunsul la amenințări”, generând o presiune aproape permanentă asupra sistemului cardiovascular, care este – în acest fel – supus unui stres suplimentar, deloc neglijabil. Potrivit aceluiași cercetător, contactul fizic (de genul îmbrățișărilor) cu semenii de-ai noștri, ajută la întărirea sistemului imunitar, scăzând astfel riscul de a contacta diverse infecții. Așadar, pe lângă limitarea și controlul strict al numărului de ore petrecute în fața calculatorului de copiii noștri, manifestarea iubirii părintești prin îmbrățișări constante, de mai multe ori pe zi, poate ajuta la combaterea alienării și înstrăinării copiilor de mediile colegiale și sociale uzuale pentru vârsta lor. De asemenea, pentru toți părinții este bine de știut că: *„Cel puțin o dată pe lună, orice persoană, are nevoie să intre în contact cu persoane din afara familiei sale. De acolo vin cele mai multe beneficii pentru sănătate,”* așa cum explica dr. Joel Salinas, medic neurolog, specialist în neurologie comportamentală și neuropsihiatrie la Harvard-affiliated Massachusetts General Hospital.

Dacă la toate cele mai sus enumerate adăugăm și conștientizarea faptului că efectele nefaste ale utilizării excesive a computerelor se suprapun pe un profil psihologic defensiv, caracteristic

poporului român, probabil că hotărârea noastră de a iniția acțiuni concrete în direcțiile sugerate, se va lua mult mai repede.

Poporul român are un **profil psihologic defensiv**

Potrivit reputatului psiholog clujean Daniel David, poporul român are un profil psihologic defensiv, care îl face să neghe existența aspectelor negative sau să reducă importanța aspectelor negative prezente în diverse conjuncturi, având tendința de a amplifica latura pozitivă a lucrurilor (supresia).

Alte caracteristici psihologice particulare ale noastre, ale românilor, care cu siguranță se găsesc în manifestare și la nivelul copiilor noștri, sunt:

- toleranța cu care acceptăm amănările;

- un angajament destul de scăzut (în raport cu alte popoare) față de organizațiile din care facem parte
- niveluri mai mici de perseverență față de multe alte popoare de pe mapamond.

Dacă pe termen scurt, măsurile și conștientizările mai sus amintite pot ameliora efectele trecerii copiilor noștri la învățământul exclusiv online, pe termen mediu și lung, societatea trebuie să se preocupe (la modul cât se poate de serios) de găsirea zonei de compromis care să îi permită reșezarea paradigmei educației pe o direcție a eficienței reale.

Așadar, întrebarea la care trebuie să găsim (ca întreaga umanitate) cât mai repede răspuns este: ce alegere să facem, între „digital learning” și „classical learning”?, în contextul în care va trebui (se pare) să învățăm să trăim „a la long” cu această realitate a expunerii con-





stante la pericolele presupuse de virusul Sars-Cov-2.

Pentru a răspunde însă la această provocatoare întrebare, trebuie să apelăm la alte câteva întrebări ajutătoare, cum ar fi: *este tehnologia, care ascunde atâtea și atâtea „vlăstare diavolești”, absolut necesară în educația viitorului? Ne putem lipsi de multiplele avantaje și beneficii pe care accesul la tehnologie modernă le aduce procesului educațional? Putem reveni la sisteme de învățământ „libere” de tehnologie?*

Răspunsul este: *evident că nu!* Iar acest răspuns generează necesitatea de a căuta soluțiile în zona „gri” și nu neapărat în cea „neagră” sau „albă”, iar în materia educației, această zonă ține de noțiunea de „blended learning”.

De ce blended learning?

„Blended learning” înseamnă o îmbinare a desfășurării activităților educative între offline și online. În paradigma „blended learning-ului”, dispozitivele digitale pen-

tru conectarea și interacțiunea de la distanță sunt departe de a fi suficiente, căci fără potrivirea acestora cu acțiuni pedagogice adaptate ambelor medii amintite (offline și online) calitatea procesului educațional va avea în continuare de suferit.

Școala online trebuie așadar să se completeze cu cea offline, căci cele două nu se înlocuiesc și nu se replică. Învățarea hibridă se folosește de tehnologie pentru a diversifica și transforma procesul educațional. Mai sunt câțiva pași importanți de parcurs până acolo, iar aceștia nu se rezumă doar la asigurarea accesului la tehnologie ci vizează și pregătirea adecvată a cadrelor didactice.

În România, salutara în acest sens este inițiativa Școlii Informale de IT din Sibiu, care a demarat - încă din primăvara anului în curs - programul intitulat „Digital Teachers”, un program care își propune să pregătească (gratuit) cât mai mulți profesori pentru integrarea acestora în noua paradigmă educațională a viitoru-

lui apropiat, care va presupune – negreșit – apelul la „blended learning”.

lată deci că realitățile momentului nu ne permit să repetăm greșeala înaintașilor noștri, care au luat act de observație medicului german Scultetus, privitoare la „monstrum pilaris” (monștrii păroși), dar nu au întreprins mai nimic în direcțiile concrete care le-ar fi permis înțelegerea adevărată a fenomenului și descoperirea căilor de a evita apariția unor astfel de „vlăstare diavolești”.

Ține așadar de noi toți să îmbunătățim calitatea proceselor educaționale în care sunt angrenați copiii noștri, atât prin apel la măsuri ce țin de propriile noastre familii și vieți, cât și prin impunerea unor măsuri ce țin de instituțiile de învățământ și statale care au de-a face cu furnizarea serviciilor de învățământ. Aceste instituții, la rândul lor, trebuie să înțeleagă că adaptarea urgentă la schimbările societale, economice, tehnologice și de „mindset”, trebuie să se facă fără a afecta sănătatea fizică și psihică a copiilor noștri. ●



Școala
informală
de IT*

IT-ul e parte din ADN-ul tău?

Începe cariera ta cu noi!

www.scoalainformala.ro

Viziunea ANIS: România digitală 2025

OBIECTIVE:

1. Sectorul IT&C din România să ajungă la 10% din PIB
2. Crearea celui mai mare (în termeni de evaluare totală a companiilor) hub de tehnologie a informației din Centrul și Estul Europei
3. Lansarea pe bursa de la București a cel puțin 50 de companii de tehnologie prin IPO-uri locale
4. Lansarea a cel puțin 5 unicorni (companii evaluate la cel puțin 1 miliard USD)
5. Repatrierea forței de muncă înalt-calificată din Europa de Vest, SUA și Canada
6. Dezvoltarea unui cadru fiscal care să stimuleze dezvoltarea economiei digitale, prin menținerea măsurilor care au susținut creșterea acestei industrii, precum și adăugarea unor noi măsuri pentru o dezvoltare accelerată
7. Creșterea veniturilor generate de companiile de tehnologie la bugetul de stat (impozit pe profit, taxe pe salarii, impozit pe dividende, contribuții la fondul de pensii și sănătate), de cel puțin două ori, față de nivelul actual
8. Creșterea cu 5 poziții în testele PISA

ANIS consideră că dezvoltarea ecosistemului high-tech în România este o direcție strategică de creștere economică. Crearea de valoare în era digitală este fără frontiere, iar companiile au nevoie de scară pentru a concura. Este timpul să îmbrățișăm schimbările generate de fenomenele digitalizării și globalizării cu o viziune clară și măsuri țintite.

Criza COVID-19 a demonstrat rolul central al tehnologiilor digitale în economia și în viața noastră de zi cu zi, precum și urgenta cu care trebuie să accelerăm transformarea digitală a României. Utilizarea tehnologiilor digitale s-a dovedit esențială și nu opțională („essential, not only nice to have”).

ANIS își dorește să iasă din capcana enumerării problemelor și să lanseze întrebarea „Ce vrem și cum ajungem acolo?”

Sectorul tehnologiei informației a contribuit cu aproape 6% la produsul intern brut în 2019, iar potențialul este enorm. La finalul anului 2025, pe baza unor politici integrate și implementate susținut, IT-ul poate ajunge la cel puțin 10% din PIB, iar România poate deveni cel mai puternic hub de firme IT din Europa Centrală și de Est. Era digitală oferă numeroase oportunități de a spori încrederea oferind mai multă transparență și acces mai ușor la informații și platforme. Tehnologiile digitale, inovația și inteligența artificială (AI) pot oferi romanilor locuri de muncă competitive, o calitate mai bună a vieții și servicii publice mai bune.

Pentru realizarea acestor obiective, este nevoie de măsuri concrete și țintite.

pentru a construi un mediu de afaceri care să susțină inovația tehnologică și accesul la soluții digitale. Deciziile de astăzi vor modela România în următorii cinci ani, iar păstrarea ritmului cu dezvoltarea tehnologică și progresul la nivelul Europei este esențială.

În continuare, prezentăm propunerile ANIS care pot contribui într-o măsură semnificativă la realizarea obiectivelor descrise mai sus.

A. Finanțarea

1. Susținerea activă a dezvoltării startup-urilor high-tech prin modelul fondurilor de capital de risc mixte: guvernamentale și private.

Context:

Istoria implicării autorităților publice în fondurile de investiții cu capital de risc este relativ scurtă, la nivel global, deși inițiative există încă începând din anii 1990 (Yozma – Israel, Small Business Investment Administration - USA). În ultimii ani s-a observat o creștere accentuată a acestui model de susținere a noilor companii, cu precădere în industrii care folosesc tehnologii avansate – tehnologia informației, științele vieții (biotehnologie, farmaceutice, mediu, echipamente biomedicale, etc).

Studiile de cercetare ale ultimilor ani dezbat intens diferențele între finanțările de risc susținute de guverne față de cele private. Deși, aparent, companiile din portofoliul fondurilor de investiții guvernamentale sunt mai puțin predispușe unor exit-uri de succes, în comparație cu cele susținute de fonduri private, atât prin IPO-uri la bursele locale cât și prin

operațiuni de achiziții, exista totuși avantaje ale guvernantei fondurilor publice, care, potentate de un parteneriat cu mediul privat, pot asigura o evoluție exponențială ecosistemului tehnologic de companii inovative. (exemplul Israelului este, poate, cel mai relevant, reușind să construiască prin programul Yozma, o industrie de incubatoare și fonduri de capital de risc care a ridicat sectorul high-tech pe locul doi în lume, după Silicon Valley. Chiar numele acestui conglomerat, spune multe – Silicon Wadi).



Sușinim crearea unor asocieri între un fond de capital de risc guvernamental românesc și fonduri de capital de risc internaționale, cu experiența, care să combine expertiza managerială a unor operatori consacrați cu înțelegerea specificului industriei high-tech locale. Implicarea Guvernului României, ca investitor, va ajuta la simplificarea barierei birocratice, la accesarea facilă a instrumentelor de ofertă publică inițială, precum și la componenta reputațională esențială, pentru companiile care vor ajunge în faza IPO sau exit prin M&A.

Măsurile:

- Reformarea programelor de tip Startup-Nation sau Startech Innovation, suplimentarea bugetului acestora până la 200-300 mln EUR și redirecționarea lui către un fond de investiții guvernamental axat pe tehnologia informației;
- Realizarea unei proceduri de selecție pentru 2-3 operatori de fonduri de investiții cu anvergura regională sau globală;
- Construcția de fonduri de investiții de capital de risc împreună cu partenerii selectați, în care fondul de investiții guvernamental să dețină, din fiecare, proporțional cu investiția

făcută și împreună cu eventuale fonduri europene, maxim 49%, iar restul de bani să vină din surse private;

- Echipa de management a fondurilor nou create va fi selectată și coordonată operațional de fondurile de investiții private cu criteriile de selecție folosite curent de fonduri similare din Europa sau US;
- Sprijinirea de către fondul de investiții guvernamentale a investițiilor realizate din fonduri private (companii sau business angels) prin co-investiții și prin avantaje fiscale. Finanțarea de către fond a inițiativelor private (în special a celor deja existente) de accelerare de business și transfer tehnologic (trecere dinspre cercetare către business).
- Asumarea politică a importanței strategice a 1-2 domenii tehnologice pentru România (AI, deep tech, agritech etc.) și crearea unui brand de țară bazat pe expertiza tehnologică în domeniul respectiv. Eventual, fondul de investiții guvernamentale poate sprijini cu predilecție startup-uri alinate cu domeniul strategic ales.
- Sprijinirea financiară și logistica a cel puțin unui eveniment global dedicat

domeniului de importanță strategică ales care să fie organizat în România. De preferință, evenimentul ar trebui să pornească de la unul deja existent (cu tradiție).

- Stabilirea, pe lângă, obiectivele financiare și a unor strategice:
 - Încurajarea companiilor deținute de a opta preferențial pentru IPO pe Bursa de Valori București.
 - Obligația de a păstra rezidența fiscală în România, cel puțin 5 ani de la ieșirea fondului de investiții din acționariat.

Rezultate așteptate:

- **Directe:** creșterea veniturilor bugetare din:
 - o Vânzarea participațiilor statului în companiile în care a investit prin fond.
 - o Impozite și taxe colectate din companii care altfel nu ar fi avut posibilitatea să crească accelerat.
- **Indirecte:**
 - Atragerea, prin efect de avalanșă, a altor fonduri private internaționale care vor fi tentate să

investească în industria high-tech românească, precum și a numeroși investitori privați sau instituționali care vor utiliza BVB pentru rulaje financiare importante.

- Antrenarea învățământului superior și a cercetării universitare în exercițiul inovativ industrial cu efecte pe orizontala pentru zona academia: patente și brevete derivate din temele abordate de companii.
- Propulsarea României. ca centru high-tech european și global, cu efecte pe orizontala în industrii diverse (de ex: turism, transporturi etc).
- Atragerea unor startup-uri din regiune, sau chiar globale, către România.
- Creșterea volumului de startup-uri și a inițiativelor antreprenoriale.
- Fondurile cu volum mare de investiții vor întârzia sau anula migrarea startup-urilor către Europa de Vest sau Statele Unite.

2. Taxarea sustenabila a industriei/ economiei digitale

Reducerea impozitului pe salariul angajaților în sectorul IT&C este principala facilitate acordată sectorului. Este, fără îndoială, un element esențial care a ajutat la creșterea ponderii acestei industrii în PIB. Totuși, România, în încercarea de a atinge obiectivele menționate și a deveni un hub european relevant, are competitori puternici, atât în UE cât și în Europa extinsă (Cehia, Polonia, Croația, Ungaria, Slovacia, Belarus, Rusia). Analiza comparativă efectuată de ANIS a expus faptul că, mai ales în zona susținerii activităților RC&D, numeroase țări atât în UE cât și în Europa

extinsă (Cehia, Polonia, Croația, Ungaria, Slovacia, Belarus, Rusia) au implementat scheme de sprijin care prevăd deducerea cheltuielilor legate de RC&D (inclusiv salariale) din impozitul pe profit. Cu alte cuvinte, este imperios necesar ca sistemul de impozitare dedicat sectorului IT să fie perpetuat în viitoarele politici fiscale.

ANIS propune, pe lângă păstrarea actualelor facilități, următorul set de măsuri fiscale care ar poziționa industria IT&C pe un trend puternic ascendent:

- Reducerea substanțială a impozitului pe profit pentru veniturile care provin din valorificarea unor brevete proprii;
- Deducerea, integrala sau parțială, direct din impozitul pe profit, a unor categorii de cheltuieli cu RC&D;
- Plafonarea cheltuielilor cu asigurările sociale și de sănătate la salariul minim pe economie pentru personalul din IT și RC&D;
- Bonificarea cheltuielilor cu instruirea în RC&D;
- Impozitarea zero pentru profitul nedistribuit. Spre deosebire de neimpozitarea profitului reinvestit, aceasta măsură are avantajul că permite firmelor să aibă rezerve de lichiditate la dispoziție, pentru situații neprevăzute (crize sau, din contra, oportunități de care să profite).

Pentru a mari contribuția RC&D-ului în IT&C, ANIS încurajează măsuri explicite, similare celor din alte țări, pe lângă facilitățile existente deja. Menționăm că, eliminarea stimulentei fiscale și/sau taxarea veniturilor angajaților din acest domeniu poate genera externalități negative. Printre acestea numărăm posi-

bilitatea emigrării participanților la industrie (companiilor de profil) și respectiv redirectionarea contribuțiilor de la economia internă la cea externă. Astfel, taxarea veniturilor din acest domeniu ar genera încasări la bugetul de stat mult inferioare pierderilor cauzate de relocarea companiilor din România.

B. Accesul pe piață

1. Elaborarea de standarde de integrare

Tehnologiile existente și emergente vor juca un rol critic în sectorul public. Acestea vor reduce povara administrativă, vor accelera eficiența și, cel mai important, vor oferi soluții importante pentru provocările societale.

ANIS susține interoperabilitatea (API first) sistemelor informatice guvernamentale și folosirea cloud-ului ca infrastructura IT preferată în locul sistemelor on-premise (Cloud first). Dezvoltarea aplicațiilor software urmând un model de arhitectură API-based va permite:

- IModificarea facilă a aplicațiilor/serviciilor digitale oferite, extinderea și sofisticarea lor, în funcție de nevoile consumatorilor.
- IAccesul transparent și ușor al companiilor private la proiecte publice, precum și posibilitatea – acolo unde regulile de protecție a datelor permit – dezvoltării de aplicații utile pe platforme publice cu acces software pe baza de API-uri.

Acest sistem va permite, pe de o parte, creșterea și transparentizarea pieței publice de IT&C, pe de alta parte, va deschide potențialul enorm al aplicațiilor private construite în ecosistem public – ceea ce poate aduce acces exponențial

la servicii digitale extrem de valoroase cetățenilor României.

2. Digitalizarea firmelor

Conform liniilor de argumentare propuse de Uniunea Europeană, stimularea economiei este dependentă de performanța IMM-urilor. La rândul lor, prosperitatea acestora este dependentă de proiectele de investiții privind digitalizarea și re tehnologizarea acestora. Pentru acest motiv, Uniunea Europeană a lansat un pachet de susținere și redresare a economiilor statelor membre data fiind presiunea impusă de pandemia COVID-19 asupra piețelor individuale și prin derivare a pieței unice. Pachetul financiar European a fost alocat cu condiția ca cel puțin 20% din bugetul total să fie alocat procesului de digitalizare.

Pentru a facilita procesele de digitalizare, începând din 2014, Comisia Europeană a monitorizat progresele statelor membre în cadrul unor rapoarte anuale privind Indicele Economiei și Societății Digitale (DESI). DESI este un index compus care sumarizează indicatorii relevanți pentru

performanța digitală la nivel european și monitorizează evoluția statelor membre în ce privește competitivitatea digitală. Profilul de țară DESI pentru 2020 releva deficite majore în progresul României privind digitalizarea. Aceste rezultate pot fi utilizate ca puncte de fundamentare a strategiei pentru digitalizarea României. Cu alte cuvinte, considerăm importanța introducerea unor proiecte, măsuri și activități care să targeteze toți indicii DESI unde România este deficitară.

Măsuri:

- Popularizarea tuturor tipurilor de semnătura electronică, nu doar cea calificată;
- Recomandată ar fi o analiză a conectivității dezagregată per stratum astfel încât să poată fi stabilite nevoile financiare și de investiții per rural/urban/suburban șamd. Fiecare stratum are nevoi diferite în ceea ce privește conectivitatea. PNRR ar trebui să includă proiecte de investiții în acord cu nevoile și problemele înregistrate în aceste comunități. De asemenea programele de investiții trebuie gândite integrat, astfel încât

proiectele ce vizează infrastructura SMART sau investiții tehnologice să fie complementate de programe de educare a comunităților;

- PNRR trebuie să includă un program de digitalizare care targetează IMM-urile și/sau întreprinderile mari care activează în industria comerțului electronic. Acestea pot beneficia de un program alternativ care le poate facilita extinderea pe piețele economice interne și externe contribuind astfel la economia națională.

3. Extinderea globală/regională a companiilor de software din România

Guvernul României poate sprijini deschiderea de subsidiare ale companiilor românești în piețe externe prin:

- Programe de acordare de credite cu dobânzi foarte mici pentru accesul pe alte piețe;
 - Sprijin legislativ și logistic prin secțiile economice ale Ambasadelor, la care accesul să fie deschis și transparent;
 - Co-finanțare nerambursabilă a unor categorii de cheltuieli aferente înființării și operării de subsidiare românești în alte piețe;
 - Investiții (participare în acționariat) în parteneriate cu companiile private românești de software, în subsidiarele deschise în alte țări.

C. Resurse umane și educație

Era digitală necesită educație digitală. Digitalizarea proceselor educaționale și digitalizarea, în general, trebuie privită



ca un instrument potrivit pentru a stimula creșterea și a asigura prosperitatea generațiilor viitoare.

Digitalizarea trebuie să ajute procesul de învățare. Principiile pedagogice ale secolului XXI, adoptate unanim la nivel global, sunt: colaborare, comunicare, gândire critică, învățare. auto-reglementată, capacitate de rezolvare a problemelor prin creativitate, lucru în echipă și inovație, precum și utilizarea tehnologiei pentru învățare. Susținem schimbarea paradigmei în educație prin transformarea rolului profesorului din furnizor de informații în facilitator al educației și mentor al elevilor. Astfel, elevii și studenții devin cursanți activi în loc de receptori pasivi. Elevii și studenții trebuie să gândească, să scrie, să colaboreze și să fie deopotrivă utilizatori de soluții digitale și creatori de tehnologie inovatoare. Școala trebuie să pregătească elevii pentru locurile de muncă ale viitorului. Elevii din generația actuală merg la școală să studieze pentru a trai într-o lume în care 65% dintre profesiile pe care ei le vor avea încă nu există, conform datelor World Economic Forum. E nevoie de o corelare realistă a pieței muncii cu sistemul de educație.

