



PINmagazine.ro

PUBLICAȚIA INDUSTRIEI REGIONALE DE IT & OUTSOURCING

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

ROMÂNIA DIGITALĂ

Unde suntem
și unde ar trebui
să ajungem?



POVESTEA GREENSOFT



Adrian Brezulianu,
GREENSOFT

ZERO TRUST MODEL



Dave Russel,
VP Enterprise Strategy, VEEAM

IN THE MIND OF A CEO



Daniela Vallo,
CEO BEENEAR

PERSPECTIVE DE FINAȚARE
PENTRU IT



Cezar Iulian Cernat, Director
Zona Nord-Est, BCR Social Finance

we cultivate leaders





De ce nu se digitalizează această țară

Un foarte complex studiu - realizat de asociația H.appyCities pe tema digitalizării României - scoate la suprafață foarte multe probleme ale acestui proces de implementare la nivel național, care ne plasează (vreo mirare?) în coada clasamentului european și în acest domeniu.

Ce este extrem de supărător - nu există capitol de concluzii în acest studiu, observații ale autorilor, care să nu menționeze indolența cu care autoritățile române tratează acest proces atât de necesar pentru modernizare. O nepăsare ce vine atât din prostia conducătorilor, din neînțelegerea lor funciară a modernizării, cât și din convingerea lor interioară că un proces de digitalizare va scoate de sub influență politică multe dintre procesele administrative.

Măsurarea evoluțiilor digitale se măsoară cu indicele DESI (Digital Economy and Society Index), un indicator care, prin întâzierilor noastre, este pus în pericol la nivelul întregii Uniuni Europene - cam acesta este



Dan Radu

editor

PINmagazine.ro

nivelul de indolență al autorităților noastre.

Observații directe din studiul realizat de H.appyCities, legate de modul în care autoritățile românești se raportează la acest efort de modernizare:

- 1. Nu înțelegem cadrul european** - nu știm ce se vrea, la nivelul UE, care sunt obiectivele majore.
- 2. Nu știm ce instituții trebuie implicate** - Identificarea precisă a actorilor instituționali care pot urmări progresul pe fiecare subdimensiune a DESI poate asigura o coerență mai mare a acțiunilor - desemnarea unor

reprezentanți din partea instituțiilor care pot contribui este de dorit;

- 3. Nu ne coordonăm**, fiecare pentru el, fără nici o coordonare națională a procesului de digitalizare.
- 4. Suntem la mare distanță de restul lumii** - ecartul de dezvoltare este uriaș, uriaș. Și ne va fi foarte greu să îl acoperim în anii viitori.
- 5. Nu există o analiză clară care să arate ce mai avem de făcut** - asta este măsura clară a lipsei toatăle de interes a guvernului pentru viitorul digital al acestei țări. Nu le pasă absolut deloc.

Iar concluzia finală a autorilor, care este și a mea, nu poate fi decât profund pesimistă - a mai apărut un studiu, am mai definit încă o dată problemele, am găsit disfuncționalitățile, am oferit și soluțiile, și cu asta gata. Se va vorbi câteva zile și apoi cursul indolenței guvernamentale va fi reluat, până la eșecul final. Un eșec care nu va avea părinți, va fi orfan. ●

Ce puteți citi în acest număr:

EDITORIAL

Dan Radu – De ce nu se digitalizează această țară 3

ANALIZE & TENDINȚE

ROMÂNIA DIGITALĂ: Unde suntem și unde ar trebui să ajungem 6

Cristian Grosu – Dacă România ar avea încredere în IT-iștii ei, am vedea altfel dezvoltarea 16

După cinci ani, MITP are acum 1200 de companii care plătesc un impozit unic - numai 7% din venit 20

OAMENI DIN IT

Cum luptă cu marile corporații ce au descins la Iași una din cele mai vechi firme IT din oraș. Povestea GREENSOFT 24

Daniela Vallo, BEENEAR: Growth was the term that guided me in life 28

Cum poți face rost de finanțare pentru a-ți schimba profesia? 34

How is it like to be a Vicepresident at CGM Software Romania 36

1500 de experți în securitate cibernetică se vor întâlni la București, în noiembrie 41

Monica-Claudia Bălan – InnovX Launches The First VC Bootcamp in Romania! 43

New Lighting division: Plastic Omnium drives the future of automotive lighting in Iași 45