Avantajul digitalizării este acela că asigură educație oriunde și oricând. Criza COVID-19 a demonstrat rolul central al tehnologiilor digitale în educație, precum și urgența cu care trebuie să accelerăm transformarea digitală a educației, pentru a traversa perioada de distanțare fizică dar și pentru perioada post-COVID-19. Integrarea tehnologiilor digitale în procesul de învățare. s-a dovedit esențială. și nu opțională.

Măsuri:

- Implementarea de parteneriate public-private pentru dezvoltarea infrastructurii de internet de mare viteză la care să aibă acces fiecare



- entitate educatională din România, indiferent unde s-ar afla.
- Implementarea de platforme interoperabile și securizate care respectă standardele de confidențialitate și de etică.
- Flexibilizarea legislației în domeniul educației care să permită parteneriate locale formate între industrie și instituțiile de educație (licee, universități).
- Modernizarea curriculum-ului educațional prin accentul pus pe tehnologiile digitale, pentru a dezvolta, începând de la vârste fragede, competențe de gândire critică, leadership, comunicare, lucru în echipă și învățare. continuă, abilități fundamentale în contextul viitorului muncii și a schimbării continue accelerate.
- Introducerea cursurilor de programare în ciclul primar și a cursurilor de tehnologie indiferent de nivelul studiilor și profil.
- Utilizarea soluțiilor digitale pentru măsurarea progresului fiecărui elev pentru a putea asigura susținerea de care are nevoie.
- Actualizarea conținutului educațional cu materiale digitale (imagini, video), astfel încât să se adapteze modulul de absorbție a informațiilor a noilor generații.
- Dezvoltarea platformelor și a conținutului digital pentru predarea atât în clasa cât și la distanță.
- Remodelarea modulului de predare prin posibilitatea de a accesa conținutul educațional nu numai în timpul predării, ci și ulterior (off-line).



- Programe de pregătire adresate cadrelor didactice pentru folosirea tehnologiei și platformelor digitale, abilități digitale construite și permanent actualizate astfel încât să servească scopului învățării personalizate a elevilor.
- Introducerea cursurilor opționale de tehnologia informației pe baza unui sistem de tipul major/minor și programare în facultăți, indiferent de profil.
- Programe de reconversie profesională pentru a răspunde schimbărilor din industrie și pentru diminuarea șomajului generat de procesele de automatizare.
- Flexibilizarea legislației privind imigrația pentru a atrage talent din exterior (white collar).
- Campanii de recrutare externă pt a aduce high-tech workers în România (Moldova, Ucraina, Rusia, Belarus, șamd).

Și în cadrul PNRR trebuie gândite și incluse proiecte de facilitare a dobândirii și dezvoltării competențelor digitale pentru toate categoriile de vârste, nivele de studii și profesii. Prin intermediul acestor proiecte trebuie asigurată chiar și pe termen scurt o creștere în rândul compe-

tentelor digitale elementare, medii și de software.

- Proiectele PNRR de dezvoltare a competențelor digitale trebuie bazate pe o metodologie sustenabilă care să asigure perpetuarea acestora în timp.
- PNRR trebuie să includă o schemă de măsuri pentru stimularea activităților de învățare și promovare a domeniului IT.
- PNRR trebuie să includă măsuri pentru diminuarea clivajului profesional bazate pe principii care promovează egalitatea de șanse și oportunități.

D. Integrarea la ecosistemul european

- Crearea unei strategii de employer branding de țară, centrată pe potențialul tehnologic al României. Considerăm că Guvernul României este organismul care trebuie, împreună cu industria de resort reprezentată de ANIS, să construiască o strategie de employer branding care să promoveze la nivel European și global capacitățile tehnologice existente în România, precum și avantajele de a dezvolta și experimenta tehnologie în România.

- Promovarea European Digital Innovation Hubs Digital Innovation Hubs este o prioritate cheie a inițiativei Digitising European Industry, adoptată în 2016. Acest program susține transformarea digitală a companiilor Europene și crearea unei rețele de hub-uri care să susțină companiile cu expertiza tehnică și capacități de experimentare pentru a testa înainte de a investi („test before invest”). ANIS susține importanța implicării Guvernului României. În proiectele Digital Innovation Hubs ca element indispensabil unei adevărate transformări digitale la nivelul economiei.
- Interconectarea platformelor – Cloud EU Inițiativa cloud-ului European este promovată de Comisia Europeană și are ca propunere de valoare întărirea poziției UE în aria inovației data-driven, creșterea competitivității și a coeziunii, precum și susținerea creării Pieței Digitale Unice la nivelul Europei. În cadrul Horizon 2020, Comisia Europeană va investi approx 2 mld EUR, restul până la 6.7 mld fiind rezultatul investițiilor private și publice ale țărilor membre. Inițiativa se cuplează foarte bine cu politica Cloud First promovată de ANIS și reprezintă un punct esențial pe agenda exercițiului curent al Uniunii Europene. Propunerea ANIS este ca, în prima fază, Guvernul României să intensifice activitatea în European Open Science Cloud și să coreleze activitatea din working-grupurile din acest organism cu deciziile de arhitectură și standarde care se vor adopta intern, pentru cloud-ul guvernamental.
- Crearea de fonduri de investiții de risc (venture capital) cu apetit regional și global împreună cu parteneri europeni, dedicat domeniului strategic ales.

WFH, WFO sau Hibrid?

Cum va arăta viitorul „normal“?

Toată lumea vorbește despre cum s-a adaptat în perioada pandemiei, însă ar trebui să vorbim despre ce facem după pandemie.

Despre rezultatele unui **studiu**

Viitorul post-covid pare a deveni un subiect care trebuie luat în considerare, având în vedere că se apropie, să sperăm, cu pași repezi.

Din martie și până în prezent s-a dezbătut subiectul lucrului de la birou, de acasă sau hibrid. Am văzut sute de postări pe LinkedIn pe aceasta tema, studii conduse în SUA sau Marea Britanie, opinii pe platformele de social media și chiar discuții în interiorul companiei noastre.

Un studiu condus de Tessian al companiilor IT și poziția lor fata de ideea de a lucra de acasă, de la birou sau hibrid, arată că, dintre cei 2.000 de respondenți



Anca Teletin

Chief Operations Officer at Grapefruit

(1.000 din SUA și 1.000 din Marea Britanie), 3 din 4 au afirmat că viitorul este „remote” sau „hibrid”, iar numai 11% dintre respondenți au afirmat că își doresc să lucreze exclusiv de la birou, după pandemie.

Această combinație lucru hibrid oferă angajaților independența și flexibilitate. Le oferă posibilitatea de a și adapta modul de lucru în funcție de nevoile lor, și este de asemenea modul de lucru către care vom opta și noi, la firma Grapefruit.

Așadar, am început să conturăm strategia de a ne întoarce la birou, indiferent de momentul în care se va întâmpla acest lucru.

Părerea noastră este că la începutul perioadei de întoarcere la normal, după ce vom scăpa din contextul izolării, vor exista două direcții în care se vor îndrepta angajații:

- Fie se vor readapta greu la viața dinaintea de luna martie
- Fie vor lua cu asalt birourile și vor căuta prezența colegilor.

Astfel, noi am început să dezbătem acest subiect la meetingurile managementului și am luat în calcul feedback-ul primit din partea angajaților noștri.

Cum vom proceda noi?

Decizia noastră a fost să aplicăm un model hibrid, dar cu același interval orar de lucru pentru toți.

Noi în general suntem foarte flexibili, astfel că vom lua în considerare preferințele fiecărui angajat.

Model de lucru hibrid, pentru noi, nu va însemna un număr de zile de a lucra la birou și un alt număr de zile lucrăm de acasă. Dimpotrivă.

- 1 Noi vom opta pentru libera alegere a fiecărui coleg, pentru a se putea plia pe stilul de viață al fiecăruia. Vor fi colegi care vor dori să lucreze exclusiv de acasă, care-și vor dori să lucreze doar o săptămână acasă, care



vor dori să vina numai la birou, ș.a.m.d.

- 2 Noi vom asigura organizarea sediului astfel încât să fie loc pentru toți colegii. Acest lucru va însemna o zonă permanentă și una de tranziție.

În zona permanentă, vor fi birourile colegilor care vor lucra doar de la birou. Zona de tranziție va fi concepută pentru colegii care vor lucra hibrid, unde vor avea un birou la care să lucreze în zilele de WFO.

Colegii care optează pentru lucrul exclusiv de acasă trebuie însă aduși la birou în momentele cheie precum Pink Fridays, petrecerea de Crăciun, teambuilding ș.a.m.d.

- 3 Un alt lucru pentru care ar trebui cu toții să optăm ar fi obiceiurile bune adoptate din luna martie, aceste obiceiuri asigură workflow-ul fiecărui angajat și satisfacția lor totodată.
- 4 Un exemplu de obicei bun ar fi verificarea calendarului înainte de a vorbi cu acea persoana despre task-uri.
- 5 Un altul ar fi sintetizarea meeting-urilor și să nu se abată de la obiectivul setat. Și chiar verificarea dacă informațiile primite pot fi construite într-un email sau dacă este necesar un meeting.
- 6 Vom pune accent, de asemenea, pe integrarea colegilor noi în echipă în primele 3-4 luni. Numărul nostru de angajați s-a dublat în pandemie, dar colegii recrutați nu au reușit să interacționeze suficient cu echipa, să simtă atmosfera agenției și să simtă cultura noastră organizațională.
- 7 Vom încuraja atât colegii noi cât și cei vechi să vină la birou măcar o

perioadă scurtă de timp, cât să se cunoască cu toți.

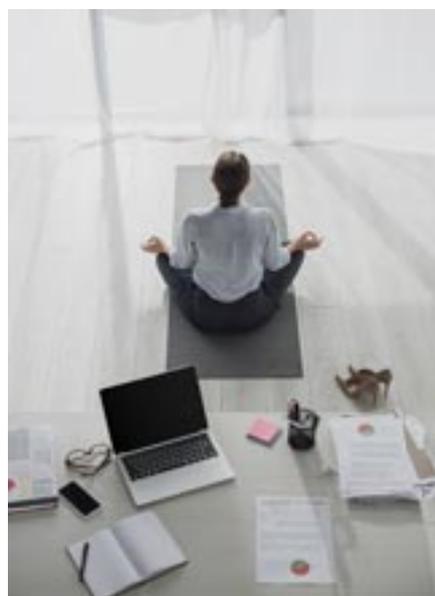
- 8 Pentru a facilita comutarea dintre lucrul la birou și cel de acasă, vom încerca să găsim o soluție astfel încât colegii noștri să nu vina cu monitoarele după ei.
- 9 Pentru integrare, după cum am spus mai sus, vom încerca să organizăm diverse activități precum game nights, prânz, ieșiri în oraș, iar atât cei care sunt acasă vor fi invitați.

Deși aceste lucruri erau nice-to-have, acum sunt esențiale pentru colegii noi să cunoască echipa mai bine.

Teambuilding-urile sunt de asemenea foarte utile pentru aceasta parte de integrare a echipei. Chiar dacă sunt cazuri în care bugetele sunt mici, chiar și un weekend la Hamak, un grătar sau o excursie în oraș (muzee, restaurante, parcuri) sunt binevenite.

Despre wellness în companie

Încă din perioada pandemiei noi, cei din Leadership Team ne-am concentrat pe partea de wellness a companiei și vom



Un studiu condus de Tessian al companiilor IT și poziția lor față de ideea de a lucra de acasă, de la birou sau hibrid, arată că, dintre cei 2.000 de respondenți (1.000 din SUA și 1.000 din Marea Britanie), 3 din 4 au afirmat că viitorul este „remote” sau „hibrid”, iar numai 11% dintre respondenți au afirmat că își doresc să lucreze exclusiv de la birou, după pandemie.

lua în continuare măsuri în direcția aceasta.

Prin wellness ne referim atât la sănătatea fizică a colegilor noștri cât și la existența unui echilibru între viață profesională și cea personală.

Încercăm să fim flexibili cu angajații noștri, în special cu părinții, astfel încât să se plezie pe nevoile lor și ale copiilor lor.

În aceasta perioadă am optat și pentru o serie de workshop-uri bazate pe nutriție, dezvoltare personală, dar și exerciții fizice.

În urma reîntoarcerii la normal vom încerca să găsim în continuare soluții către aceste arii. Ar trebui să începem să ne orientăm atenția către ce facem în perioada post-pandemie, când ne întoarcem la viața normală.

Cum vă arăta noul „normal”? Acum este momentul că fiecare companie să contureze, cu pași mici, o strategie de întoarcere la muncă.

Feedback-ul angajaților cu privire la acest aspect trebuie ascultat și organizația să fie mai flexibilă și să pună accent pe reintegrare. Astfel se va observa o creștere în gradul de satisfacție al angajaților și o imagine mai bună ca angajator. ●



TESTER GRUP

Vocație în inovație

26 DE ANI

Dezvoltările și administrarea proiectelor imobiliare reprezintă o competență majoră a Tester Grup alături de proiectele auto. Am realizat 70.000 mp. de proiecte semnificative pentru Iași până în prezent.



Deținem și administrăm 30.000 mp. de spații de birouri de clasă A+ și A, unde găzduim deopotrivă companii multinaționale, afaceri antreprenoriale și start-up-uri.

Acestora li se adaugă 23.000 mp. de spații de producție și depozitare în primul și cel mai mare centru logistic din Moldova, construit după rigori europene. Acestor dezvoltări li se adaugă 17.000 mp. unde funcționează reprezentanțele noastre auto.

Tester Grup urmează să execute și alte proiecte imobiliare noi și este permanent angajat în optimizări ale spațiilor și serviciilor existente, care să servească nevoilor clienților.



Ce anume îi preocupă major pe antreprenorii din regiunea Moldovei?

Managementul companiilor românești începe să acorde o atenție din ce în ce mai mare sustenabilității în strategiile de dezvoltare a afacerilor. Preocuparea cu privire la impactul asupra mediului și societății devine o temă de mare interes.

Totuși în ceea ce privește deciziile de investiții bazate pe factorii de mediu, sociali sau de guvernanță corporativă (factorii ESG: environmental, social and governance) procesul este mai lent pentru alinierea strategiilor de investiții cu o viziune în care companiile au activități sustenabile.

Institutul de Guvernare Corporativă și Sustenabilitate (CORP) din cadrul Facultății de Economie și Administrarea Afacerilor – Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași a derulat în perioada august-octombrie 2020, în parteneriat cu Eastern Marketing Insights, o cercetare dedicată identificării trendurilor, priorităților și provocărilor întâmpinate de companiile din Regiunea Nord-Est cu privire la practicile acestora privind sustenabilitatea afacerilor.

Lumea se schimbă iar mediul de afaceri odată cu ea. Este important ca managerii români să înțeleagă faptul că modificarea culturii organizaționale și includerea principiilor de sustenabilitate în procesele de afaceri și investiționale va contribui la crearea de avantaje competitive semnificative iar



Marius Alexa
profesor asociat UAIC
coordonator studiu

pe termen lung, aceste eforturi pot duce la crearea de noi oportunități, la creșterea profitabilității și a brandului.

Cercetarea a vizat companii cu o cifra de afaceri de minim 100.000 EUR și a fost realizată pe bază de chestionar auto-administrat.

48% dintre participanții la studiu își desfășoară activitatea în județul Iași, 14,3% în județul Bacău, 12,2% în județul Suceava, restul de 25,5 % în Botoșani, Suceava și Vaslui. În ceea ce privește cifra de afaceri a companiilor include în cercetare, 31,6% dintre respondenți au avut la finalul anului 2019 o cifră de afaceri între 1.000.000 și 5.000.000 euro.

Din punct de vedere al numărului de angajați, cei mai mulți respondenți (64,3%) au între 10 și 49 de angajați.

În ceea ce privește sectorul de activitate al companiilor participante la studiu, primele trei categorii sunt următoarele:

21,4% își desfășoară activitatea în industria prelucrătoare, 15,3% în construcții și 11,2% în comerț.

Majoritatea participanților la sondajul propus de Institutul de Guvernare Corporativă și Sustenabilitate (CORP) au declarat că sunt preocupați într-o mare măsură (39,8%) și foarte mare măsură (34,7%) de impactul pe care compania îl are asupra mediului înconjurător. 38,9 % dintre respondenți au declarat că sunt preocupați într-o mare măsură de impactul pe care îl aduc în comunitate, la nivel social, iar 31,6% sunt preocupați într-o foarte mare măsură de aspectul social.

O proporție de 22,4% dintre companii participante la studiu au declarat că întocmesc rapoarte de natura non-financiara de tipul impactului activităților la nivelul comunității locale, la nivel social, în general și 14,3% rapoarte de natură non-financiara de tipul impactului activităților asupra mediului pe care le pun la dispoziția autorităților publice.

Principiile de sustenabilitate reprezintă o prioritate pentru companiile implicate în sondaj astfel:

- În managementul operațiunilor: într-o foarte mare măsură (42,7%), în mare măsură (44,8%), într-o măsură nici mare nici mică (11,5%)
- În strategia de business: într-o foarte mare măsură (39,6%), în mare



pe care îi au în vedere respondenții sunt:

1. Sănătatea și siguranța locului de muncă (74,5%)
2. Transparența decizională (48,0%)
3. Conduita etică (39,8)

Per ansamblu 40,8% dintre firmele implicate în sondaj afirmă că sunt într-o mare măsură orientate spre sustenabilitate, iar 37,8% afirmă că această orientare este într-o măsură nici mare nici mică.

Iar la întrebarea „Per ansamblu, pe parcursul ultimului an, în ce măsură considerați că firma dvs. a dovedit eficiență în a implica părțile interesate (stakeholderi) în strategia și activitățile sale?” participanții la sondaj au răspuns astfel:

- Într-o foarte mare măsură (17,3%)
- Într-o mare măsură (31,6%)
- Într-o măsură nici mare, nici mică (35,7%)
- Într-o mică măsură (11,2%)
- Într-o foarte mică măsură (4,1%)

Studiul complet poate fi descărcat de la adresa <https://corp.finante.ro/noutati/raport-de-cercetare-sustenabilitatea-afacerilor/>

Acesta este primul studiu de amploare realizat în rândul companiilor din Regiunea Nord - Est și rezultatele acestuia vor fi puse la dispoziția instituțiilor, companiilor, mediului academic și a altor părți interesate pentru a facilita strategii de adaptare a companiilor și elaborarea de politici publice conforme cu obiectivele de dezvoltare durabilă urmărite de România. ●

măsură (47,9 %), într-o măsură nici mare nici mică (10,4%)

- În fundamentarea investițiilor: într-o foarte mare măsură (33,3%), în mare măsură (46,9%), într-o măsură nici mare nici mică (16,7%).

Iar includerea acestor principii este o prioritate foarte mare: în managementul operațiunilor 36,7% , în strategia de business 37,8 și în fundamentarea investițiilor 28,6%.

Fiind întrebați managerii în ce măsură îi preocupă anumite aspecte (pe care le voi enumera mai jos), au răspuns astfel:

- Respectarea dreptului omului la nivelul societății: 63,3% sunt foarte preocupați
- Etica de afaceri: 56,1 % dintre ei sunt foarte preocupați
- Distribuirea corectă a câștigurilor la nivelul societății: 46,9% dintre respondenți sunt foarte preocupați

- Reducerea consumului de apă: 39,8% dintre cei intervievați sunt preocupați într-o mare măsură

- Alinierea cu politicile publice de sustenabilitate: sunt preocupați într-o mare măsură în proporție de 41,8%

- Schimbările climatice îi preocupă într-o mare măsură pe 35,7% dintre participanți, iar pe 30,6% dintre ei îi preocupă foarte mult acest subiect

- Promovarea femeilor la locul de muncă îi preocupă într-o mare măsură pe 35,7% din respondenți

- Economia circulară: 50,0% dintre cei care au răspuns la acest sondaj sunt preocupați de acest aspect într-o proporție mare

- Incluziunea grupurilor vulnerabile este o preocupare mare pentru 36,7% din cei prezenți la sondaj

Cei mai importanți 3 factori ESG (factori de mediu, sociali și de guvernare)

SECȚIUNEA

Oameni & Tehnologii

This pandemic made us all turn our freelancer-mode on

As we are all approaching the end of this bizarre year, we keep experimenting what the „new“ normal means for each and everyone.

From the most impactful consequence, not being able to go to school or even access online-lessons for a significant part of globe's children, to crucial ones, like not being able to gain an income and support our families at all, or not being able to see the loved ones.

If we are talking strictly about the work environment and the changes that we have all been experimenting in the course of this year, we must say that the „new“ normal is in fact the „standard“ normal for a particular category of workers: the freelancers.

During this year, most of us got to explore some working routines, which are not that „new“ at all for most of the freelancers worldwide:

- Disorganized sleeping patterns;
- Working from home or from coworking spaces;
- Always working more than 8 hours per day, to reaching 12 or even 14 billable hours;
- Sharing the office-space with the kids, with the whole family;
- Conducting interregional and international business meetings from our kitchen;



Costina Mitrofan
CEO Rungutan

- Setup an online professional profile, portfolio or website, so that potential clients could find us and reach us faster;
- Children and pets interrupting our calls, asking for food;
- Working while sitting on a chair, on the sofa, on the bed, on the floor, in the garden.

Suddenly, this pandemic made us all turn our **freelancer-mode on** and forced us to learn more about how to conduct our business online.

Restaurants who never wanted to make deliveries had to move their menus online, make deliveries available and design a whole new business model.

Global fashion brands that were focusing their sales mainly on physical stores were forced to close most of them and switch to opening online shops.

Teachers had to learn how to work with computers, with video communication software, with microphones and cameras, and how to facilitate an online class.

Even athletes had to stick to their training routines, but not from gyms and stadiums, but by using the very facilities freelancers usually use, and start exercising on a chair, on the sofa, on the bed, on the floor, in the garden.

At Rungutan, we know what freelancer-mode means.

After working in the corporate environment for so long, we decided to start an online company for almost 4 years now, delivering DevOps consultancy services worldwide.

This helped us understand the challenges digital companies have, which made us realize that we can offer more value by bringing innovative tech products to the business world.

Rungutan, our first launched product, is a disruptive **API Performance Testing** platform available **as a service**, offering rich technical features useful for **simulating application traffic spikes**, up to the point of simulating denial of service scenarios.

We advocate the concept of **3-Minute Performance Testing** because of Rungutan's 100% Serverless technology and simple design, which differentiate the product among its competitors with rapidity and effectiveness, providing a

disruptive tool that will change the way online traffic is tested and simulated.

We are no strangers to the challenges of conducting a digital business for an **SME**, for a **startup** that wants to scale or for an **entrepreneur** who does not want to disappoint his online customers. Having an e-commerce website or a mobile app in pandemic times, is crucial for a business to survive. The frightening part is the fact that even with an online presence, there are aspects that we cannot control all the time and that can affect our sales.

Studies show that almost half of the users abandon a website after only 3 seconds delay in loading a page. This is a serious problem affecting e-commerce websites on Black Friday Sales, Fintech mobile applications on certain times of the month when invoices are created or when bills are paid, or even essential services websites on which lives of people depend on (such as an ambulance routing algorithm with loading delays because of multiple requests, that their system cannot process).

In a world where we need everything better and faster, **Performance Testing** can help identify more precise the **nature or location of a software-related performance problem**. The solution for this is doing **load testing and stress testing** on a daily basis, and not only before big releases or important scheduled campaigns.

Performance testing in pre-production is a must. Here is how Performance Testing could help your business:

1 Scalability: In case you are delivering software as a service (SaaS), you most probably already have chosen the best new platforms and technologies, and you have got a world-



class development team. Why would you bother thinking about performance engineering? Surely your application will perform. Right? Yes, your first version will probably perform well. Maybe. But what if you want to scale? Are you confident your product will perform well in any circumstances?

Scalability means more customers, and performance tests will help you setup the right infrastructure for any traffic scenario possible.

This is why, Rungutan offers the possibility to simulate users from 15 concurrent regions, the maximum amount available with Amazon Web Services, providing real-time reports, easily accessible by the entire team.

2 Happy clients: Offering a service faster than the competition (or equally fast) is as important in the digital environment, as it is in an offline store. The downfall is that in the case of bad online experiences, an unhappy customer leaves testimonials, bad reviews and might never turn back on your website. Delivering a website with no loading prob-

lems, is the first thing you can do to offer a good customer experience, because that is the first interaction they have with your website.

For this reason, we have published a case-study in collaboration with our partners at Pago, a Romanian mobile app in Fintech, who were looking for a Performance Testing solution that could prepare their infrastructure for a future traffic spike they were expecting. The nearly 100 tests that were created in 2 months, by their Performance Testing team of 5, has helped them define their caching mechanisms and infrastructure behavior while **delivering their platform 62% faster**. This helped them process 5 times more users and payments for the specific period then before. The full study can be accessed on Rungutan.com/Blog/.

3 Brand credibility: Happy clients translate into good brand reputation which means they will return and your business could benefit long-term from their loyalty. Letting customers down on Black Friday Sales only because your system cannot process the number of concurrent

users on the website, might setup a bad example for future Campaigns.

- 4 Lower infrastructure costs: A scalable business needs scalable infrastructure costs. A business owner cannot pay infrastructure bills that he cannot afford in fluctuating periods when the website does not have users, in financial crisis times for example. In the same time, its infrastructure must be strategically designed to support traffic spikes and to be able to perform at its best in any circumstances. A healthy way to do it is by simulating actual user interaction through your website, an out-of-the-box feature of our service. For our partners at Pago, the stress tests created with Rungutan, have allowed them to gather valuable information about their infrastructure as well, as they were able to **reduce server cost by approximately 40%**.

- 5 More Revenue: Processing more concurrent clients and making sure your application is healthy under heavy loads means bigger revenue capacity. For any business wanting to scale Performance Testing can help at creating tests and simulating traffic that will optimize the platform.

If you are a Performance Testing aficionado like us, you will appreciate the importance of these 3 characteristics of Rungutan for a scalable business:

- **Concurrent global containers** - Through the power of our Serverless Technology, we are able to launch up to **1000 concurrent containers** within 15 concurrent regions around the globe to simulate your tests.
- We also have **CI/CD integration** - The platform is designed from the bottom up in regards to flexibility for

user interaction, meaning that testing on a daily basis or after each release can be easily done through **GitLab, Jenkins, GitHub** or any other similar tools using our CLI.

- And we also offer **Scriptless load creation** – We have designed, developed and perfected our own way of generating load test cases which **does not require any programming skills** whatsoever.

The pandemic will soon end, but its effects will reflect mostly in the global economy. Even though financial crisis existed before, this time, in this specific point of the history, due to the development of the technology, almost everyone was able at least to look at solutions to survive in a way or another. Imagine how the pandemic would have unfolded if we had all the systems and protocols in place globally from the beginning. If all governments were prepared to act effectively and if not so much time was wasted identifying the problems and finding solutions.

In the same way we see Performance Testing protocols. Why? Because the life of your business matters and any lost second might be crucial. Because your business might be the one that will contribute to reducing the effects of the existing crisis, by producing jobs and development opportunities.

But mostly, because we really love our platform and we know from our own experience how time-saving a valuable deep tech product can be, when the client asks in an official demo „How many users per second from how many concurrent regions can my platform support now that our campaign is launched?“. The answer is only 3 Minutes away.

Let's better be safe than sorry. ●



Modex: In a pandemic year, we have increased our team by 60%

2020 was the year that changed the most in the way we do business. We have seen an unprecedented shift from a physical, to mostly online environment that has changed working processes. In this new context, we have seen new challenges in data protection but also in attracting and keeping the best talents within the companies.



Robert GHERGHE
Head of PR & Content

Modex, a global technology company that focuses on data integrity and data immutability, managed to increase its team by 60% in a pandemic year, reaching over 100 team members and 4 offices worldwide.

„We are proud to say that in a year when many companies announced layoffs, we managed to stay focused on the things we need to deliver and increased our team by almost 60%. We are now a team of over 100, we are in the process of opening our Washington DC office and we are constantly working on improving our service and products, in order to keep up with the need of data protection and data integrity”, said Mihai Ivascu, CEO and co-founder of Modex.

For 2021, Modex is looking to scale even more, by increasing its team in the US and developing its products offer. The company has offices in London (headquarters), Bucharest (R&D), Silicon Valley (sales), and soon in Washington D.C. (business development). The research and development team is in Bucharest, where the company has also the tech

team and where in the last year has created the custom development department. The new team members that joined the company are engineers, backend and frontend developers, business analysts or content creators and communicators.

Getting to work for Modex feels more like joining a family of tech enthusiasts – you find like-minded people, passionate about changing the world one project at a time.

As Modex's CEO says, building a successful organization is about creating a machine where all the parts work together organically. This is one of the major themes in Stanley McChrystal's book Team of Teams. This organizational structure requires interconnectivity – different departments overlap and connect for the same goal.

In Team of Teams, McChrystal shows that giving small teams the freedom to experiment and share, they can respond more quickly, communicate more freely, and make better and faster decisions.

„As 90% of the world's data was produced in the last 24 months, the need for system interoperability is surging. Managers and data analysts have a clear need to move from big data collection, to intelligent data interpretation and rely on trusted data sources. And this is the spot where Modex will play its game in 2021”, added the Modex's CEO.

„I am a big fan of General McChrystal and I tried to apply he's management style by building a team of teams and empower people to operate as a network with a shared consciousness. I think this is how you manage to scale up – by empowering other people to execute, building genuine relationships and creating trustworthy environments. You don't have to be the smartest guy in the room, but to surround yourself with great people that share the same goal. For me, innovation is the ability to transform an idea into a product, but for this you have to surround yourself with people who are the best at what they do”, added Mihai Ivascu.

By applying this organizational structure, Modex managed to adapt very fast to the work from home program, although teamwork is essential when it comes to writing code.

Focus on creativity

Innovation has always been one of Modex's core principles. Knowing that



Foto: Adrian Vărzaru

Modex Team

they can make a better tomorrow is what drives the company forward. Regardless of the industry they're developing products for – healthcare, environment, governmental, banking or educational – Modex's growing team of professionals is working relentlessly to come up with efficient solutions to meet the stringent demands of companies and end-users.

„We are a company with global offices. As such, for us, collaboration and teamwork are keywords”, Mihai Ivascu stated.

Scaling plans

The last year has proved us that we are in a fastpacing change and there is a need for more integration between humanity and technology. Blockchain is the technology that will help all this integration and will bring extra trust.

„For 2021 we are focused on scaling our company and providing the best tools

for the data protection industry. In our days, the owner of the truth is the owner of the database. If the database administrator deletes the logs, there is no possible way for a company owner to verify the truth. With our services, a company can obtain data immutability and data integrity and no longer needs to trust us or their team, they need to trust a mathematical proof that shows that the logs haven't been tampered with”, said Mihai Ivascu.

The company is planning to launch new products in data security and expand its services globally.

In 2019, Modex launched Modex Blockchain Database (BCDB) is a new technological solution that merges traditional and new technology to provide an answer to the storage demands generated by the rise of digital assets. By leveraging its intricate technological layer, Modex BCDB ushers in a revolution in data storage mediums by facilitating the creation of data trusts that

reshape the way in which companies collect, process, and extract value from raw data.

Modex BCDB addresses one of the main pain points faced by data sharing mechanisms, the interoperability of software, and database systems. Companies rely on different software applications and database engines that make data sharing operations difficult to perform without modifying existing system configurations, a time and resource-demanding process that opens up a new venue of cybersecurity risks.

Modex facilitates the integration of blockchain technology into existing data management systems without the need for major investments. Integration can be carried out gradually and it brings a series of unique benefits: improved security, simplified auditing processes, and ensuring compliance with data protection regulations. ●

CENTRIC: Lessons Learned in Creating a Remote Company Culture

A healthy company culture is one of those things that every organization strives to achieve and every employee has come to expect. And for good reason. When it's right, it's magic: people feel better at work, they achieve more, and enjoy spending time with their colleagues. This helps the company reach their goals, innovate, recruit and retain more employees, and gain a competitive advantage. It's a win-win.

Like most companies, we have had our ups and downs with finding (and holding onto) a thriving company culture. Over the 10 years the Iasi branch of Centric has been active, we have dealt with stressors that have tested the strength of our company culture: move to a new headquarters, changes in leadership, the growing pains of adding two new floors and reaching a 300-employee milestone, among other things. But nothing has tested our company culture quite like COVID.

Since the majority of our colleagues have been working remotely for almost a year now, we have had to adapt quickly in order to make sure we continue to support our colleagues in the best way possible, so that they can help create the best products possible for our customers. This has meant changes in how we communicate, how we engage in team activities, how we hold events, and how we learn and grow - basically, we have had to rethink how we all engage with our culture. This process has been a struggle at times, but it has given us the opportunity to dig deep, be creative, innovate, and come out stronger in the end.

Lesson 1: Leaving the office does not mean leaving behind your core values.

For 10 years, we have been building and adapting our culture – all with office life in mind. Transitioning to an almost fully remote workforce has given us the opportunity to take a closer look at our core values and to make sure that we

are still sharing and living by them. This has been a test, to see if we have values that live in our people, not just in our office.

Putting people first, creating stability, and focusing on growth have always been at the heart of our culture and we have worked hard to provide the same feeling during this challenging time. For us, this has meant making sure we show trust and respect: trusting that our colleagues will adapt to remote work and deliver, and respecting people's work styles and time schedules.

We have to say, we have been pretty lucky through all this. One of our biggest business areas, Public Sector Solutions for Dutch municipalities, has really grown since COVID has shown the need for e-services and better online apps. This has allowed us to remain more stable, meaning we did not have to layoff anyone during this time. It also means that Centric has continued to grow throughout this period and that our colleagues continue to learn and develop through new challenges.



Alexandru
Mînzățanu,
Software
Developer

Lesson 2: Growth and development never stop.

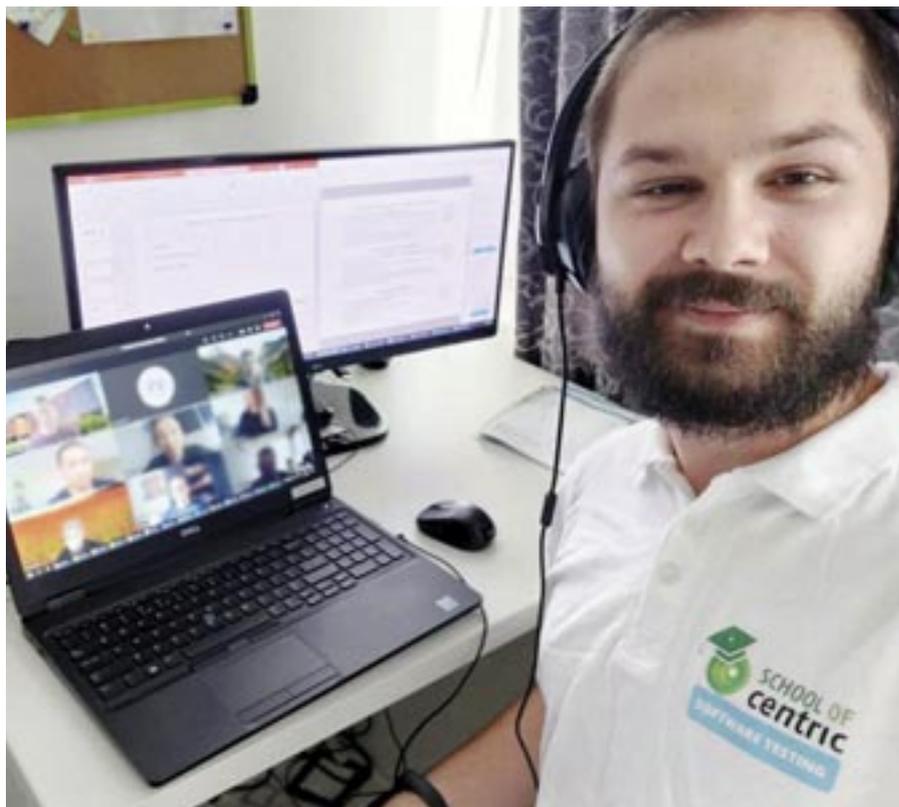
At the start of working from home, we wanted to make sure we gave people the same learning and development opportunities they had in the office. We had e-learning platforms like Pluralsight and Udemy, but we knew we wanted to offer more. Luckily, our colleagues rose to the challenge and adapted their courses to be able to hold them online. An unexpected benefit of this was that we were able to start collaborating more with our colleagues in the Netherlands, Belgium, and Lithuania. We are lucky to have so many colleagues who have been open to and interested in online learning. They have created opportunities for online mentorship, knowledge-sharing sessions, lightning talks, competence centers, university partnership courses, and conferences.

We also recently held two online events with Richard Bradshaw and Sam Newman. It would have been great if they could have visited us in Iași, but having them online allowed us to offer spaces to members of the IT community outside of Iași and to our international colleagues.

Even though, in some ways, we would like to go back to the „old way“ of doing things, this has really given us the opportunity to work differently and connect with more people.

Lesson 3: Engagement is (still) everything.

Transitioning from office to remote work has brought on a lot of challenges, but one has maybe been the biggest: how to keep engagement up when people only see each other through screens. Everyone has their own personality – some are more extroverted, some more



Alexandru Dumbrăveanu, Software Tester

introverted – so we have had to keep people’s individual styles even more in mind when trying to engage remotely.

One of the biggest things we have implemented is starting a weekly online anonymous feedback survey to make sure people are able to tell us how they feel. Not having face time really limits how well we can get a feel for how our teams are doing. So, this helps us take the pulse of how everything is going.

And one of the biggest programs we have is our wellbeing program, Centric Energize. We used to have presentations and workshops in the office, but now we have moved everything online. Many of our presenters have been creative in helping us learn about mindfulness, vocal training, wine tasting, burger making, fitness, journaling, and more – right from the comfort of our homes. These have been nice opportunities to get to know colleagues from other

teams and to have a relaxing break with each other.

Lesson 4: There’s no such thing as oversharing.

Sometimes, even on a good day in the office, it could be difficult to make sure your message got to everyone. Even with email, Microsoft Teams, social media, posters, internal TVs, word-of-mouth, intranet, wikispaces, billboards, and a website, things get lost.

One of the biggest struggles was that without being in the office, some of our traditional ways of communication could no longer be used. We had to re-evaluate how we were communicating without the in-person way of communicating we could rely on in the office. We asked ourselves: Are we communicating enough? Are we using the right channels? Are we being accessible, open,

and transparent enough? Are we saying the right things in the right way?

We found that, especially now, there's no such thing as oversharing. It's better to communicate the same message on multiple channels, in more than one way, and across many days so that people can find the message when they need it.

Lesson 5: Celebrate everything – even the small stuff.

Just like communication, celebration is a social part of office life that can be difficult to recreate remotely. In person, it can happen spontaneously or with planned team lunches, outings, birthdays, and other celebrations. But with remote work, we have had to create new traditions. Now, it has to be adjusted a bit, to make sure everyone can join a call at the same time and to see if everyone is comfortable joining with their camera on. Gift giving has also become a bit more difficult, with having to figure out how to send gifts and where people might be working from.

But we have found other ways to make sure we celebrate people. We have our monthly workiversary movies that we place on our communication channels. And we also put up a Kudos billboard in the city to publicly thank all our Centricians. And lastly, we used to send Kudos cards through an internal mailbox, but with working from home, that was no longer possible. One of our colleagues created an app that helps with that. Now, all our Kudos cards can be sent to email inboxes.

Lesson 6: The party's not over, it's just a little different - and online.

Our annual parties and holiday celebrations were some of the things we had

the most fun planning, as well as participating in. Sadly, we have had to press pause on a lot of those things. Even though the parties had to stop, we still wanted to make sure we created a similar atmosphere at the „office“. Part of the challenge was creating positive vibes, without actually having a party, so we held a Centric jingle writing contest for our teams, a Halloween costume challenge, online treasure hunts, „new office“ tours, and other activities where colleagues could take few minutes to get creative and share a laugh.

Lesson 7: Get creative with CSR.

As part of a multinational IT company, we feel lucky to have the funds to afford a nice office in Palas and to offer our colleagues a good salary and benefits package. We know that not everyone in and around Iasi has those same opportunities though. Every year, we set aside a part of the budget for CSR. In the past, we would have worked together in per-

son to complete different projects. But this year, we have worked to engage our colleagues in CSR in different ways. We meet with students online as part of our university programs, like Centric Express and Summer Practice, and the Centric Scholarship Fund. And we devote more time to get our colleagues involved in fundraising and donations of funds and resources. Although, we would like to go back to some of the „old ways“ of doing CSR, our colleagues have really risen to the challenge of helping those most in need.

We've had our struggles navigating this new normal, but we have tried our best to adapt our company culture to make it more remote-friendly. As a company, we will keep learning and growing through this process, but we could not have progressed this far without our colleagues and partners. All these lessons learned were only possible with their flexibility, creativity, and understanding. So, Kudos to all Centricians and to the IT community of Iasi. ●



Viviana Lucaci, Software Tester

Lansăm primul centru
Solidarity FabLab
din România și susținem
dezvoltarea profesională
a tinerilor defavorizați



90 de tineri vulnerabili vor lucra cu cele mai noi tehnologii la primul Solidarity FabLab din România

Fundația Orange continuă proiectele de incluziune socială cu ajutorul tehnologiei digitale și lansează un nou program dedicat acestei cauze, în parteneriat cu Asociația Fab Lab Iași: primul centru Solidarity FabLab din România.