Cătălina Plinschi – STARTUP MOLDOVA: Lucrăm cu peste 160 de inițiative antreprenoriale tehnologice 49

MANAGEMENT & DEZVOLTARE

Perspective de finanțare pentru sectorul IT 52

Dave Russell – Mituri demontate în legătură cu abordarea Zero Trust 55

Letiția Lucescu – Și zici că știi să ascuți? 57

Daniela Vallo – What we did and what we will do next 61

ORANGE DIGITAL CENTER cel mai complex proiect filantropic va fi lansat in 2023 63

Sebastian Arhire – Cum poți optimiza performanțele echipei tale care lucrează la distanță 64

Comunitatea #play14 aduce metoda Open Space Technology la Iași 67

SUPERCODERS: Un nou proiect de educație digitală 69

Reprezentanții firmelor IT au stat față în față cu absolenții, la Community Day Iași 72

Iașul - în topul național al destinațiilor de business, cu epicentrul în polul regional al industriilor creative din centrul orașului 74

COLEGIUL EDITORIAL:

Dan Radu – editor PIN Magazine.ro, Dan Zaharia – publisher PIN Magazine.ro, Marius Cristian – secretar general de redacție, Adrian Mironescu – coperta, Mugur Cădinoiu – fotograf, Alexandra Ceornei – social media, Sabina Zaharia, Gabriel Tiron – website. Fotografii: depositphotos.com, shutterstock.com. Colaboratori permanenți: George Țurcanașu, Cristina Petrache.

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

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

Oportunități fără limite

pentru că Orange
devine mai mare

Mai multă inovație
pentru afaceri care
schimbă lumea

www.orange.ro

Reteaua #1
fibră și mobil

Business
Services

orange™

ROMÂNIA DIGITALĂ:

Unde suntem și unde ar trebui să ajungem

un complex studiu realizat de asociația
H.appyCities, finalizat în luna septembrie 2022

România se află de ani buni pe ultimele locuri europene în rapoartele anuale prin care Comisia Europeană măsoară dimensiunea economiei digitale la nivelul țărilor membre ale Uniunii Europene prin Digital Economy and Society Index (DESI) al Uniunii Europene (UE).

Apariția unui nou raport atrage atenția preț de câteva zile dar, dincolo de acest lucru sau de mențiuni sporadice ale DESI, nu există o abordare coordonată privind acțiunile care pot duce la îmbunătățirea poziției României în acest clasament.

Analizând în detaliu DESI, poziția României raportată la progresul european dar și urmărind ce au făcut celelalte țări pentru a-și îmbunătăți scorul, analiza de față trage câteva concluzii principale:

Ritmul de creștere al României este foarte scăzut

- Menținerea actualului ritm de creștere al României în DESI reprezintă un risc foarte mare nu numai pentru decalajul la care

România se expune dar, prin efectul real pe care îl are, el duce la încetinirea atingerii țintelor pe care Uniunea și le-a propus;

Nu înțelegem cadrul european

- Este necesară înțelegerea mult mai bună a cadrului european, a rolului și structurii DESI, precum și a datelor ce îl compun - analiza detaliază dimensiunile și subdimensiunile DESI și oferă o claritate mai mare în acest sens;

Nu știm ce instituții trebuie implicate

- Identificarea precisă a actorilor instituționali care pot urmări progresul pe fiecare subdimensiune a DESI poate asigura o coerență mai mare a acțiunilor - desemnarea unor reprezentanți din partea instituțiilor care pot contribui este de dorit;

Nu ne coordonăm

- Coordonarea la nivel de acțiuni este critică pentru îmbunătățirea situației economiei digitale a României,

raportată, mai ales, la țintele europene;

Suntem la mare distanță de restul lumii

- Pe cele mai multe dintre dimensiuni România se află pe ultima poziție, la distanță mare de următoarele clasate sau de media europeană, și necesită implicarea tuturor actorilor la nivel de societate - mecanismul colaborativ pe care îl detaliem în document vine să ofere un cadru de lucru în acest sens;

Analiza arată clar ce trebuie făcut mai departe

- Identificarea și construirea pe baza componentelor la care România performează reprezintă un bun punct de plecare - analiza arată astfel de zone și modalitățile prin care ele pot accelera creșterea României.