Timp de un an de zile, 90 de tineri vulnerabili din județul Iași, cu vârste între 16 și 25 de ani, vor avea acces la cursuri de pregătire tehnică, unde vor descoperi și vor învăța cum să utilizeze tehnici și instrumente de fabricare digitală precum design-ul personalizat, CAD, software 2D, imprimare 3D, laser și vinyl cutter, mașină de frezat CNC, totul sub îndrumarea unor cunoscuți specialiști locali. De asemenea, va exista un modul de introducere în electronică și de familiarizare cu instrumentele de documentare. În paralel, tinerii incluși în program vor beneficia și de consiliere în carieră și de oportunități concrete de angajare prin facilitarea unor sesiuni de întâlniri și discuții cu o serie de companii din județul Iași, active în domeniul tehnologiei.

Programul are ca obiectiv creșterea angajabilității cu ajutorul tehnologiilor digitale și se adresează tinerilor ce

provin din medii defavorizate, mulți dintre ei parte din categoria NEET, persoane care nu sunt incluse în programe educaționale, în câmpul muncii sau în programe de formare profesională. Pentru aceștia, vulnerabilități precum sărăcia sau lipsa educației, de multe ori pe fondul abandonului școlar timpuriu, accentuează dificultățile și îngreunează posibilitatea de integrare socio-profesională.

„Prin intermediul acestui nou program, le oferim tinerilor posibilitatea de a se pregăti pentru meseriile viitorului într-un mediu colaborativ, bazat pe mentorat și experiențe de învățare practice, toate construite cu ajutorul și în jurul tehnologiei. Este important ca persoanele tinere vulnerabile, pentru care câștigarea independenței financiare este un vis greu de împlinit, să urmeze aceste cursuri menite să le asigure integrarea pe piața muncii nu oricum, ci la cele mai înalte standarde”, a declarat Dana Deac, Președinte Fundația Orange.

Solidarity FabLab va fi găzduit de FabLab Iași, care astfel devine un spațiu polivalent, dotat cu noi echipamente achiziționate cu sprijinul Fundației

Grupului Orange. Cursurile de formare vor fi posibile cu ajutorul unei finanțări acordate de Fundația Orange România. Valoarea totală a sponsorizării se ridică la 47.000 de euro.

“Am gândit acest proiect sub motto-ul «accesază-ți viitorul» și cred că parteneriatul cu Fundația Orange completează cu succes gama de servicii oferite deja de zona de makerspace din Fab Lab Iași. Astfel, creștem implicarea în proiectele de formare sau reconversie profesională spre zona tehnologică, adresate tinerilor ambițioși și pasionați, dar cu posibilități materiale limitate” a declarat Dan Zaharia, președinte Asociația FabLab Iași.

Lansat în anul 2014, Solidarity FabLab este un program internațional, implementat de Fundația Grupului Orange în 19 țări din Europa, Africa și Orientul Mijlociu. Anul acesta, în contextul pandemiei provocate de noul coronavirus, 52 de centre Solidarity FabLab din 7 țări și-au adaptat activitatea pentru a răspunde nevoilor urgente din sistemul sanitar și au produs aproximativ 200.000 de viziere donate către medici din prima linie în numeroase spitale locale.



To complicate is simple.
to simplify is complicated.
Everybody is able to complicate.
Only a few can simplify.
Bruno Munari



ȘCOALA
MARIA
MONTESSORI



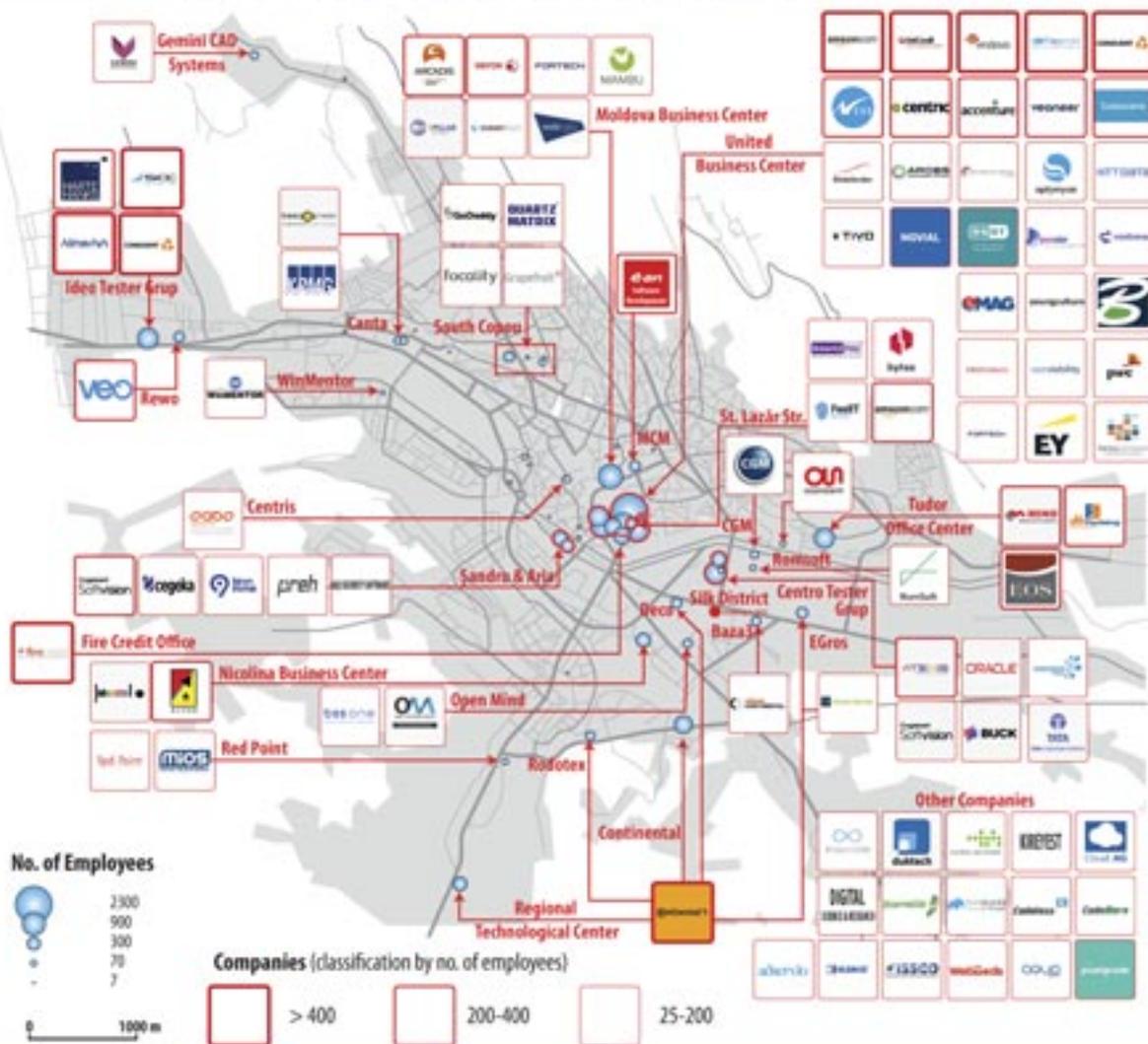
Inspiră Viitorul



PINMAP IAȘI 2020



IT&OUTSOURCING COMPANIES MAP - 2020



Miroslava - Veinortii

TrackGPS, platforma lider de piață în management de flotă în România, se reinventează

TrackGPS, produsul de top al AROBS Transilvania Software, a lansat, în variantă beta, versiunea v4.0 a aplicației sale de management de flotă și oferă acces necondiționat tuturor clienților din portofoliu pentru testare.

AROBS Transilvania Software, furnizorul numărul 1 de servicii de monitorizare a flotelor din România, cu o prezență importantă în Ungaria și Republica Moldova, a dezvoltat o nouă platformă pornind de la feedbackul exprimat direct de către utilizatorii actuali.

Astfel, toți clienții TrackGPS sunt invitați să testeze noua aplicație și să facă parte, în continuare, din procesul de dezvoltare a platformei, astfel încât aceasta să satisfacă cerințele specifice ale industriei din care fac parte. Fiecare feedback venit din partea clienților este analizat, standardizat și implementat din punct de vedere tehnic.

Voicu Oprean, founder & CEO

AROBS, declară: „Am început dezvoltarea de produse pentru România încă din 2003. AROBS a învățat pas cu pas și din greșeli, de ce instrumente are nevoie orice companie, pentru a asigura stabilitatea și creșterea continuă. Am crescut în mediul românesc de business, așa că știm foarte bine de ce anume are nevoie o afacere din România pentru a depăși momentele de cumpănă și să prospere.”

Ovidiu Bojan, Director Executiv

TrackGPS, menționează: „Am văzut o oportunitate în situația actuală, pentru că am putut să ne canalizăm energia către îmbunătățirea serviciilor noastre prin dezvoltarea unei noi platforme de telematics. În vremuri imprevizibile, ne-am dat seama că nevoile clienților noștri se schimbă, deci am înțeles că trebuie să implementăm cât mai flexibil instrumentele necesare pentru ei. Am preluat conceptele, foarte folosite în ultimii ani, de user generated content, customer knowlegde, Voice of Customer (Voc), și le-am extrapolat către platforma nou construită.”

Inclusă în serviciile oferite de noua platformă TrackGPS v4.0, este și aplicația mobilă TrackGPS Fleet Management App disponibilă în Google Play, Apple App Store și Huawei AppGallery.

Tot ce au de făcut clienții actuali este să acceseze aplicația direct de pe TrackGPS.ro sau din platforma existentă și să se bucure de noua experiență.

Printre tehnologiile folosite pentru crearea noii aplicații TrackGPS V4.0 se numără: Angular, TypeScript, .NET Core, jsReports, RabbitMQ, MS SQL. Adaptarea experienței utilizatorului la platformă s-a realizat prin proiectarea unui sistem ușor de folosit cu **diferite modalități de implementare a fluxurilor** prin care clienții trebuie să treacă. Fiecare flux de lucru a fost gândit metodic prin organizarea sistematică a resurselor, astfel încât utilizatorii să poată obține datele de care au nevoie cu un număr minim de acțiuni, cu doar câteva click-uri.

TrackGPS, prin intermediul aplicațiilor web și mobile, dă posibilitatea tuturor managerilor de flote să își automatizeze operațiunile, să gestioneze în timp real atât vehiculele cât și șoferii, să își gestioneze costurile cu combustibilul și multe altele. Noul sistem de notificare pe telefon, prin email și memento-uri îmbunătățește substanțial comunicarea în interiorul organizației prevenind apariția situațiilor de urgență.

Noua aplicație web folosește complexitatea procesului tot mai mare a colectării de date de la vehicule pentru a crea un instrument pe care clienții noștri se pot baza când iau deciziile de business.

AROBS, prin TrackGPS, este unul dintre cei mai mari furnizori de servicii de monitorizare flotă de pe piața din Europa Centrală și de Est, având clienți cum ar fi companii de distribuție a produselor alimentare, servicii de utilități publice, întreprinderi agricole și companii de distribuție și curierat, din peste 10 țări europene.

Grupul de firme AROBS a avut cifra de afaceri de 45,7 milioane Euro, în 2019, dintre care serviciile de monitorizare flotă (divizia TrackGPS și compania SAS-Grup din București) s-au apropiat de 10 milioane Euro.

TrackGPS este prezent în Ungaria și Republica Moldova, iar, începând cu 2017, este activ și e piața din Asia de Sud Est, prin deschiderea biroului din Indonezia. ●

Oportunități și provocări pe timp de pandemie în EdTech

Pandemia fost pentru domeniul educației o oportunitate de creștere, atât pentru școli, cât și pentru business-uri. Ce impact a avut pandemia pentru antreprenoriatul românesc în domeniul educației?

Înainte de momentul To

Alexandru Holicov este fondatorul Adservio, o platformă de management educațional care ajută școlile să fie mai eficiente, să reducă birocrăția și să dedice mai mult timp procesului educațional.

Adservio contribuie la transformarea digitală a școlilor din România de 12 ani. Amintiți-vă care era nivelul de digitalizare a școlilor în România acum 12 ani, în 2008.

Pe atunci, Alex era student și, împreună cu vărul său, au îndrăznit să fie cu un pas înaintea vremurilor și să digitalizeze școlile din România. Prima școală care a avut încredere în „nebulia” lor a fost Liceul Teoretic „Vasile Alecsandri” Iași. Liceul a beneficiat de catalog online, iar elevii și părinții au primit acces la carnetul de elev electronic.

Alex își amintește și acum cum împreună cu echipa întindea cabluri în liceu, cum lucrau noaptea târziu pentru implementarea rețelei de electricitate și internet. Dacă atunci implementarea dura o lună, astăzi școlile pot folosi Adservio în 24 de ore.

Până în anul 2017, Adservio a trecut printr-o perioadă foarte dificilă. Era ex-



Alexandru Holicov

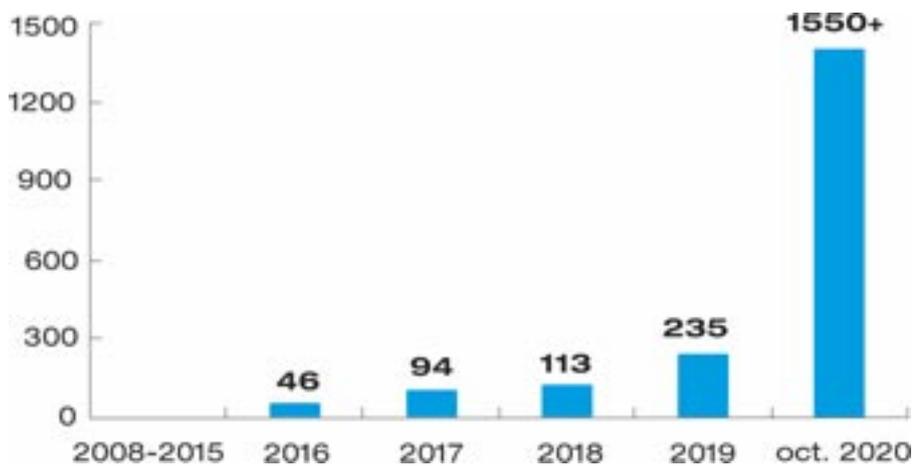
trem de greu să convingi managerii școlilor că transformarea digitală îi va ajuta să fie mai eficienți, mai aproape de elevi și de părinții lor. Odată cu semnarea parteneriatului cu Telekom România, lucrurile au început să meargă mai bine, deoarece Adservio a beneficiat de forța națională de vânzare a Telekom. Cu toate acestea, majoritatea directorilor/directoarelor continuau (și continuă) să reziste la schimbare.

Iar când schimbarea a sosit...

...toate școlile au fost nevoite să facă saltul către digital.

Înainte de pandemie, nivelul de digitalizare al școlilor din România era cu mult sub media europeană¹. Pandemia a fost imboldul de care aveau nevoie să își învingă fricile și să dezvolte un sistem online prin care elevii și profesorii să își continue activitatea.

Școlile care deja utilizau Adservio s-au mobilizat foarte repede. Ele și-au creat un sistem de funcționare de la distanță în câteva zile, în timp ce alte școli au avut nevoie de săptămâni.



Evoluția numărului de școli care utilizează Adservio

Pentru a veni în sprijinul lor, în martie, odată cu mutarea școlii în online, **Adservio a pus platforma la dispoziția școlilor din România, gratuit, pentru 9 luni.** Acest lucru a fost posibil cu sprijinul partenerului nostru strategic, Telekom România. Astfel, peste 1.300 de noi școli au făcut pasul spre digitalizare. Numărul școlilor din platformă a crescut de aproape 7 ori, iar 300.000 de elevi au urmat lecții online, au fost evaluați și și-au măsurat evoluția notelor. În total, peste **1 milion de profesori, elevi și părinți** utilizează momentan platforma și aplicația de mobil.

Pentru companie, acest lucru a însemnat un efort important. În primul rând, o investiție de aproape 1.5 milioane de euro, în condițiile în care nu au existat încasări. În al doilea rând, a fost necesară mărirea echipei, de la 20 la 31 de persoane și continuăm să creștem.

Adservio #12 ani

„De ziua noastră, oferim” – acesta a fost motto-ul campaniei prin care Adservio și-a propus să sprijine cât mai mult elevii, profesorii, directorii și părinții. În luna noiembrie au organizat 10 ateliere, pe teme precum *Managementul schimbării în școli; Cum stimulăm autonomia în învățare a elevilor?; Cum aducem energie la orele noastre?; Ce spune*

42

despre mine ceea ce postez în online și ce impact are asta asupra viitorului meu?; Cum să mă pregătesc pentru joburile viitorului?; Cum să comunic empatic cu copilul meu?

Black Friday a devenit Blue Friday² la Adservio. Este vorba despre o campanie de reducere de 50% din prețul unei licențe anuale³. De exemplu, pentru o școală de 500 de elevi, această ofertă înseamnă o economie de 5000 de euro.

Aniversarea este în fiecare an o ocazie foarte bună de reunire și întărire a echipei. Clasicul team-building a fost adaptat contextului actual. Petrecerea anuală a fost înlocuită cu întâlniri interactive online și cu o mică surpriză, iar restul bugetului va fi direcționat către sprijinirea unei cauze locale: proiectul Casa Share, prin care se construiește un centru educațional în județul Iași.

„Provocările continuă, iar noi devenim mai rezilienți”

Provocarea în perioada actuală este aceea de a convinge școlile că, prin Adservio, obțin un raport cost-beneficiu pozitiv și că platforma este utilă și în perioada „clasică”, nu doar în online sau în sistem hibrid. Da, sunt multe unități de învățământ care nu dispun de buget pentru soluții de tip software. Pentru echipamentele de tip hardware s-au găsit (din fericire) soluții (proiecte cu finanțare de la Guvern/ europeană, sprijin din partea primăriilor, donații de la companii etc.).

Cineva zicea că „este nevoie de un sat întreg ca să crești un copil”. Resurse există în fiecare comunitate, dacă există o dorință adevărată. Asociația părinților, primăriile, companiile locale – toate pot investi echivalentul unei cafele în fiecare lună, pentru ca un elev să beneficieze de o educație mai bună. Este mult? Este fezabil?

O altă provocare este legată de faptul că autoritățile publice responsabile de educație la nivel național și județean încurajează folosirea instrumentelor „gratuite” (precum Google Classroom sau Microsoft Teams). Ce nu realizează majoritatea școlilor este că nimic nu este gratuit, că aceste soluții nu sunt construite după sistemul de evaluare românesc și că nu oferă o paletă largă de funcționalități, așa cum face Adservio.





Pe lângă integrarea cu Zoom sau Webex, Adservio oferă o analiză a datelor, rapoarte, statistici, grafice, despre evoluția situației școlare, activitate etc.

Deși au fost făcute adrese către Minister, pentru a include Adservio pe lista instrumentelor recomandate pentru educația online, nicio măsură nu a fost luată. Este trist că, în loc să sprijine antreprenoriatul românesc (care se traduce prin creștere economică), autoritățile continuă să promoveze soluții ale marilor giganți din IT.

Cu gândul și cu inima spre viitor

2020 a fost un an al transformării pentru fiecare din noi. A fost un an greu, dar

care ne-a făcut să creștem cu o viteză mai mare, să învățăm să fim mai flexibili și agili.

Adservio își propune să ajungă la cât mai multe școli din țară, să facă primii pași spre dezvoltarea internațională și să își dezvolte rețeaua de parteneri (pentru a oferi o soluție integrată de resurse educaționale relevante).

Adservio este o companie care nu doar vorbește despre învățare, dar o și aplică. Din luna octombrie, Adservio este una dintre cele 10 companii care au fost selectate în cadrul programului de accelerare InnovX al BCR, un program care ajută IMM-urile inovative să își accelereze creșterea, într-un mod sănătos.

„Este momentul să facem revoluție prin evoluție”, așa cum spune Adrian Bădilă, director al Școlii Gimnaziale „M. Eliade” din Cernavodă, o școală care folosește Adservio din martie 2020. Educația nu mai poate aștepta, iar Adservio speră ca împreună cu tot „satul” acela de care este nevoie ca să crești adulți responsabili, să pregătească cu adevărat copiii și tinerii pentru viitor. Oricum, viitorul începe azi. ●

¹ 2nd Survey of Schools: ICT in Education COUNTRY REPORT, European Commission 2019 <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/2nd-survey-schools-ict-education>

² Blue – Ro. Albastru, ca și logo-ul Adservio

³ Campanie valabilă în perioada 20 noiembrie – 20 decembrie 2020

Roboții umanoizi care lasă industrii întregi cu gura căscată

Știi ca peste 2000 de companii din jurul lumii folosesc deja roboți umanoizi în interacțiunea cu clienții lor?

Un robot umanoid este un robot cu o siluetă umană, care comunică verbal și prin gesturi sau expresii umane.

Dar ceea ce-i face și mai umani este faptul că pot „citi” emoțiile de pe fața ta.

Asta înseamnă că următoarea dată când intri în sucursala unei bănci, ai putea fi întâmpinat de un robot care să te recunoască ca și client după față, și să te ajute să rezolvi ce ai de rezolvat.

Sau următoarea dată când te afli în salonul de așteptare al unui dentist, sau al unei clinici de sănătate, vei putea alunga plictiseala (sau grijile) socializând cu un robot umanoid, mic, prietenos și hazliu.