PNRR poate fi un real ajutor

- Chiar dacă nu este perfect, cadrul oferit de Planul Național de Redresare și Reziliență - PNRR și 2

finanțarea europeană pot oferi puncte importante de sprijin pentru creșterea scorului României în DESI - aici e necesară însă și o aliniere la nivel de indicatori de performanță și ținte urmărite.

Ce este deceniul Digital

Deceniul Digital aduce în discuție avantajele Uniunii Europene - o piață digitală armonizată, un model socio-economic echilibrat, norme și reglementări solide în spațiul digital - dar și vulnerabilitățile acesteia, cea mai mare fiind dependența de piețe externe atunci când vine vorba de tehnologii critice. Pentru a valorifica avantajele și a reduce vulnerabilitățile, **Deceniul Digital** propune investiții clare din fonduri de coeziune, dar și din mecanismul de redresare și reziliență pentru a susține cele 4 puncte cardinale ale Busei Digitale, care este instrumentul de monitorizare al progresului către 2030.

- **COMPETENȚE DIGITALE:** 20 milioane de specialiști în tehnologia informației (IT) cu paritate de gen și 80% din populația UE să aibă competențe digitale de bază;
- **INFRASTRUCTURI DIGITALE DURABILE, SIGURE ȘI PERFORMANTE:** toate gospodăriile să

dispună de o rețea gigabit, iar toate zonele populate, de 5G, producția de semiconductori să reprezinte 20% din producția mondială, 10.000 de noduri periferice de cloud computing și primul calculator cuantic la nivel de UE;

- **TRANSFORMAREA DIGITALĂ A ÎN-ȚREPRINDERILOR:** 75% din întreprinderile europene să folosească servicii de cloud computing, Big Data și inteligență artificială, 90% dintre întreprinderile mici și mijlocii (IMM) să aibă cel puțin un nivel de bază de intensitate digitală, dublarea numărului de unicorni europeni;
- **DIGITALIZAREA SERVICIILOR PUBLICE:** servicii publice esențiale - 100% online, 100% din cetățenii europeni să aibă acces la dosarele medicale electronice, 80% din europeni să utilizeze o soluție de identificare digitală.

România în DESI 2021 - o privire mai atentă

Capital Uman

Dimensiunea Capital uman are o pondere de 25% în scorul DESI și este compusă din două subdimensiuni:

Competențe de utilizare a Internetului (Internet User Skills) și Competențe avansate și dezvoltare (Advanced Skills and Development), fiecare cu o pondere de 50% în scorul acestei dimensiuni.

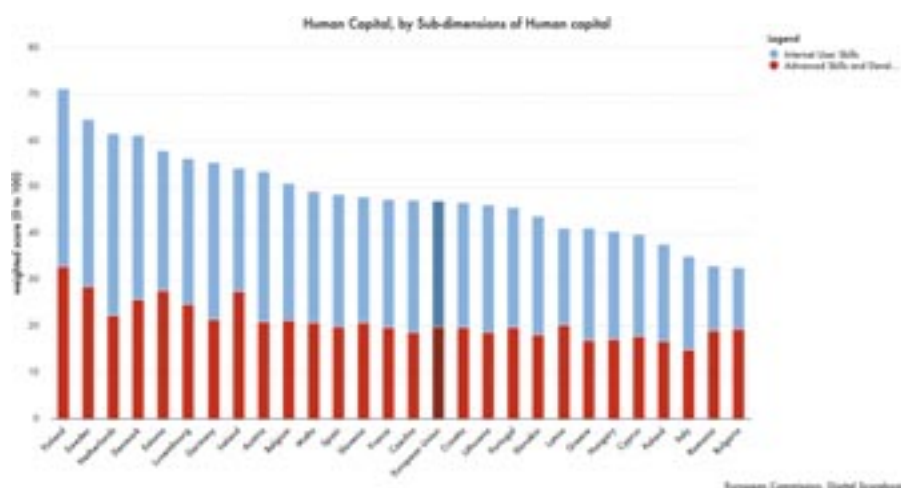
La nivel european, ținta asumată pentru anul 2030 pe această dimensiune este de 20 milioane de specialiști în tehnologia informației și calculatoare (TIC), împreună cu o reprezentare corectă la nivel de gen, și minim 80% din populație cu competențe digitale de bază. Pe această dimensiune, numărul de specialiști TIC se ridică la 8,4 milioane, la nivelul anului 2020, și doar 56% din populația UE avea competențe digitale de bază, la nivelul anului 2019.