Proprietarii unor astfel de clinici spun că acești roboți umanoizi lasă efectiv clienții cu gura căscată. Iar cei mici sunt parcă hipnotizați de această experiență.

Până acum, industriile care au adoptat cu succes această tehnologie revoluționară sunt:

● Corporate B2B

Există puțini oameni care sa nu fie impresionați de prima lor interacțiune cu un robot umanoid.

Iar când persoana pe care tocmai ai impresionat-o este CEO-ul unei companii de profil înalt, poți negocia dintr-o poziție mai puternică acele noi con-



Ioana Dasca
IRIS Robotics

tracte de zeci, sute sau milioane de euro pe an.

● Retail

Prin natura lor umanoidă și empatică, roboții umanoizi creează o legătură emoțională cu vizitatorii dintr-un magazin fizic, dar fără „presiunea” unui reprezentant de vânzări.

Astfel, roboții îmbină experiența privată a cumpărăturilor online cu cea tradițională, și cresc vânzările creând o experiență nouă și unică ce merită a fi repetată și împărtășită.

● Sănătate/Wellness

Din primele studii de caz reiese clar ca roboții umanoizi sunt niște ambasadori excelenți pentru servicii de sănătate și wellness.

Prin natura lor empatică, ei interacționează ușor cu pacienții, oferindu-le acestora înțelegere, răbdare, și per total o experiență personalizată unică.

Ei pot fi folosiți ca platforme pentru medicină de la distanță, ca ajutoare în diagnosticare, și excelează ca asistenți administrativi sau în vânzarea de servicii/produse adiționale.

● Învățământ

Însă nu totul este despre vânzări. Roboții umanoizi sunt potriviți și pentru orice nivel de educație, inclusiv pentru elevi cu nevoi speciale.

Ei pot fi folosiți pentru a prezenta sau demonstra anumite concepte, dar pot fi programați și direct de către studenți, printr-o interfață grafică sau SDK dedicat.

Roboții creează un mediu interactiv și motivant în orice sală de curs, iar astfel reprezintă asistenții ideali și pentru cei care oferă servicii educaționale.

● Servicii Publice

Roboții umanoizi comunică întotdeauna eficient, și într-un limbaj pozitiv și prietenos.

De aceea, ei pot fi folosiți ca asistenți la recepție, de unde pot prelua numeroase sarcini repetitive fără să obosească, garantând un standard ridicat al relațiilor cu publicul.

● Turism și HoReCa

HoReCa este practic definiția experiențelor memorabile.

Primitori și empatici, roboții umanoizi sunt ideali pentru a întâmpina oaspeții, a



Cine este IRIS Robotics

Ca dovadă a expertizei noastre în sfera de inteligență artificială am dezvoltat inițial, în 2017 un bust de robot umanoid numit Linda, atât hardware, cât și software.

Acesta este primul nostru proiect, dedicat pentru integrare în zona recepțiilor în companii și clădiri de birouri.

Cea mai importantă realizare de la momentul dezvoltării proiectului este modulul de interacțiune în limba română care permite roboților să comunice ușor, simplu și eficient cu toți interlocutorii cel puțin din România.

Acest modul, dezvoltat și optimizat, este acum implementat pe roboti umanoizi pentru care dezvoltăm în prezent doar componenta software. Astfel, beneficiarii își configurează software robotii umanoizi în acord cu nevoile afacerii lor: ca nou coleg în cadrul recepției, consultant de vânzări sau ca ambasador al inovării.

Pentru Unident, robotii Pepper pe care îi lansăm în luna ianuarie 2021 vor eficientiza toate procesele din recepție și vor fi responsabili cu întâmpinarea pacienților, prezentarea normelor în vigoare și asigurarea bunei dispoziții în zona de așteptare, cât și pe timpul tratamentului pentru cei mici. Pepper le oferă informații pacienților pe înțelesul lor despre tratamentele ce se realizează în clinică, astfel încât să fie mai informați în momentul începerii tratamentului.

Linda este un bust de robot umanoid cu inteligență artificială, creat și dezvoltat de IRIS Robotics

le oferi informații, a-i ajuta să-și facă check-in, a vinde produse noi, sau a prelua diverse alte sarcini administrative.

De asemenea, ei strălucesc și când vine vorba de divertisment, fiind gazde perfecte pentru concursuri și alte activități recreative sau de promovare.

● Roboții Umanoizi În România - Clinicile Unident

Primul lanț de clinici stomatologice care a implementat roboții umanoizi în relația cu pacienții este Unident Group.

Promotori ai tehnologiilor viitorului, Pepper s-a alăturat echipei chiar în acest an.

Pepper oferă bucurie și un plus de siguranță pacienților de toate vârstele atunci când e vorba de vizita la dentist.

● Experiențe unice

Întâmpină pacienții, îi recunoaște, răspunde întrebărilor și îi face să se acomodeze cu echipa medicală.

Iar, în caz de pacienți emoționați, Pepper este atent și oferă chiar și îmbrățișări.

● Informare și educare

Pepper comunică în limba română și îi sprijină pe pacienți în familiarizarea cu tratamentele și procedurile oferite.

● Eficiență

Glumeț, răspunde cu entuziasm la întrebările adresate în mod repetitiv și explică pe înțelesul pacienților.

„Știm cu toții că teama de dentist este un factor care duce frecvent la pierderea dinților. Învingând teama prin comunicare eficientă și educație, putem salva dinții.”
precizează Dr. Petronela LUCA, Manager General Unident Group ●

2020 - între obstacol și reușită

CGM Software: Anul în care ne-am reinventat

În ultimele luni cu toții am luat parte la o schimbare ce s-a desfășurat în jurul nostru cu o rapiditate de nedescris. Fiecare dintre noi am încercat să ne adaptăm și să ne reconstruim modul în care ne desfășurăm activitatea fie ea personală sau profesională, toate într-un mediu cât mai sigur.

Productivitatea și performanța sunt elementele cheie ale unui model de business sănătos și sunt cu atât mai importante în această perioadă. În cazul nostru, acestea au rămas la fel sau sunt pe un trend ascendent. Dacă până acum compania avea o politică de două zile pe lună de WFH, în acest moment se lucrează de acasă în proporție de 95%.

Suntem recunoscători tuturor colegilor pentru efortul depus în a se adapta într-un timp foarte scurt și într-un context deosebit în care existau foarte multe necunoscute.

Măsurile inițiale au fost strict legate de oferirea siguranței în spațiul de birouri, prin introducerea regulilor de conduită, care au fost următoarele:

- termometrizare la intrarea în clădire cu termometrul digital;
- purtarea măștilor de protecție în spațiile comune;
- păstrarea distanței recomandate între birourile de lucru;



- spațiile comune aerisite și dezinfectate zilnic;
- nebulizarea spațiilor de birouri;
- introducerea opțiunii de a alege să lucrezi de acasă sau de la birou.

Deși ne este dor de întâlnirile, evenimentele și petrecerile pe care le organizăm și la care participau colegii noștri într-un număr mare, am reușit să ne adaptăm și ne-am mutat în online.

Recrutarea s-a mutat și ea în online, în acest moment interviurile fiind în totalitate remote. Începând din luna martie până acum, ni s-au alăturat 59 de colegi care au fost direcționați către echipele deja existente sau care au intrat pe proiectele noi apărute, în funcție de dorințele și opțiunile lor.

În acest moment avem 28 de proiecte ongoing și încă 2 în pregătire, pe care abia așteptăm să le dezvoltăm.

Am făcut o mică listă cu cele mai frecvente întrebări primite din partea candidaților la interviuri:

Compu Group Medical SE & Co. KGaA este unul dintre marii jucători mondiali în domeniul eHealth. Plecând de la venituri de 746 milioane EUR în 2019, produsele sale software sunt concepute pentru a sprijini toate activitățile medicale și organizaționale din cabinetele medicilor, farmacii, laboratoare și spitale. Înființată în Germania, aceasta acoperă o gamă foarte largă de produse din domeniul medicinei digitale, având reprezentanțe în peste 18 țări.

Î: Cum se lucrează în această perioadă?

R: Toate activitățile, atât de pe proiecte cât și la nivel de companie, s-au mutat online.

Î: Există posibilitatea de a lucra full remote după finalizarea pandemiei?

R: Momentan nu am luat o decizie finală în acest sens. Bineînțeles că analizăm

Cu pași mici, dar siguri, în cei 4 ani de activitate, CGM Software România a urmat un trend accentuat, atrăgând noi proiecte e-health și demarând programe destinate comunității.

Odată cu mutarea într-o nouă clădire și atingerea numărului de 250 de angajați, echipa plănuiește să facă mult mai multe atât pentru mediul de business, cât și pentru comunitate.

toate variantele și odată ce vom trece de această perioadă vom lua o decizie în funcție de context.

Î: Programul de lucru este flexibil?

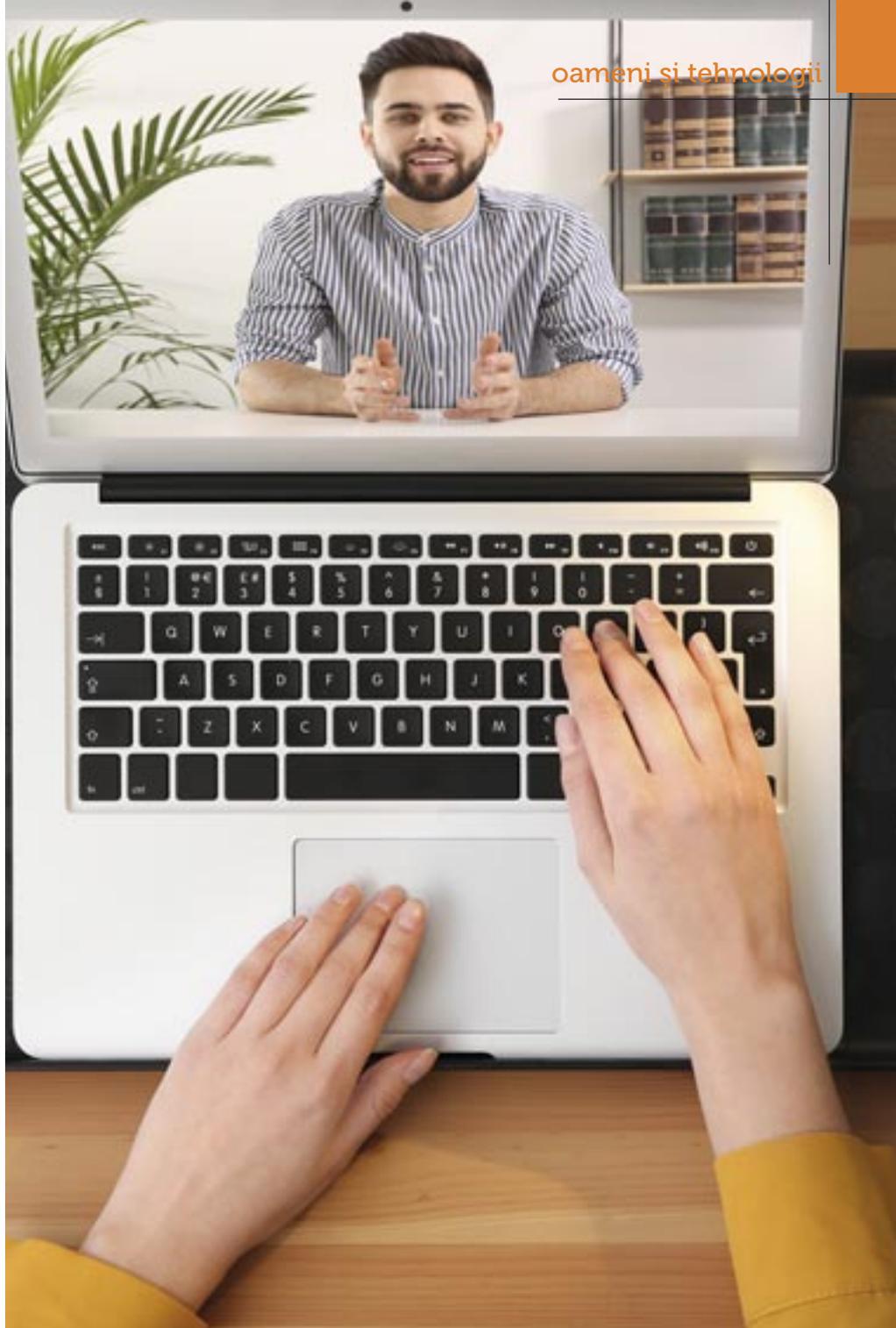
R: Da, este flexibil, cu mențiunea că trebuie să ai 5 ore logate pe zi.

Î: Cum s-au integrat persoanele nou venite în companie?

R: Newcomers s-au integrat bine. Acest fapt este datorată paletii largi de opțiuni și proiecte pe care le avem, oferindu-le posibilitatea de a-și alege proiectul în funcție de ce tehnologie și responsabilități vor să își asume.

După partea de induction și meet the team, colegul nou este preluat de o persoană din echipă, care își ia rolul de Buddy, prin care îi revine responsabilitatea de a-l ajuta să facă bonding cu echipa.

Datorită interviurilor online, timpul de planificare a acestora a scăzut, reușind astfel să creștem numărul de candidați intervievați. S-a făcut economie de timp datorită lipsei deplasării de la un birou la



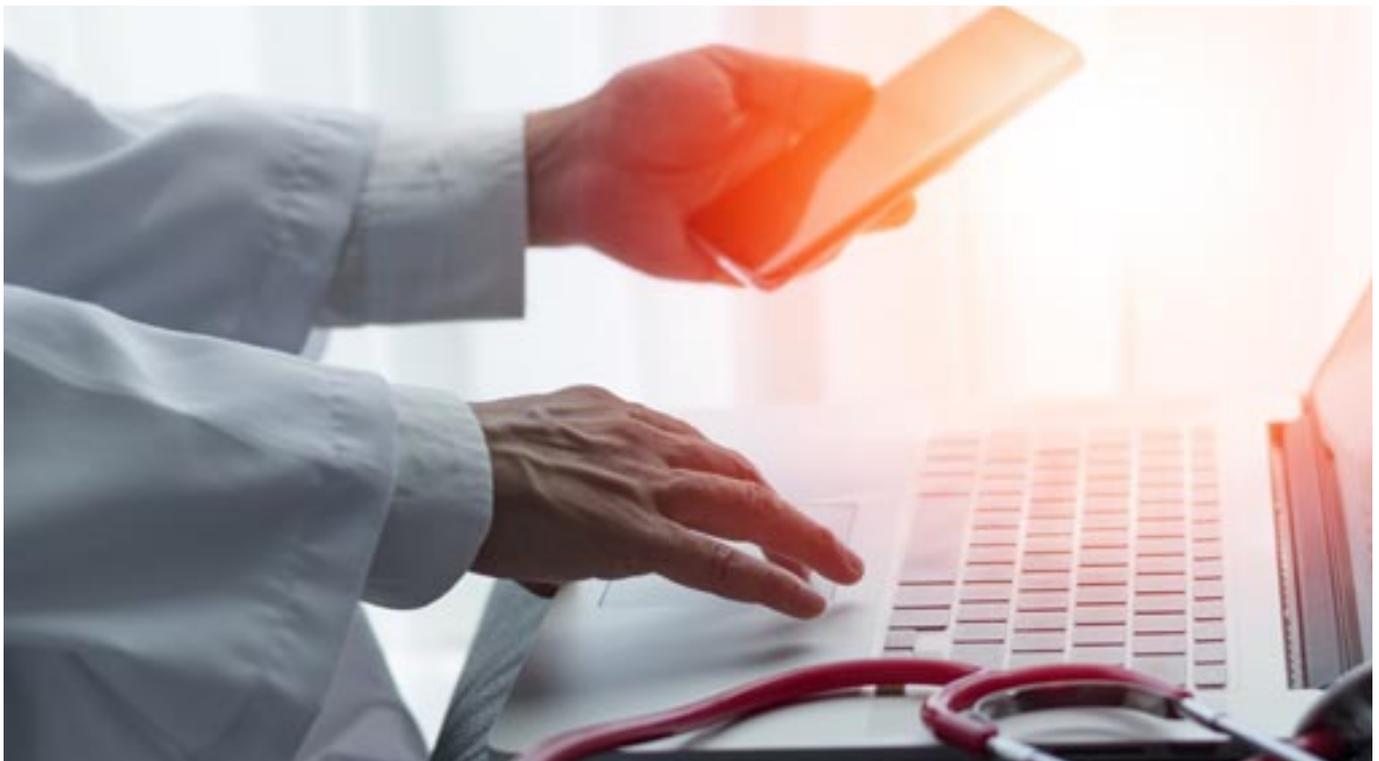
celălalt, astfel oferindu-ne posibilitatea de a planifica mai ușor discuțiile.

Chiar dacă pentru colegele noastre de la recrutare a fost mai dificil să transmită candidaților în interviurile online, vibe-ul, modul de lucru și starea de spirit din companie, credem că am reușit și că fost o perioadă bună până acum.

Cum spuneam și mai devreme, acest an a fost unul al schimbărilor și putem spune că noua echipă de management

a trecut cu brio prin această perioadă, o perioadă în care s-au reinventat și au muncit mult pentru ca echipele de proiect să nu fie impactate de situația actuală.

Evidențierea culturii feedback-ului și implementarea acestuia în rândul colegilor noi veniți și nu numai, a fost unul dintre principalele proiecte ale echipei de management; un proiect pe care l-am dezvoltat împreună cu prietenii noștri de la Edurom.



„În CGM Software Romania ne bazăm pe abilitățile de comunicare ale oamenilor pentru a stabili o legătură bună cu echipele din diferite părți ale lumii.

Pandemia a adus o nouă dimensiune în viața noastră personală dar și profesională. Unul dintre cele mai importante lucruri pe care a trebuit să le învățăm și să le adaptăm în această perioadă fiind modul în care funcționează echipele noastre. Chiar dacă suntem obișnuiți să lucrăm în echipe mixte, pandemia a dus totul la un nou nivel. Echipele noastre locale au trebuit să învețe cum să lucreze la distanță pe termen lung, fără a pierde productivitatea.

Sunt mândru să spun că, în această perioadă, cu toate provocările pe care le-am avut, echipele noastre au reușit să dezvolte funcționalități importante aplicațiilor noastre CGM, aplicații care sunt acum utilizate de mii de utilizatori.

Într-o notă pozitivă, aș spune că drumul nostru tocmai a început. Ideile extraordinare ale echipelor ce fac parte din CGM Software Romania vor sprijini în continuare dezvoltarea mediului eHealth sau cum ne place noua să spunem: **Synchronizing Healthcare.**”- Silviu Tamas, General Manager CGM Software Romania.

Connecting patients and healthcare providers through e-health technology. ●

Silviu Tamaș, face parte din echipa CGM încă de la început iar anul acesta este cel care a preluat BU din Iași, devenind actualul CEO al echipei CGM Software Romania. Împreună cu echipa de management și-a propus încă de la început să livreze produse de înaltă calitate pentru clienții noștri din întreaga lume. Bineînțeles, nu ar fi putut face acest lucru fără să se concentra în special pe oamenii din companie. În această perioadă am consolidat o echipă de specialiști cu experiență și expertiză ridicată care ne ajută să creăm și să menținem diverse mecanisme care împuternicesc zilnic oamenii să rămână concentrați și să atingă etapele în care sunt implicați.





Școala
informală
de IT

 PINmagazine.ro

French digital solutions provider to create more than 100 jobs at Iasi

AriadNext, a European provider of solutions for digital identity, identity control, document security and digital signatures, rented 850 square meters of space in the Centro office building, a real estate project of the Tester Group, which belongs to businessman Bogdan Pițigoi.

AriadNext, headquartered in France, will create 100 jobs in Iasi by the end of 2021, following the launch of a new service of the company, respectively the manual verification of the authenticity of the documents.

Radu Grădinaru, the honorary consul of France, together with **Dan Zaharia**, partner **Extind** (local company that offers specialized consultancy on the office market), handled the negotiations with the officials of the French company, assuring him that our city is able to host a such a center. In addition to Iasi, AriadNext also has centers open in Madrid, Warsaw, Rennes and Paris, from where it delivers fully automated solutions focused on artificial intelligence.

Based on Deep Learning algorithms, the IDCHECK.IO solution verifies the authenticity of an ID document and issues a verdict in less than 12 seconds. This means that AriadNext can verify almost all identity documents in a fully automated way. However, there is still a small proportion of documents for which verification cannot be performed or is incomplete, either because the document is not known by their automated services or because algorithms cannot extract the information from the document.



Guillaume Despagne și Marc Norlain

In response to these challenges, AriadNext has launched a service for manually verifying the authenticity of documents in Iasi. „We chose Romania to open our center in order to offer our customers a service according to GDPR. I chose the city of Iasi more precisely because of the historical ties with France and, in addition, because the city of Iasi has the strongest growth in IT services in 2019”, said for *„Ziarul de Iași”*, **Guillaume Despagne**, general manager of **AriadNext**.

Bogdan Pițigoi, president and founder of Tester Grup, points out that 2020 was a difficult and challenging year, „but fortunately, there are people and companies who have managed to adapt quickly to the

changes brought about by the pandemic and who have participated, so, to the continued functioning of the Iași economy and, implicitly, of the Romanian economy... „The partners of the real estate division of the Tester Group (Ideo, Centro and Solo) were very well organized to successfully continue their activity during this period in which we also took all the necessary measures so that our buildings are safe and permanently functional. . Now, the end of the year comes with very good news, the entry into Romania of a very serious and dynamic French company, which has chosen to open its headquarters in Iasi, in the C3 building in the Centro complex of the Tester Group, a modern 8-storey building, environmentally friendly, which recently received Leed Gold certification. We are glad for their entry in the select company of our

partners and we wish them a spectacular further development”, **Bogdan Pițigoi** transmitted for „Ziarul de Iași”.

Compared to the volume of commercial transactions, France is for Romania the third customer and the sixth supplier, and the French direct investments in our country have reached a level of almost 5 billion euros, according to the French Chamber of Commerce and Industry in Romania (CCIFER) – the main animator of a community of over 550 companies with French capital in Romania, with a presence in all industries and which totals a total turnover of over 8.5 billion euros.

„One of the main missions in my capacity as Honorary Consul of France in Iași is to promote the opportunities offered by our city to

potential French investors. I am glad that such an approach was a complete and rapid success in the case of the French company AriadNext, which, in just a few months and especially in such a delicate period, managed to set up an IT production entity in our city, which once again confirms the attractiveness of Iași as a pole for the development of creative, advanced, innovative industries. In addition, this successful French project is for me an additional impetus in my efforts to establish a francophone business club, which will coagulate in the near future the positive energies of French or francophone companies in Iași and the region”, said **Radu Grădinaru, the honorary consul of France.**

Dan Zaharia considers that the choice made by the French company is „a signal

of confidence that Iași receives as a result of the continuous effort to position the city on the map of Central Eastern Europe (CEE)”. „In the midst of a health crisis, the Extind team successfully negotiated the bringing of a new outsourcing company to Iași. AriadNext chose Iași as the location for its headquarters in Romania, rented 850 square meters of offices for 100 employees in the Centro building. One of the selection criteria for this modern office building was the holding of the international LEED Gold certificate for green buildings. It is a signal of trust that our city receives as a result of our continuous effort to position Iași on the map of the CEE region as a magnet for IT & Outsourcing companies”, mentioned **Dan Zaharia, Extind partner.** ●

First published in „Ziarul de Iași” regional newspaper



Acceleratorul BCR-InnovX:

În noul context global, start-up-urile din tehnologie au nevoie de mai mult sprijin ca niciodată

Acceleratorul BCR-InnovX, la care au participat anul trecut 25 de start-up-uri din tehnologie, are în plan extinderea numărului total de companii accelerate, a adăugat în 2020 programe de incubare în București, Iași și Cluj, și vine cu mai multe beneficii pentru antreprenori.

Ce se va întâmpla cu InnovX?

Însă ce se va întâmpla cu acceleratorul în contextul „lebedei negre” creată de

epidemia coronavirusului? Extinderea epidemiei a impactat deja piețele internaționale, care au scăzut la niveluri similare cu cele din 1929 (Marea Criză), numeroase domenii au fost afectate puternic, **consumul a trecut pe un trend descendent**, iar estimările de revenire a economiei globale sunt incerte.

În acest context, businessurile din tehnologie, și mai ales cele aflate la început, trebuie sprijinite cât mai mult, pentru că viitorul va fi cel al soluțiilor digitale.

Iar viitorul se întâmplă astăzi.

„Subiectul pandemiei ne îngrijorează pe toți, însă trebuie urmărite cu atenție evoluțiile din domeniul medical și tehnologic. Am atins un nivel al progresului tehnologic foarte ridicat, prin care soluțiile în astfel de situații de criză apar mult mai repede. În cazul coronavirusului sunt deja peste 20 de companii, start-up-uri și laboratoare de cercetare universitare care lucrează intens la crearea de vaccinuri. De aceea, acum mai mult ca oricând, este important să continuăm să susținem companiile inovatoare din tehnologie”, spune **Ionuț Stanimir**, director de marketing BCR și co-fondator al **Acceleratorului BCR-InnovX**.

Două startup-uri din regiunea Moldovei sunt în atenția acceleratorului

Programul este dedicat antreprenorilor de tech care doresc să scaleze businessul la nivel global, să aibă acces la mentori cu experiență, să acceseze fonduri europene, să intre în contact cu potențiali investitori și clienți sau să afle cele mai noi informații legate de cum poți dezvolta un business inovator.

„Anul acesta ne-am extins în Iași și Cluj și am introdus o etapă de incubare de două săptămâni, în care start-up-urile își pot perfecționa planul de business. La Iași avem un parteneriat strategic cu Fab Lab și Școala Informală de IT, care ne ajută să găsim cei mai talentați antreprenori. Cele mai bune startup-uri vor fi selectate pentru un Boot-



Programul de accelerare BCR-InnovX 2020, în noul context global:

1 Acceleratorul Programul BCR-InnovX are trei categorii principale, atât pentru etapele de incubare, cât și pentru accelerare:

- Start-ups (cifra de afaceri sau finanțare atrasă de 100.000 euro - 1 mil. euro)
- Grinders (cifra de afaceri sau finanțare de până la 100.000 euro)
- Scale-ups (cifra de afaceri sau finanțare de peste 1 milion de euro)

2 Cursuri online pe platforma de conținut educațional antreprenorial edX.org for Business, create de Massachusetts Institute of Technology și Universitatea Harvard.

3 Cursuri și sesiuni de mentorat pe platforma online Mevo, una dintre cele mai bune soluții de live streaming la nivel mondial, care permite sesiuni live și înregistrate.

4 Sesiuni de mentorat unu la unu cu experți din diverse industrii. Toți mentorii din programul BCR-InnovX sunt lideri în segmentul lor de activitate.

5 Cursuri cu mai puțini participanți și flexibile: în caz de necesitate, BCR-InnovX va organiza programul de accelerare cu un număr mediu de cinci antreprenori și doi mentori (niciodată mai mult de 9-10 persoane). Start-up-urile vor beneficia de standarde ridicate de educație, respectând recomandările OMS și ale autorităților legate de numărul maximum de persoane și de densitate precum și

de un aer corespunzător cu ajutorul purificatorului de aer antibacterian și antiviral de ultima generație.

6 Instrumente online și metodologii personalizate de învățare testate la cele mai înalte niveluri, pentru a asigura succesul afacerilor: Live Plan, Blue Ocean Strategy, Strategyzer și DE-Toolbox sunt doar câteva dintre software-urile utilizate de InnovX pentru activitățile de colaborare, care pot fi accesate atât online, cât și la cursuri.

7 Accesarea granturilor europene și naționale: În cadrul BCR-InnovX start-up-urile vor aplica numai la granturi și finanțări care pot fi accesate exclusive online, fără a necesita prezența fizică: The EIC Accelerate Program, Fast Track to Innovation (administrat de Agenția Executivă pentru IMM-uri) sau the Proof of Concept Program (Programul Operațional Regional).

8 Parteneri din tehnologie care oferă workshop-uri online și offline. Microsoft, UiPath sau Modex sunt doar câțiva dintre partenerii din tehnologie ai programului BCR-InnovX.

9 Standuri fizice sau virtuale la conferințele globale de top. Absolvenții programelor BCR-InnovX vor avea șansa, în funcție de rezultate, să participe la evenimentele globale organizate de Startup Grind în Tbilisi (Georgia), Londra (UK) sau Silicon Valley (SUA) fie cu stand fizic sau utilizând noua soluție de realitate virtuală InnovX Multiverse, lansată în februarie 2020 la Startup Grind Silicon Valley.

10 Start-up-urile își vor putea testa și valida businessul în cadrul BCR sau în alte corporații

mari, pe care ulterior antreprenorii le pot atrage drept clienți.

11 Antreprenorii vor avea acces la inițiativele și evenimentele organizate sub umbrela Romania Tech Nation, program derulat sub Înaltul Patronaj al Președintelui României.

12 Workshop-uri restrânse cu experți din diferite domenii: finanțe, drept, proprietate intelectuală, marketing, branding, negocieri sau vânzări.

13 Start-up-urile vor putea exersa pitch-ul perfect, în toate formatele: elevator pitch de 60 de secunde, fire pitch de 5 minute sau formatul European Horizon 2020 de 15 minute

14 BCR-InnovX are sediul principal Globalworth Campus (București), un complex de birouri care a primit cele mai ridicate niveluri de acreditare pentru clădiri sustenabile - LEED Platinum și Excellent BREEAM Certificate

15 Programul de accelerare are loc în spațiul de co-working Mindspace din Globalworth Campus, cu care BCR-InnovX a semnat un program de colaborare pe termen lung. Mindspace este unul dintre cei mai mari creatori de spații dedicate start-up-urilor și asigură servicii la cel mai înalt nivel de curățenie și igienizare, conform recomandărilor Organizației Mondiale a Sănătății (OMS).

Urmează o perioadă plină de provocări pentru antreprenori, din care vor ieși mai puternici cei care se vor pregăti mai bine. Pentru aceia care vor să inoveze, să aflu sfaturi utile de la lideri din diverse domenii și să învețe leadership, programul BCR-InnovX poate fi soluția ideală.



camp de șase săptămâni la București, în cadrul căruia vor putea să întâlnească potențiali clienți, investitori și parteneri în birourile Mindspace”, explică **Stanimir**.

Antreprenorii din regiunea Moldovei s-au putut înscrie în luna februarie pentru prima grupă de incubare, denumită Start-ups, dedicată firmelor cu cifră de afaceri între 100.000 euro și 1 milion de euro, fiind selectate firmele

- **Breed XY** (o platformă de gestionare și evaluare a animalelor de rasă)
- și **Exonia** (un spin-off de RPA industrial pentru grupul Exonia, producător de ambalaje),

care au cele mai mari șanse să ajungă în programul de accelerare BCR-InnovX din București.

Vom decide dacă programul va continua **exclusiv online sau și fizic** în Bootcamp

Programul de incubare și accelerare va continua online, precum și offline în grupe mai mici și în spații sigure, respectând recomandările Organizației Mondiale a Sănătății (OMS) și ale autorităților.

„Noi avem misiunea să ajutăm start-up-urile din tehnologie și vom continua să facem acest lucru și în contextul pandemiei de coronavirus. Fiind un program axat pe

noile tehnologii, InnovX era deja pregătit cu toate tool-urile necesare pentru a desfășura toate activitățile programului exclusiv online. În funcție de scenariile cauzate de Coronavirus vom decide dacă programul va continua exclusiv online sau și fizic în Bootcamp. Pentru reluarea activităților în mediul fizic avem pregătite măsuri sanitare suplimentare. Deja am pregătit un plan de măsuri prin care antreprenorii care participă la programele de incubare și accelerare să beneficieze în continuare de sprijinul nostru în condiții de siguranță. Am creat în cadrul acceleratorului un task force condus de Dr. Nicu Iancu, Președintele Asociației I2DS2, fost rector al Academiei Naționale de Informații, și mentor în cadrul programului InnovX”, spune **Daniel Dumitrescu, CEO InnovX**. ●

Cognizant Softvision Celebrates Important Milestones Amid Pandemic

While the global pandemic has taken a tremendous toll on many businesses and families, one Romanian company has some good reasons to celebrate: : Cognizant Softvision, a global software product engineering company with deep local roots, last month reached 2,000 employees in Romania, making it one of the largest technology employers in the country.

Romania is a key software product engineering hub for Cognizant Softvision and its clients. Since the beginning of 2020, the company has hired more than 400 software engineers and opened new studios in Bucharest, Iasi, Timisoara, Baia Mare and Cluj-Napoca. Cognizant Softvision associates have been working 100% remotely since the pandemic started and will continue to do so until further notice.

Iasi opens new workspace, welcomes 300th associate

In addition to reaching its 2,000-employee milestone, Cognizant Softvision's new studio in Iasi (centro C3) recently welcomed its 300th employee as the latest member of its Enterprise Coffee Community: Alexandru Puscasu joined as a Java Software Engineer.

With the addition of Alex, Iasi is now home to 300 Softvisioners – all connected by a mindset that turns challenges into opportunities to learn and adapt. The studio has grown considerably during the pandemic and is poised to gain additional tech enthusiasts to the team. In fact, while it took nearly seven years to reach 200 employees, Iasi



Anca Dumitriu

Studio Manager - Iasi
Cognizant Softvision

celebrated its 300-employee milestone just 18 months later.

Working smarter during the pandemic

Cognizant Softvision is known for its studios, which are opportunistic hubs that bring the communities together. The hubs hold activities and events where colleagues can listen, and share ideas, knowledge, and experiences. This ap-

proach has led to the need for more workspaces, like the new office in Iasi, which provides an innovative and dynamic interior office concept that fosters such collaboration.

However, practicing this dynamic, collaborative environment was not without its challenges when Cognizant Softvision – like all businesses – was faced with the reality of the COVID-19 pandemic. Cognizant Softvision had to do a 180-degree shift from its traditional delivery model to a fully remote model. The company accomplished that change with its concept of Virtual Pods. Virtual Pods is a successful work-from-home framework and collaboration philosophy that goes far beyond a physical workspace. Virtual Pods is a hub for clients to innovate and discover solutions alongside Cognizant Softvision employees. Clients are able to develop programs, participate in workshops, and foster a mindset of digital co-creation for clients.



A seamless transition

With its recent milestones and the addition of new colleagues, Cognizant Softvision embraced new operational changes to help create efficiencies:

- Conducting interviews online, including HR and technical interviews.
- Swapping in-person events for webinars, keeping the same frequency and purpose: to socialize and share knowledge.
- Celebrating all milestones and daily successes online.
- Successfully on-boarding new clients – running projects from several business areas such as financial, banking, retail and e-commerce, healthcare & pharma, education, accounting, traffic and transport, big data, analytics, and home security.

Implementing these changes enabled Cognizant Softvision to make the team-oriented, vibrant culture more transparent and recognizable in the local and national market. Softvision continually welcomes the opportunity to meet new people, and it has joined many local IT



events, including: Codecamp, Fii ITist, Dot NET Days and more, in order to be visible and present in the local community.

Cognizant Softvision has embraced online global events as well. Recently, the company hosted Programmers' Week – a global experience and weeklong online programming event. The event

began in Romania six years ago and is run entirely by programmers for programmers, providing education sessions, discussions, and workshops on a range of technology topics.

Expertise and opportunities abound

Like many Softvision associates, Iasi's 300th associate, Alex, says he chose Cognizant Softvision for the diversity of projects, flexibility of the work schedule, and professional development opportunities. Since he joined last March, he says he has realized his long-term vision of embracing challenges, discovering new responsibilities, and growing alongside like-minded colleagues within a top digital transformation partner. What impresses him most? „The maturity, expertise, and the shared level of trust within the team.”

To learn more about Cognizant Softvision or to join the Iasi team, visit the website. ●



SECȚIUNEA

Management & Dezvoltare

ROCA X – o soluție de investiții în startup-urile tech

„Piața românească nu este obișnuită să plătească pentru inteligența inovatoare“

Roca X este o soluție de investiții în startup-uri tech, o societate pe acțiuni cu actionari implicați atât în susținerea inovației românești cât și în dezvoltarea ecosistemului new-tech.

„Oferim o infuzie de inovație și digitalizare în companiile românești care au nevoie de un diferențiator, care au nevoie să redevină competitive“, ne spune Alexandru Bogdan, CEO al ROCA X.

Prima prezență publică a ROCA X a fost în iunie 2019, la Techsylvania, dar de atunci au realizat deja 17 participații investiționale în diverse start-up-uri, în etape diferite de creștere, dintre care 6 au trecut următorul pas în dezvoltarea



Alexandru Bogdan
CEO ROCA X

lor și se află în atragerea unor runde superioare de finanțare.

Cea mai mare participare ROCA X este într-o companie israeliană – suma este de 550,000 de euro, o compania in zona de green-energy. Procentual, cea mai

mare participare este de 10%, într-un startup din Cluj, de park-sharing (yeParking).

Printre domeniile de activitate în care activează companiile care s-au alăturat ROCA X în perioada pandemiei sunt Cybersecurity (Coda Intelligence), Enterprise Software/Edutech (Code of Talent), SaaS/Edutech (Kinderpedia), Synthetic Media (Humans), eHealth/Medtech (xVision).

Când s-a constituit, a avut un capital de 2,7 milioane de euro, între timp acționarii au majorat fondul investițional către 4 milioane de euro.

„Nu avem foarte mult knowledge și cultură în România legată de investiții în startup-uri, de popularizare a lor și consum de startup-uri“, ne spune Alexandru Bogdan.

Jumătate din fondatorii de startup-uri de succes din USA sunt europeni, ce au ales să migreze acolo datorită deschiderii ce au găsit-o pe piața americană pentru consumul de inovație și apetitul la risc este ridicat.

„Deși startup-urile românești vin cu niște modele foarte interesante, sunt foarte puțin consumate sau prețul de vânzare este foarte scăzut pentru că piața românească nu este obișnuită să plătească pentru această inteligență și au nevoie neapărat să-și extindă operațiunile în afara țării.“





Unul dintre lucrurile foarte importante la care se uităm investitorii din ROCA X când aleg viitorul partener este capacitatea de scalare, măcar pe piața europeană dacă nu pe cea globală, apoi să existe o echipa de fondatori care să fie pregătită pentru evoluția startup-ului, și un knowledge în zona de bussines care să le permită să construiască și să crească.

Claritatea asupra „go to market”-ului este un alt criteriu de selecție. „Ne uităm să existe anumiți triggeri care să susțină accelerarea, un astfel de trigger fiind Psd2 în zona de fintech. Acum, în pandemie, se deschid multe oportunități și acceptări noi în zona educației și în zona medicală”, mai adaugă Alexandru Bogdan.

ROCA X nu finanțează startup-uri din stadiul de PPT, ci numai din prototip sau MVP, pentru a evita riscul legat de ca-

pacitatea echipei de a transforma acel vis, acea idee, într-un startup cu adevărat funcțional.

„Încercăm să aducem knowledge din străinătate pentru creșterea ecosistemului românesc, atât din Israel, unde startup-urile sunt o poveste de mare succes, dar și din Europa, din Polonia, de exemplu, care pune la dispoziția dezvoltării ecosistemului new-tech peste 1 miliard de euro, prin intermediul a cel puțin 130 de entități finanțatoare” – Alexandru Bogdan.

În România, aceste entități sunt numai vreo 10, fără să socotim tech angels.

Aportul ROCA X în startup-urile în care decid să investească – aduc flexibilitatea capitalului privat, un knowledge intern foarte mare, și includerea startup-ului ca soluție internă sau de grup pe nișa pe care este specializat. Spre exemplu, una

dintre investiții - Code of Talent - va deveni soluția internă grupului IMPETUM, din care face parte ROCA X, ROCA și CTR, pentru coaching, knowledge sharing etc.

Pentru un startup este important să aibă acces la informație pentru a-și defini strategii, analize de piață, analize de bussines, pentru a-și putea face o imagine de ansamblu pentru a putea pivota sau readapta.

„Noi oferim knowledge de management, strategie, consultanță juridică, consultanță de marketing, suntem participanți activi la dezvoltarea bussinesului. Grupul nostru oferă acest tip de informații, ce ajută startup-ul, în care am investit, să se dezvolte sănătos. Noi suntem foarte activi în startup-urile în care avem share”, mai adaugă Alexandru Bogdan. ●

"Azi aici, mâine listați la bursă"



Înscrie-te în **Acceleratorul BCR-InnovX** și învață de la parteneri internaționali cum să fii ca ei!

www.bcr.ro/accelerator

Voința și miturile sale

„Zilele astea te vor vizita doi curieri. Ce te rog este să ajungă la tine ambele pachete și abia apoi să deschizi documentul anexat, împreună cu pachetele, bineînțeles.“

Așa mi-a scris zilele trecute o prietenă, pregătindu-mi un cadou de Crăciun.

Aha, îmi spun, iată un prilej bun să-mi domolesc impulsurile și să-mi exercez disciplina.

Prin exercitarea controlului de sine, alegem să renunțăm la o plăcere imediată pentru ceea ce mai târziu ar putea fi o recompensă mai mare și o oportunitate pentru a ne îndeplini un obiectiv mai răsunător. Acest exercițiu



Letiția Lucescu
senior partner EVOLUTIV

servește și ca precursor al unei schimbări comportamentale susținute.

Email-urile, sms-urile, notificările sonore sau luminoase ne oferă o răsplătă prea mică pentru tot timpul pe care îl petrecem uitându-ne la ele. Pentru mulți din-

tre noi, această experiență poate fi este extrem de costisitoare pe termen scurt și teribil de frustrantă pe termen lung.

„Drumul spre iad este pavat cu bune intenții“. Nimeni nu-și propune să trăiască acest aforism teribil, însă fără auto-disciplină și autocontrol, poți pietrua acel drum chiar și cu cele mai înălțătoare dintre intențiile tale.

După o zi lungă de muncă, te prăbușești seara pe canapea și te lași furat ore întregi de o nouă serie apărută pe Netflix; din când în când mai arunci un ochi pe feed-ul de pe Instagram sau Facebook și ronțai niște chips-uri, chiar dacă ești „la dietă“. Te uiți în jur și vezi că ar prinde bine să dai cu aspiratorul, că rufele trebuie împăturate și că tot felul de chestii stau împrăștiate prin casă. Ai și o listă pregătită cu ceea ce-ți propui să faci, dar pur și simplu nu găsești suficientă putere să te dezlipești de canapea.