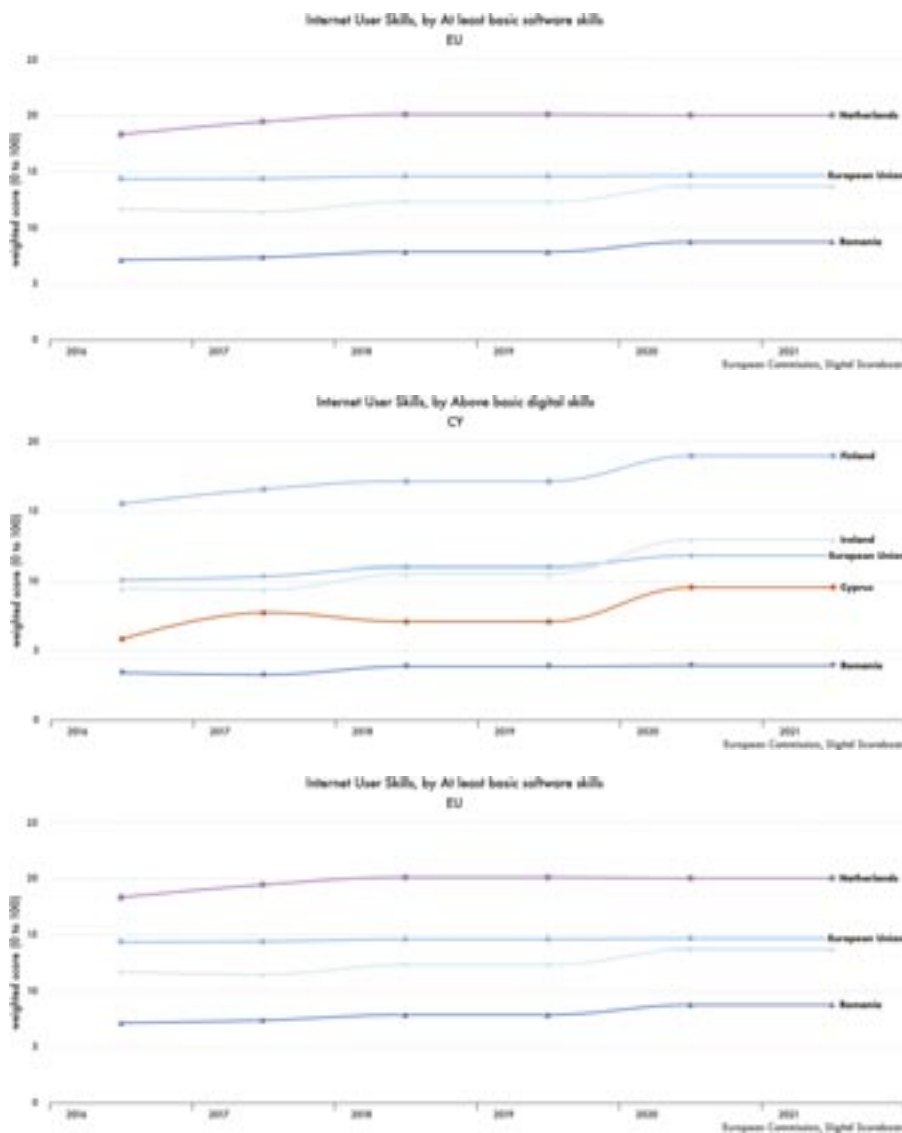
România este penultima la nivel UE cu un scor agregat de 14,1% pe subdimensiunea Internet User Skills, față de 27,2% media UE sau de 39,2% al primei clasate, Olanda și un scor de 19% pe subdimensiunea Advanced Skills and Development, față de 19,9% media UE sau 32,9 al primei clasate, Finlanda. Clasamentul pe această dimensiune arată astfel:

Competențe de utilizare a Internetului (Internet User Skills)

Pe zona competențelor de utilizare a Internetului sunt trei indicatori ce compun scorul: cel puțin competențe digitale de bază, peste competențe de bază și cel puțin competențe de bază în scriere software.

Toți indicatorii de mai sus folosesc datele statistice colectate la nivel european prin „The EU survey on the use of Information and Communication Technologies (ICT) in households and by individuals”¹¹ printr-un chestionar anual centralizat la nivel european încă din anul 2002. Datele sunt colectate de către Institutul Național de Statistică pe baza modelului de chestionar furnizat de către Eurostat.