E un scenariu cunoscut? Conștientizezi că te acaparează o astfel de rutină, dar nu poți găsi suficientă putere s-o depășești?

E valabil pentru mulți dintre noi și îi spunem „epuizare“. E și o teorie cu privire la ea, conform căreia această putere de a avea voință este conectată la o rezervă limitată de energie mentală și, odată ce ai consumat această energie, este posibil să pierzi autocontrolul.

Această teorie pare să explice prăbușitul pe canapea. Sunt epuizat, stors de vlagă, îți spui.

Dar noile studii sugerează că ne raportăm la această putere în mod greșit și că teoria epuizării nu este întemeiată.



Mai mult, tot spunându-ne că dispunem de voință în cantități limitate, nu ne ajută, ci, dimpotrivă, ne alimentează dispoziția de a scăpa din mână orice brumă de control.

De fapt, care e natura voinței?

Carol Dweck (autoarea cărții *Mindset*) și colegii ei de la Stanford au studiat modul în care reacționează oamenii când obosec. Le-au oferit de băut o limonadă cu zahăr spunându-le că-și vor recăpăta energia. După ce și-au băut limonada, cercetătorii au evaluat modul în care aceștia au reacționat. Nu zahărul din limonadă, ci credința în impactul său le-a dat participanților un impuls suplimentar. Cei care nu vedeau puterea voinței ca pe o resursă finită nu dădeau semne să-și fi revenit.

Dacă aceste concluzii, publicate în revista *Proceedings of the National Academy of Sciences* sunt corecte, asta înseamnă că epuizarea este cauzată în esență de modul în care gândim la ea și nu de vreo limitare biologică, o idee care ne împușinează șansele să ne ducem la bun sfârșit treburile, oferindu-ne însă o justificare pentru a renunța atunci când altfel, am putea persista.

Michael Inzlicht, profesor de psihologie la Universitatea din Toronto, completează concluziile lui Dweck și ne invită să ne uităm la voință ca la o emoție. Așa cum nu rămânem fără bucurie sau furie, tot așa nu rămânem nici fără voință. Puterea, intensitatea ei se depreciază, însă vor reveni și se vor potența în funcție de ceea ce ni se întâmplă și pe baza a ceea ce simțim.

De exemplu, pentru a determina modul în care oamenii își controlează anumite poftes (de dulciuri, țigări, sau alcool)



cercetătorii au construit un chestionar pe baza căruia observă în ce fel sunt evaluate afirmații, de tipul: „odată ce tânjesc să... pierd controlul asupra comportamentului meu”, sau „ard de poftă să... și renunț la orice urmă de voință”, „poftea mea de... este mai puternică decât puterea voinței mele” și măsoară ce sorți de izbândă au respondenții respectivi de a-și menține deciziile în fața ispitelor.

Cei care indică faptul că se simt mai puternici pe măsură ce trece timpul își cresc șansele de a se elibera de comportamentele nesănătoase. Logica nu este surprinzătoare, însă amploarea efectului este remarcabilă, teoria putând fi aplicată și altor comportamente, cum ar fi antrenamentul, dieta, managementul atenției etc.

Un instrument de luat decizii sănătoase

Să te uiți la voință cu o astfel de lentilă ar putea avea implicații profunde asupra modului în care te concentrezi peste zi.

În primul rând, dacă energia mentală seamănă mai mult cu o emoție decât cu combustibilul din rezervorul mașinii tale, atunci ai putea s-o utilizezi ca atare.

De exemplu, când erai mic, poate că ai bățut și tu din picior dacă ți s-a refuzat o jucărie, dar cu timpul, ai dobândit auto-control și ai învățat să gestionezi altfel o frustrare pasageră.

În mod similar, atunci când trebuie să îndeplinim o sarcină dificilă, este mai productiv și mai sănătos să credem că lipsa motivației este o stare temporară decât să ne spunem că suntem epuizați și lipsiți de vlagă.

Atenție doar că uneori, lipsa motivației nu este temporară. Corpul știe să transmită informații pe care mintea noastră rațională ar putea să le rateze. Când lipsa energiei mentale se cronicizează, ar fi bine să ne ascultăm așa cum ar trebui să ne ascultăm și emoțiile.

Odată ce recadrăm perspectiva asupra voinței și o tratăm ca pe o emoție, atunci aceasta ar putea fi văzută și ca sursă de informații cu privire la ce să facem și ce să nu facem cu timpul nostru.

Dacă am asculta de voința sau de lipsa ei așa cum facem cu orice emoție am putea căpăta un asistent util în luarea deciziilor și am descoperi căi noi de a da totuși, cu aspiratorul, chiar dacă altfel n-am prea avea chef. ●

Teaching from Home – My Experience

Mă simt ca un robot de predare care transmite continuu conținut, poate și informații și cam atât

Pentru cei care mă cunosc mai puțin, sunt cadru didactic la UAIC – FEAA de la începutul mileniului acesta.

Învățământul universitar s-a schimbat mult între timp. Nu am „prins”, și nu mi-a plăcut niciodată cititul de pe foi sau slide-uri, iar la începuturi nu eram printre beneficiarii unui retroproiector pentru a afișa, pe un perete, scris negru de pe folii transparente.

Așa că mi-am făcut un prieten din tablă și cretă. Da, este ciudat să predai HTML, Rețele și Excel pe tablă, dar dincolo de a transmite o informație, cel mai important mi s-a părut să transmiti un mod de a înțelege.

Un mod de a ajunge prin demonstrație, de la un big picture, la detalii esențiale, generalizabile sau doar ca excepții, care să stârnească curiozitatea studentului de a citi mai mult, de a lucra mai mult, de a descoperi prin mecanismul încercare-eroare-experiență un mod propriu de a acumula cunoaștere.

Ulterior, am învățat că interacțiunea aduce și mai multă calificare celor care participă activ la procesul de predare, dar poate provoca întrebări, dileme și subiecte de dezbatere în afara sălii de curs majorității participanților.

Spuneam în urmă cu ceva timp: Nu căuta răspunsuri de la cei ce nu au întrebări.

Avalanșa informațională care vine odată cu tehnologiile internet și social media,



Valy Greavu

Conf. Univ. Dr. UAIC - FEAA

lasă de multe ori impresia că le știi pe toate.

Esența de informații venită în citate, în statusuri sau chiar meme-uri, poate fi exploatată până la nivelul în care să poți născoci alte întrebări și în felul acesta să înveți calea pentru a ajunge la un răspuns. De ce trebuie să învăț eu asta? Este totul pe Google, pot afla oricând unul sau mai multe răspunsuri. E greu să răspunzi la asta, și mult mai greu este să încerci să faci studentul să gândească un context (aproape apocaliptic) în care Internetul nu ar mai fi la un click distanță și ar trebui să găsească propria cale de a rezolva probleme complexe din domeniul IT.

Doar că interacțiunea nu are același efect dacă în sala de curs nu joci un rol. Profesorul devine în sala de curs un actor, care comunică pe toate canalele pentru a scoate studentul din jocul de pe mobil sau scrollingul de pe rețelele sociale.

Inflexiuni ale vocii, expresii faciale, plimbatul contemplativ prin sală, nominalizarea surprinzătoare a unui student sau altuia pentru a forța un răspuns, abține-te (simulat) să nu râzi de o mare

gogomănie... Uneori ai nevoie de umor pentru a detensiona atmosfera și a invita la mai multă implicare. Ai nevoie de mici ironii și tachinări pentru a sancționa anumite idei lipsite de argument sau insuficient documentate sau pentru a incita la a citi mai mult.

Ai nevoie de rolul acela care îți dezvăluie gradual faptele și care te învăluie din nou în mister, pentru a te ghida pe o altă cale spre „lumină”, sau pe o alta, sau alta. Un rol pe care îl joci cu publicul pe scenă și îl adaptezi, improvizezi, îmbunătățești de la generație la alta, de la o serie de curs la alta, de la grupă la grupă. Joac-o pe asta în fața monitorului!

De prin 2007 am „descoperit” tehnologiile de e-learning. Am avut răbdarea de a studia, experimenta, învăța, adapta... dar niciodată nu am fost convins că aș putea să îmi fac orele doar în sistem on-line. Da, electronicul aduce un spor de performanță pe partea de obiectivitate în evaluare, poate și încurajarea învățării, dar nu m-aș fi lăsat vreodată „înlocuit”. La fel păreau să spună și studenții.

Pe 13 martie 2020 când s-a anunțat închiderea cursurilor știam ce să fac, cum să fac, dar nici în ruptul capului nu mă puteam desprinde de speranța că vom reveni cât mai curând față în față. Aveam un singur gând: trebuie să facem ceva ca să ducem lucrurile înainte. Să nu rămânem închiși (blocați) în acest moment. Avem nevoie de continuitate și de speranță. Avem nevoie de optimism, dar și de tehnologie. S-a dovedit că nu poți face școală on-line oricum. Ai nevoie de instrumente cu care să comunic, să interacționezi, să fii văzut și auzit. Și dincolo de toate ai nevoie de un sistem de evaluare și un set de reguli și principii cu



care să asiguri corectitudinea și obiectivitatea examenelor. Nu vorbim de valori. Celor care le-au lipsit valorile de bază în evaluarea clasică, în on-line doar s-au jucat cu asta. Și nu mă refer exclusiv la studenți.

Pentru predare am folosit de la început Microsoft Teams și parțial Skype. Am încercat odată și pe Zoom, și pe Webex, dar nici o platformă nu mi-a oferit sentimentul de „control al clasei”.

La început le închideam eu microfoanele studenților pentru a mă putea face auzit. Apoi „calitatea rețelei” a scăzut constant și rând pe rând au început să își închidă singuri camerele și microfoanele.

Astăzi văd doar pictograme cu inițialele studenților și atât. Un timp am încercat să îi rog să își deschidă camerele când vorbesc, dar fără succes. Mai întreb din când în când dacă sunt auzit... și răspund aceleași voci plictisite. Nu mi-a rămas decât să predau... mai mult. Mult mai mult.

Mă simt ca un robot de predare care transmite continuu conținut, poate și informații și cam atât. Știu bine ce am de zis fără a mai fi cazul să mai fac prea multe paranteze și glume, și nu pentru

că s-ar filma cu telefonul, ci pur și simplu mi se pare că nu am cu cine, sau pentru că este ciudat să râzi singur ca prostul în fața monitorului de propriile glume.

Mă întreb singur din când în când dacă studenții au înțeles ceva din ce am spus. Din ce în ce mai des, sau mai rar, cert doar pe ascuns, mă întreb dacă îmi mai pasă.

Și totuși.

Și totuși, dacă ar fi să revenim la acel scenariu în care Internetul și aplicațiile nu ar fi... ce s-ar fi întâmplat în perioada aceasta? Cum ar fi fost școala în perioada anilor '90 sau 2000? S-ar mai fi putut face școală? Este drept că multe zone rurale nu au trecut tehnologic bariera acelor ani. La fel cum o parte din oamenii implicați rămân ancorați în tehnologiile și cunoștințele acelor timpuri.

Trăind acele vremuri, mi-e greu să cred că am fi găsit o soluție în tehnologie. Ar fi trebuit să ne riscăm sănătatea, unii poate și viața, și să ne întâlnim fizic cu studenții organizați pe grupe mai mici, să le dăm să citească mai mult... dar apariția focarelor ar fi dus inevitabil la închiderea anumitor biblioteci, școli, laboratoare. Ne-am fi oprit? Cu ce costuri?

Sacrificiile educaționale ale generațiilor nu sunt o necunoscută a factorilor politici, dar ce-am fi făcut cu miile de profesori și învățători care nu ar mai fi fost capabili să își înfăptuiască menirea?!

Astăzi dispozitivele mobile și abonamentele de date sunt mai ieftine decât un ghizdan cu toate rechizitele necesare oricărui învățăcel, dar atât timp cât nu reușim să ne descotorosim de meteahna de a ni se da, de a ni se face, ne vom autoflagela în continuare în neputința de a nu a ști, sau nu a avea cu ce.

Da, sunt mulți oameni a căror dragoste de carte a pierit după primele zile de școală, și nu poți cere de la ei să impregneze alte tipuri de valori propriilor copii.

Aceștia ar trebui ajutați, încurajați, dotați cu cunoaștere și tehnologie, dar nu pentru că trebuie, ci prin convingerea că pot trece mai ușor peste aceste vremuri tulburi. Convingerea că nu s-au lăsat învinși de greutățile vremurilor și că le-au oferit copiilor posibilitatea de a face propriile alegeri cu privire la viitor.

Ne place sau nu, ne regăsim sau nu în ele, tehnologiile IT moderne ne asigură continuitatea.

Ne dau speranță și ne responsabilizează în ceea ce spunem, ceea ce predăm, ceea ce vrem de la tineri.

Ne vom mai amuza ironic sau sarcastic despre metodele de predare on-line, dar dacă nu ne-am putea baza pe ele, nu am fi aici. Implementate corect, ele pot asigura o evaluare mai bună, completă și obiectivă a cunoștințelor. Oare nu ne dorim cu toții o șansă în plus pentru viitor? Cunoașterea și împărtășirea acesteia ne va face pe toți mai buni, pentru că doar așa putem cunoaște, produce, inova.

În fapt, evolua ca societate. ●

Lucrezi de acasă? Iată câteva sfaturi de ergonomie care îți vor salva sănătatea

Pandemia a accelerat megatendențele care se manifestau pe piața muncii și, mai ales, creșterea ponderii lucrului de acasă sau de oriunde ne-am afla și a digitizării care deservește lucrul de la distanță sau telemunca.

Într-o situație asemănătoare se găsește și educația, în această perioadă, care se desfășoară de acasă, sub forma teleducării. O consecință importantă a acestui fenomen este faptul că starea de sănătate fizică și psihică a oamenilor a avut de suferit, cu o contribuție importantă avută de condițiile ergonomice inadecvate pentru lucrul și studiul de acasă a majorității celor care sunt în această situație.

Societatea pentru Ergonomia și Managementul Mediului de Lucru (<https://ergoworkersociety.com/>), reprezentanta României în cadrul Federației Europene a Societăților de Ergonomie (Federation of European Ergonomics Societies, <https://www.ergonomics-fees.eu/>) are în curs elaborarea unui Ghid Ergonomic pentru Telemuncă și Teleducării ale cărui principii se regăsesc în continuare.

Ergonomia se ocupă de relațiile dintre om, echipament și mediul de lucru în scopul îmbunătățirii performanțelor profesionale și a stării de bine individuale.

Conceptul de stare de bine „wellbeing” se referă atât la starea fizică, fiziologică de sănătate cât și la cea psiho-socială marcată de sentimentele de satisfacție, dezvoltare, împlinire personală și



Sebastian Capotescu

Director Executiv
Societatea ErgoWork

apartenență la grup – comunitate prin contribuția personală adusă acesteia.

Un alt mod de a privi ergonomia este ca știință care potrivește **locul de muncă / mediul de lucru și cerințele postului la lucrător.**

Din punct de vedere fizic, pentru telemuncă / teleducării avem nevoie de un habitat cu o conexiune sigură la electricitate, internet, un terminal, cel mai adesea laptop, un scaun potrivit și o masă.

Frecvent, mai ales în pandemie, telemunca se desfășoară de acasă. În cazul acesta, în general, habitatul fizic, cu conexiune sigură la electricitate și internet este asigurat.

1 Amplasarea locului de muncă și/sau studiu

Amplasarea locului de muncă / studiu, în casă, este însă o provocare importantă, mai ales dacă telemunca se desfășoară pe un termen mai lung și nu este doar

sporadică. Lucrurile se complică foarte mult datorită faptului că majoritatea telemuncii și a teleducării presupune teleconferințe, iar casa, în timpul pandemiei, în multe cazuri, a devenit loc de muncă și studii pentru toți membrii familiei.

În cazul teleconferințelor, este bine ca ele să se desfășoare într-un loc izolat de alte zgomote din casă, atât pentru a nu perturba familia teleconferința, cât și pentru a nu deranja teleconferința restul familiei. Pentru a elimina grija decorului de fundal se poate alege o imagine ca fundal a aplicației de video-conferință.

În cazul muncii concentrate, caracterizată de puține întreruperi telefonice se poate opta pentru folosirea unei camere comune de lucru pentru mai mulți membri ai familiei. Astfel, capacitatea de concentrare poate avea de câștigat dacă sunt mai multe persoane concentrate fiecare pe sarcina proprie.

Pentru munca individuală, în măsura posibilităților, este bine în primul rând,



să fie o vedere spre exterior care să ofere o panoramă asupra exteriorului, ceea ce ajută creativitatea, imaginația, viziunea, pe de-o parte, iar pe de altă parte oferă posibilitatea odihnirii ochilor prin privirea spre un orizont cât mai îndepărtat. Un perete sau un corp de mobilier în spate oferă un sentiment de siguranță, la fel ca și masa din față, alături de controlul vizual asupra accesului în cameră.

2 Postura și lucrul pe scaun

Capacitatea de concentrare intelectuală este cea mai mare în postura așezat pe scaun ca de altfel și consumul energetic al organismului. În același timp însă, natural organismul uman nu funcționează optim prin menținerea lui într-o poziție statică pe termen mai lung.

La lucrul așezat pe scaun trei principii sunt esențiale:

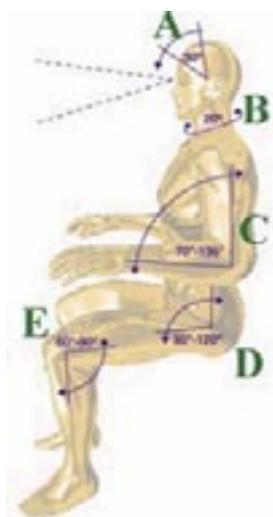
- Distribuirea greutateii corporale pe o suprafață cât mai mare pentru a evita concentrarea greutateii și a tensiunii doar asupra unor puncte
- Menținerea mișcării cât mai mult posibil
- Menținerea unor poziții corporale cât mai neutre, naturale pentru prevenirea tensiunilor, facilitarea circulației și evitarea solicitării articulațiilor

Pentru a avea condițiile adecvate de lucru care să răspundă acestor criterii este important să folosiți un scaun ergonomic și să urmați următoarele recomandări:

- a** Atunci când se stă pe scaun picioarele să fie în contact cu pardoseala, pentru ca greutatea corporală să fie preluată și de către

picioare. Astfel, pentru ca scaunul să fie adaptabil dimensiunilor antropometrice individuale trebuie să fie reglabil în înălțime (D și E).

- b** În cazul în care nu este posibilă adaptarea înălțimii scaunului și a biroului sincronizat este bine să se folosească un suport pentru picioare. Suportul pentru picioare este un instrument folositor și pentru evitarea tensionării articulațiilor picioarelor, iar în cazul în care se folosește încălțăminte cu tocuri efectele benefice ale sale sunt superioare.
- c** Sprijinirea pe o suprafață cât mai mare a șezutului și a spatelui are o importanță majoră pentru evitarea suprasolicitării coloanei vertebrale. Astfel, șezutul și spătarul scaunului trebuie să urmărească formele anatomice, cu accent în special asupra zonei lombare care are o sensibilitate sporită. Spătarul trebuie să aibă o curbă ca suport lombar și să fie reglabil pe înălțime pentru a adapta suportul lombar dimensiunilor antropometrice personale. Totodată este recomandabil ca suportul lombar să aibă și o rază a curburii reglabile.
- d** Este bine ca adâncimea spătarului să fie reglabilă în așa fel încât și



coapsele să fie sprijinite pe o suprafață cât mai mare cât și contactul cu spătarul scaunului să fie menținut în permanență.

- e** Spătarul scaunului este bine să fie flexibil în așa fel încât să permită mișcarea spatelui utilizatorului și în același timp să ofere și sprijin permanent. Cele mai potrivite mecanisme de scaun sunt cele de tip syncro în care spătarul se mișcă față-spate sincronizat cu șezutul, dar nu în același unghi, fapt ce permite ca zona lombară să fie sprijinită în orice poziție fără a obtura circulația la nivelul coapselor și a suprasolicita coloana.
- f** O altă zonă în care se poate prelua o mare parte din greutatea corporală este reprezentată de brațele mâinilor prin sprijinirea acestora pe brațele scaunului. Pentru ca sprijinul să fie efectiv brațele trebuie să fie relativ paralele cu podeaua (C). Din acest motiv este recomandabil ca brațele scaunului să fie reglabile vertical. Pentru ca zona de contact să fie cât mai mare și pentru a nu solicita încheieturile mâinilor brațele pot fi reglabile și radial, în special pentru a facilita lucrul cu mouse-ul și tastatura.
- g** Zona cervicală este sensibilă și pentru a evita tensiunile care pot provoca dureri de cap este recomandabil să se folosească o tetieră care să ofere un suport cervical efectiv.
- h** Pentru a evita suprasolicitarea discurilor intervertebrale și obturarea circulației lichidelor prin coloana este recomandabilă folosirea unor scaune care permit mișcarea tridimensională la nivelul șezutului. Acest efect se poate obține și prin folosirea unei mingi, dar pe termene scurte, de până la 30 de minute, alternativ cu

folosirea unui scaun ergonomic, care trebuie să fie baza pentru munca de birou.