Pe primul indicator (cel puțin competențe digitale de bază) se remarcă decalajul foarte mare între România, clasată penultima cu un scor de 15,5%, și media europeană (28%) dar și față de prima clasată, Olanda (39,7%). Cea mai mare creștere a înregistrat-o Irlanda (de la 23,8 la nivelul anului 2019 la 26,7 în 2020).

La nivelul indicatorului nivelului de competențe digitale peste cele de bază, România se clasează pe ultimul loc cu un scor de 3,91%, la distanță de media UE (11,8%) sau prima clasată, Finlanda (19,0%). Cele mai mari creșteri pe acest indicator le au la nivelul anului 2021 Cipru (de la 7,09% în 2019 la 9,56% în 2020) și Irlanda (de la 10,5% în 2019 la 12,9% în 2020).

La nivelul competențelor software de bază, România se clasează penultima cu un scor de 8,77% la distanță față de media UE (14,6%) sau prima clasată, Olanda (20%). Cea mai mare creștere o are Irlanda (de la 12,4% în 2019 la 13,7% în 2020).

Competențe avansate și dezvoltare (Advanced Skills and Development)

Pe această subdimensiune sunt patru indicatori specifici:

- **ICT Specialists și Female ICT Specialists** - se referă la procentul de indivizi angajați în domeniul TIC (ICT service managers, ICT professionals, ICT technicians, ICT installers and

servicers) și au la bază datele statistice colectate la nivel european prin Eurostat - Labour force survey.

- **Enterprises providing ICT training** - se referă la procentul de companii care oferă pregătire TIC angajaților proprii și se bazează pe datele furnizate de Eurostat - European Union survey on ICT usage and eCommerce in Enterprises13.
- **CT Graduates** - se referă la procentul absolvenților de specializări TIC și are la bază datele oferite de către Eurostat - Information and Communication Technologies

Pe primul indicator - **ICT Specialists** - România ocupă penultimul loc cu un procent de 8% la o diferență foarte mare de media europeană (14,3%) sau prima clasată, Finlanda (25,3%). Cea mai mare creștere pe acest indicator o are Irlanda (de la 16,3% în 2020 la 19% în 2021).

Pe indicatorul **Female ICT Specialists**, România ocupă locul 3 la nivelul UE, cu 17,5% peste media UE (12,3%) și la mică diferență față de primele clasate, Bulgaria (18,8%) și Grecia (17,7%).

Pe cel de-al treilea indicator - **Enterprises providing ICT Training**, România se află pe ultima poziție (1,97%) foarte mult sub media UE (6,56%) și față de prima clasată, Finlanda (12,6%). Cea mai mare creștere pe acest indicator o are Polonia (de la 4,46% în 2020 la 5,92% în 2021).

Cel de-al patrulea indicator - **ICT Graduates** - plasează România pe locul al patrulea la nivelul UE cu un procent de 10,5%, la distanță totuși de prima clasată, Estonia, care are și cea mai mare creștere la acest indicator (de la 11,2% în 2020 la 13,3% în 2021) însă mult peste media UE (6,5%) sau peste ultima clasată, Italia (2,17%).

Integrarea tehnologiilor digitale

Această dimensiune are o pondere de 25% în scorul DESI și măsoară gradul de digitalizare al companiilor și comerțul electronic. Integrarea tehnologiilor digitale este compusă din 3 subdimensiuni: **Digital intensity** (15% în ponderea scorului pe dimensiune), **Digital technologies for businesses** (70% în ponderea scorului) și **e-Commerce** (15% în ponderea scorului).

Gradul de integrare a tehnologiilor digitale este privit la nivel european ca o componentă importantă pentru a permite companiilor să obțină un avantaj competitiv, să-și îmbunătățească produsele și serviciile și a-și extindă piața. Accentul se pune și pe obținerea unei „suveranități digitale” a Uniunii Europene, aceasta depinzând de capacitatea de a stoca, extrage și procesa date la nivel european într-un mediu sigur, de încredere și respectând drepturile fundamentale ale cetățenilor.