- i** Pauzele de mișcare de 5-10 minute la fiecare oră prin ridicarea de pe scaun și făcând o plimbare sau orice alt exercițiu fizic este acțiunea cu cel mai mare impact pozitiv asupra sănătății.

3 Masa și zona de lucru

Înălțimea de lucru la mese de lucru / studiu este bine să fie adaptată la dimensiunile antropometrice ale fiecărui utilizator astfel încât după ce este reglat scaunul la dimensiunile propriului corp să poată corespunde și înălțimea blatului de lucru la poziția neutră - naturală, adaptată posturii corecte obținute prin intermediul scaunului.

Activitățile de lucru tip birou / studii fiind caracterizate de un efort static predominant este bine ca să se creeze condiții pentru alternarea muncii în poziție așezat cu cea în picioare fie prin folosirea unui birou reglabil sit-stand fie prin utilizarea unui alt suport de 25 – 40 cm înălțime pe care să vă așezați laptopul.

Corelarea între înălțimea de lucru necesară în activitățile de birou atât în poziție așezat pe scaun cât și în picioare și dimensiunile antropometrice ale utilizatorului se găsește în figura alăturată.

Suprafața de lucru ar trebui să fie liberă, cel puțin în zona normală de lucru, adică suprafața definită de mișcarea mâinilor având ca pivot cotul.

Pentru a nu solicita ochii și zona cervicală este necesar ca monitorul calculatorului să fie amplasat la o distanță de minim 50 cm, iar centrul de focalizare

	Înălțimea corpului (cm)	Înălțimea biroului (cm)
Așezat pe scaun		110
		107
		104
		101
		98
		95
		91
		88
		85
		82
		79
		75
		72
		69
		66
În picioare (ortostatic)	- 185	
	- 170	
	- 175	
	- 170	
	- 165	
	- 160	
	- 155	
	- 150	
	- 145	
	- 140	
	- 135	
	- 125	
	- 120	
	- 115	
	- 110	
		63
		59
		56
		53

Corelația dintre înălțimea corpului și a biroului

al privirii să fie într-un unghi de 15 grade.

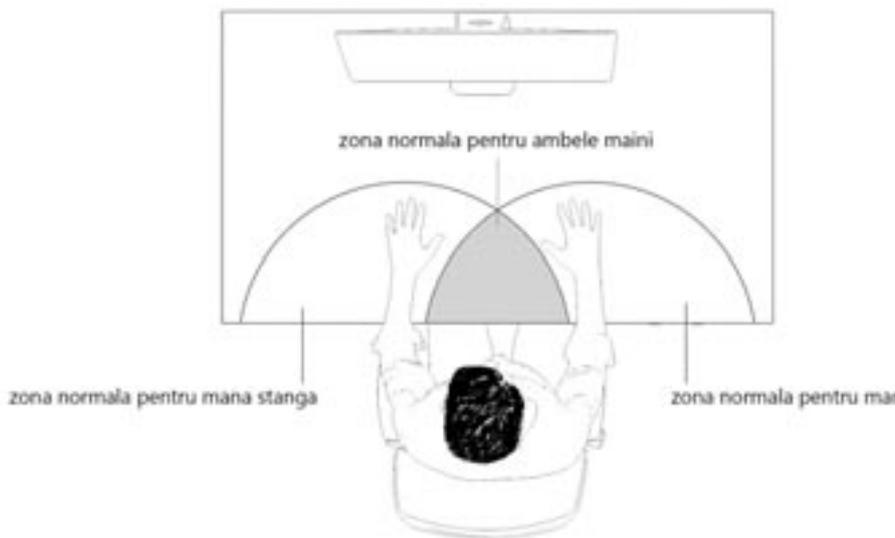
Pentru evitarea solicitării ochilor este recomandabil ca atunci când se lucrează cu ecrane, iluminatul general al încăperii să fie mai redus, iar pentru citit și scris este bine să se folosească o sursă de iluminat local cum sunt lămpile de birou.

Din respect pentru familie la gestionarea echipamentului și documentelor de lucru ar fi bine să se aplice și în spațiul casnic cei 5S în așa fel încât în afara orelor de muncă să se poată menține ordinea și confortul căminului familial eliberând mesele și alte corpuri de mo-

bilier de echipamentele și documentele de lucru.

„5S” este o metodologie de organizare a locurilor de muncă care pornește de la cinci termeni proveniți din limba japoneză care încep cu litera „S” după cum urmează:

- 1 Seiri** – sortează, se referă la eliberarea spațiului de la locul de muncă ales de materialele și obiectelor necesare atât în timpul lucrului cât și la terminarea lui.
- 2 Seiton** – stabilește o ordine, clasificare, constă în depozitarea ele-



Zona normală de muncă în poziția șezând

mentelor utile într-o locație dinaintea stabilită și într-o ordine logică pentru a facilita utilizarea lor, pentru a fi ușor accesate sau aduse înapoi în același loc cât mai rapid.

- 3 Seiso** – strălucire, curățenie constă în curățarea locului de muncă (echipament, mese, spații de depozitare), făcându-le să „strălucească”, pentru ca orice abatere de la ordine să poată fi imediat observată.
- 4 Seiketsu** – standardizare (reguli, obiceiuri și proceduri standard) la care trebuie să se raporteze fiecare în măsurarea și menținerea gradului de ordine și curățenie.
- 5 Shitsuke** – susține schimbarea, disciplina înseamnă și respectarea celor 4 S anteriori. Fără susținerea schimbării către curățenie și ordine, totul se poate transforma în dezordine și stres suplimentar cu privire la delimitarea vieții profesionale de cea personală.

„5S” este un program structurat pentru a obține în mod sistematic: organizare, curățenie și standardizare la locul de muncă, contribuind astfel la

îmbunătățirea productivității și la reducerea problemelor de calitate și de securitatea muncii.

4 Mișcare, rutină și aer liber

Lucrul de acasă, pe lângă privarea de socializare directă cu comunitatea profesională, elimină o rutină foarte importantă din viața oamenilor, și anume pregătirea și deplasarea de acasă la locul de muncă. Este o rutină cu impact pozitiv major atât asupra sănătății fizice a oamenilor cât și a stării psihice prin trecerea, tranziția, deconectarea de la spațiul casnic la cel profesional. În plan fizic, deplasarea la locul de muncă presupune mișcare și ieșire în aer liber, elemente esențiale pentru sănătatea umană.

Pentru a suplinii această lipsă este foarte important să se introducă o rutină alternativă. Astfel, dimineața se poate începe cu o plimbare, alergare sau alt sport în jurul locuinței și se poate încheia, la sfârșitul zilei de lucru în același fel. Este un timp al redescoperirii naturii, a oamenilor, a arhitecturii din imediata noastră vecinătate care pot ajuta și la găsirea de soluții creative, ino-

vative la sarcinile de lucru complexe, prin deconectarea dată de mișcarea în aer liber dimprejur.

5 Comunitate și împlinire profesională

Oamenii sunt ființe sociale, avem nevoie de sentimentul apartenenței la grup, recunoaștere în cadrul grupului, dezvoltare și împlinire personală și profesională prin sentimentul propriu că avem o contribuție de valoare la grupul / comunitatea sau comunitățile din care facem parte. Pe termen scurt întâlnirile virtuale pot suplini această nevoie, însă pe termen lung, pentru a împărtăși vizuni, obiective, valori, cunoștințe, sentimente avem nevoie de atingerea și contactul uman nemijlocit de tehnologie. Munca hibridă, atât de acasă, sau alte deplasări, cât și din spațiile organizațiilor în care lucrăm rămâne ca mega trend datorită implicațiilor pozitive atât economice cât și ecologice, dar și de echilibru mai bun între viața personală și profesională. O componentă importantă poate fi reprezentată de spațiile comunitare, de tip coworking și nu numai, din apropierea locuințelor. Acestea pot compensa reducerea spațiilor de lucru organizaționale fixe, personalizate, suplinind nevoia facilităților de socializare – comunicare, atât profesionale, cât și de vecinătate de locuire.

În concluzie, alegeți-vă locul izolat în casă pentru teleconferințe, un scaun ergonomic și o masă amplasate adecvat în casă, o postură potrivită, mișcare suficientă atât în casă cât și în aer liber, pătrați legătura cu cei apropiați, pe cât posibil și fizic, dar respectând toate normele sanitare, iar rezultatele muncii și starea de bine vor fi foarte bune alături de un echilibru viață personală / viață profesională poate chiar mai bun decât în cazul muncii de la birou. ●



10 ani de United Business Center

Cum au schimbat clădirile de birouri din ansamblul Palas Iași orașul, tinerii și industria creativă

Anul acesta, Palas aniversează zece ani de la inaugurarea primei clădiri de birouri din Iași, construită sub sigla United Business Center (UBC). A fost pasul spre consolidarea unui brand național și impunerea companiei IULIUS drept un dezvoltator și operator puternic în piața office, extrem de competitivă. După zece ani, UBC reprezintă un etalon privind spațiile de birouri clasa A și un motor economic puternic, care a propulsat Iașul pe harta atractivității investiționale.

Parte a ansamblului Palas, primul proiect mixed-use din România, UBC a schimbat percepția privind munca la birou și a asigurat infrastructura office necesară pentru a deschide apetitul companiilor multinaționale de a-și stabili operațiunile în capitala Moldovei. De spre cum s-a dezvoltat în Iași polul regional de business de talie internațională și care sunt planurile de



viitor ne vorbește **Ionuț Pavel, Office Buildings Manager Palas Iași.**

Cum se poziționează United Business Center pe piață la zece ani de la inaugurare?

Cred că o simplă plimbare prin ansamblul Palas poate să răspundă în mare măsură acestei întrebări, pentru că dezvoltarea este cât se poate de reală, vizibilă și palpabilă. Nu vorbim doar despre clădiri ultramoderne, ci despre un

concept integrat, care a transformat orașul, l-a înfrumusețat și l-a activat într-o manieră cât se poate de naturală și sustenabilă.

United Business Center (UBC) este ceea ce îi lipsea Iașului, un centru performant de business, de talia celor pe care le găsim în orice oraș dezvoltat din Europa. Acum vorbim despre un pol regional de afaceri și un pilon important din punct de vedere economic, o carte de vizită pentru industria IT a orașului și un spațiu

a cărui dinamică a contribuit la atragerea și păstrarea talentelor în Iași.

Câte companii au sediul în United Business Center? Ce înseamnă acest centru de afaceri pentru Iași?

Povestea a început cu inaugurarea clădirii UBC 1, în septembrie 2010, iar primele companii care și-au stabilit sediile aici sunt Endava și Amazon, care au înțeles oportunitatea de a avea un footprint solid în această zonă, foarte atrăgătoare din punct de vedere al forței de muncă. Astăzi, UBC Iași include 7 clădiri de birouri clasa A, cu o suprafață totală de peste 75.000 mp, conectate la toată sinergia de funcțiuni oferită de Palas Iași.

De la 65 de angajați în 2010, atât cât reprezentau echipele celor două companii, astăzi avem peste 8.000 de persoane care lucrează în componenta office a ansamblului Palas. Mai mult de 5.000 sunt doar în domeniul IT, constituind un adevărat centru de talente, care livrează proiecte la nivel mondial. Oportunitățile sunt evidente, mai ales pe măsură ce planurile de creștere ale companiilor au prins avânt, încurajate de consolidarea unei piețe office puternice și competitive la Iași.



Prin UBC, compania IULIUS a creat un mecanism de atragere a investițiilor în regiune, cu un impact nu doar la nivel de contribuții economice, ci și privind calitatea vieții per ansamblu. În zece ani, de la o primă clădire de 7.000 mp, brandul UBC a ajuns la 13 clădiri office clasa A la nivel național, cu o suprafață totală închirială de peste 175.000 mp, și alți 112.000 mp în dezvoltare.

United Business Center este parte a primului proiect mixt realizat în România. Cum a schimbat orașul?

O investiție de o astfel de anvergură nu poate fi decât benefică orașelor. UBC face parte din ansamblul Palas Iași, cel mai mare proiect de regenerare urbană din regiune, care, datorită mixului de funcțiuni, oferă o multitudine de soluții pentru o viață mai modernă, mai activă, mai interesantă. Pentru angajații din clădirile de birouri, Palas Iași este locul de muncă, dar și cel în care te relaxezi, îți faci cumpărăturile, te întâlnești cu prietenii sau îți scoți copiii la joacă. Totul este posibil în acest microclimat din centrul orașului, care aduce laolaltă mai multe componente esențiale – business, retail, entertainment –, ce gravitează în jurul unei grădini publice mereu animată.

În mod categoric, Iașul și regiunea Moldovei aveau nevoie de acest proiect, care a avut și are un impact pozitiv asupra vieții locuitorilor. Publicul se identifică cu astfel de proiecte pentru că sunt frumoase, utile și influențează pozitiv viața oamenilor. Pentru angajați, experiența UBC a redefinit percepția privind munca la birou. Și asta pentru că, la finalul zilei, schimbă biroul elegant cu parcul sau cu mall-ul, fără să fie nevoiți să piardă timp în trafic. Mai mult, în orice moment ai la dispoziție parcul să te





plimbi, să savurezi o cafea pe terasă și chiar să mergi la concert. La zece ani de la prima inaugurare, clădirile UBC continuă să fie singurele spații office din regiune care oferă echilibrul work – live – play, generând economia de timp pe care angajații actuali o caută. Tot pentru ei avem un program de fidelizare dedicat, care le oferă discounturi de până la 30% la restaurantele, cafenelele, serviciile și brandurile din ansamblul Palas.

Clădirile de birouri din Palas nu sunt doar frumoase și moderne, ci oferă standarde de confort premium. Sunt clădiri verzi, care au fost construite și sunt operate cu respectarea standardelor internaționale privind sustenabilitatea, economia resurselor, eficiența costurilor și confortul. De aceea aici sunt concentrați atât de mulți oameni talentați și creativi. Acei oameni cu inițiativă și implicați, alături de care desfășurăm numeroase acțiuni de impact, cum sunt cele sociale, sportive, de împădurire ori ecologizare și educaționale.

După zece ani de experiență pe piața office, care este viziunea pentru dezvoltarea centrului de afaceri de la Iași?

Cum spuneam, în centrul orașului s-a format o comunitate puternică, care a crescut continuu și a oferit noi și noi oportunități. Prin urmare, extinderea

devine o necesitate. Însă, așa cum am făcut și până acum, nu ne dorim simple clădiri de birouri, ci proiecte de regenerare urbană, care să-și aducă aportul în comunitate.

Următorul pas este Palas Campus, o investiție de 120 de milioane de euro în cea mai mare clădire office din România, de 60.000 mp închiriable. Este un proiect mixt în sine, pentru că include, pe lângă birouri, spații de coworking în aer liber, primele de acest gen din regiune, dar și un nou concept de food market, cu restaurante, cafenele și terase, un hub medical și o zonă de servicii care va încuraja producătorii locali. În același timp, punem în valoare o zonă din proximitatea ansamblului Palas (Sf. Andrei), subdezvoltată la momentul actual, și o deschidem către comunitate. Cum facem asta? Investiția presupune amenajarea unui parc și crearea de conexiuni verzi cu centrul

orașului, dar și facilități publice. De asemenea, vom transforma infrastructura de circulație din zonă, cu investiții într-o arteră nouă și modernizarea străzilor existente. În același timp, focusul este pe susținerea mobilității urbane, astfel că vom amenaja peste 650 de metri de piste de ciclism și peste 500 de locuri de parcare pentru biciclete. Cu același scop va fi amenajată și o stație pentru mijloacele de transport în comun, dar și facilități pentru automobilele electrice. Evident, vom avea și o parcare subterană, cu o capacitate de 625 de locuri.

Pentru noi, lucrurile sunt clare. Este nevoie de dezvoltare, de continuarea trendului de creștere pe care Iașul îl are prin industria IT, de un imbold în retenția talentelor locale. Așadar, chiar și dată fiind perioada dificilă, creată de pandemie, întărim oferta de business a orașului și, creăm locuri de muncă – după calculele noastre, aproximativ 1.700 în timpul lucrărilor și peste 5.000 după inaugurarea din 2022. Apoi, vorbim despre un centru – satelit, care va aduce noi contribuții la buget, de peste 1,3 milioane de euro în perioada construcției, la care se adaugă, anual, 700.000 de euro din impozitele pe proprietate, în operare. Practic, facem un „update” hub-ului de creștere economică și regenerare urbană din centrul orașului, care s-a consolidat în ultima decadă în ansamblul Palas Iași. ●





4 startup-uri câștigă 5G Online Challenge și intră în acceleratorul Orange Fab

București, 25 noiembrie – Orange anunță 4 noi colaborări în acceleratorul Orange Fab cu startup-urile ClarK Vision, INTERACT, Mobile Control și Telios, câștigătoare ale concursului de proiecte 5G Online Challenge.

Concursul, dedicat dezvoltatorilor de produse pe baza tehnologiilor 5G și IoT, s-a desfășurat în perioada 27 august – 24 noiembrie 2020, iar câștigătorii au fost desemnați în urma unei sesiuni de pitching la care au participat 8 startup-uri finaliste, transmisă live pe pagina de Facebook Orange România.

După o serie de discuții 1 la 1 alături de experții și mentorii Orange, ce au avut loc pe durata ultimelor două luni, opt startup-uri au fost selectate pentru a-și susține pitch-urile în fața juriului 5G Online Challenge. Juriul format din Em-

manuel Chautard – CTO Orange România, Pierre-Etienne Cizeron – CMO Orange România, Mircea Barroso – Head of B2B Marketing Orange Business Services, Bogdan Chiriță – Strategic Partnerships Manager Orange Business Services și Bogdan Ștefănescu – Product Manager New Business Orange România a ales patru startup-uri câștigătoare, care vor intra în programul de accelerare Orange Fab:

ClarK Vision – ochelari și platformă de realitate augmentată ce ajută companiile să ofere îndrumare de specialitate la distanță

INTERACT – proiect ce implementează funcții de management al traficului, folosind o rețea de mobile edge computing cu latență scăzută, pentru a susține comunicarea V2X (vehicle-to-everything) și a asigura astfel siguranța și eficiența traficului rutier.

Mobile Control – prin produsul Active Building Control, dezvoltă un sistem de monitorizare în timp real a parametrilor de mediu înconjurător și consum de energie pentru spațiile de lucru.

Telios – clinică virtuală ce își propune să dezvolte noi funcționalități pentru clienți beneficiind de capacitățile 5G și să se extindă la nivel regional.

În cadrul evenimentului, Valeriu Filip (SecurifAI), Radu Motișan (URADMonitor) și Costin Raiciu (Correct Networks), fondatori ce au făcut parte deja din Orange Fab, au vorbit despre perspectiva lor asupra noilor tehnologii 5G și IoT, într-un panel moderat de Vlad Andriescu, editor-in-chief start-up-ro.

Prin intermediul Orange Fab, dincolo de susținere pentru rafinarea produselor și aducerea acestora către clienți, câștigătorii 5G Online Challenge vor

primi acces în Hub Pass, în laboratoarele 5G Orange și la o suită de echipamente, platforme, API-uri și opțiuni de conectivitate ce contribuie la formarea ecosistemului 5G și IoT Orange România:

- Echipamente și conectivitate în rețeaua Orange 5G
- Acces la resurse 5G și platforme dezvoltate în proiectele de cercetare Horizon 2020: SliceNet, MATILDA, 5G EVE și 5G VICTORI
- Conectivitate prin rețelele de comunicații dedicate IoT (LoRaWAN sau LTE-M) și acces la Live Objects, platforma dezvoltată de Orange Business Services pentru gestionarea obiectelor inteligente

- Acces la API-uri Orange precum Wi-Fi Smart City Data Feed sau Anonymized BIS Cyber Security Events

- Acces la soluțiile cloud Orange Business Services, Flexible Engine și Business Flexible Computing

În finala 5G Online Challenge, prezentată de Monica Obogeanu, Startup Program Manager Orange, au susținut prezentări alte 4 startp-uri use-case-uri în zona de 5G și IoT.

City Air – platformă ce asigură, prin intermediul unei rețele de senzori, monitorizarea calității aerului în timp real în școli și își propune emiterea de recomandări de politici publice.

City Dock – rețea de stații inteligente de încărcare a trotinetelor electrice, cu un design universal și patentat.

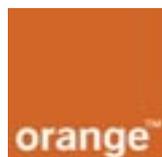
IOT4Nature – prin produsul Smart Waste Management, dezvoltă o platformă ce integrează senzori ce transmit în timp real informații pentru managementul eficient al deșeurilor din oraș.

Streamerse – platformă online ce permite organizatorilor de evenimente să-și implice audiența în evenimente live, să monetizeze conținutul video și să beneficieze de efectul de marketplace

Mai multe detalii de despre 5G Online Challenge și Orange Fab: orangefab.ro/5G-challenge. ●



PARTENERI



Asociații studențești la Iași





FABLABIAȘI



 0722523102

 fablabiasi

 fablabiasi.ro



we are one.