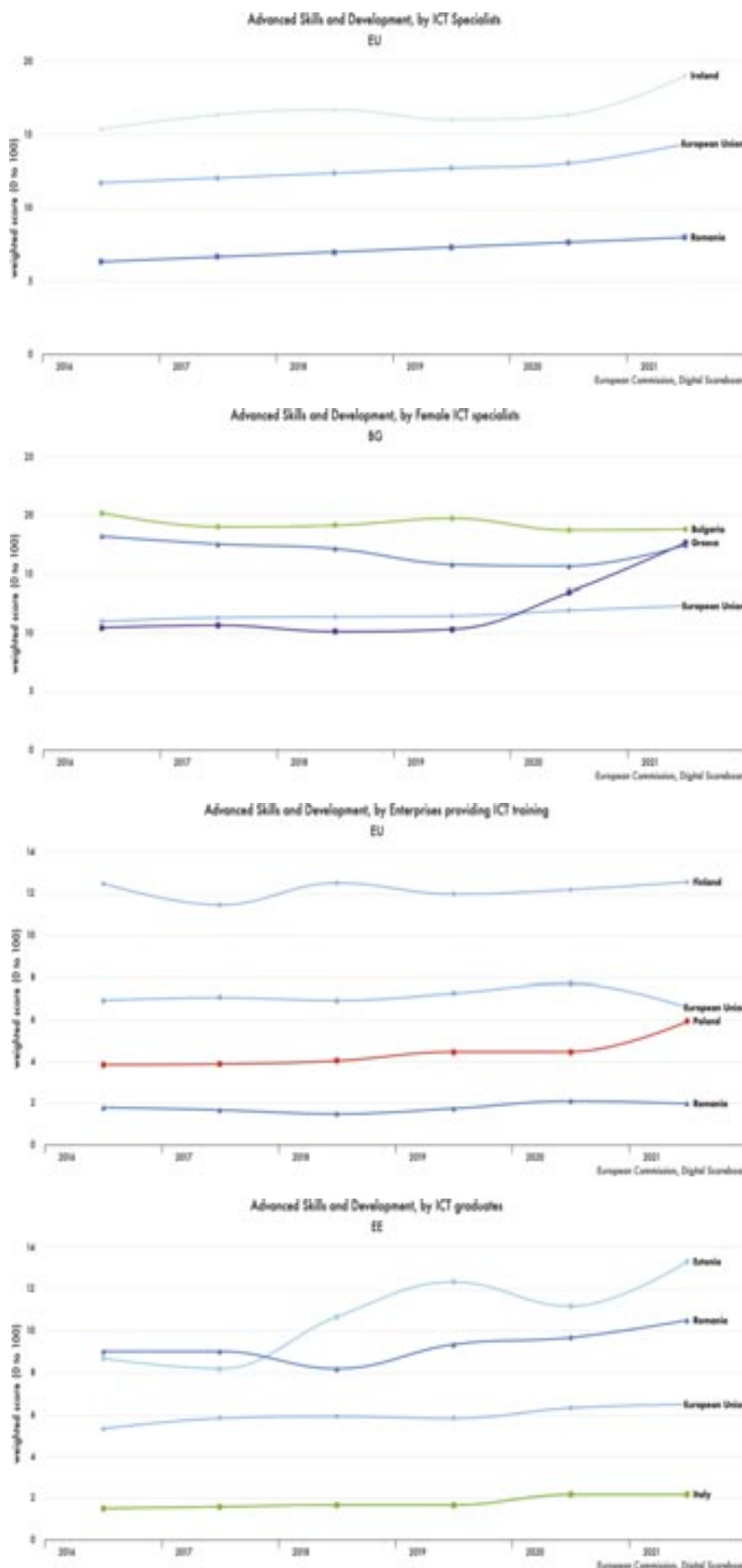
Țările cu cel mai înalt grad de integrare a tehnologiilor digitale sunt Finlanda, Danemarca și Suedia. România se află între ultimele trei clasate pe această dimensiune în 2021.

Digital intensity

Această subdimensiune are la bază un singur indicator - IMM-uri cu cel puțin un nivel de bază al folosirii tehnologiilor digitale. Aceasta este colectat la nivel european de către Eurostat în European Union survey on ICT usage and eCommerce in Enterprises. Scorul pe această dimensiune măsoară câte din 12 tehnologii selectate sunt folosite de către IMM. Un nivel de bază înseamnă folosirea a cel puțin 4 dintre ele.

Cele 12 tehnologii indicate sunt:

- Compania are un website



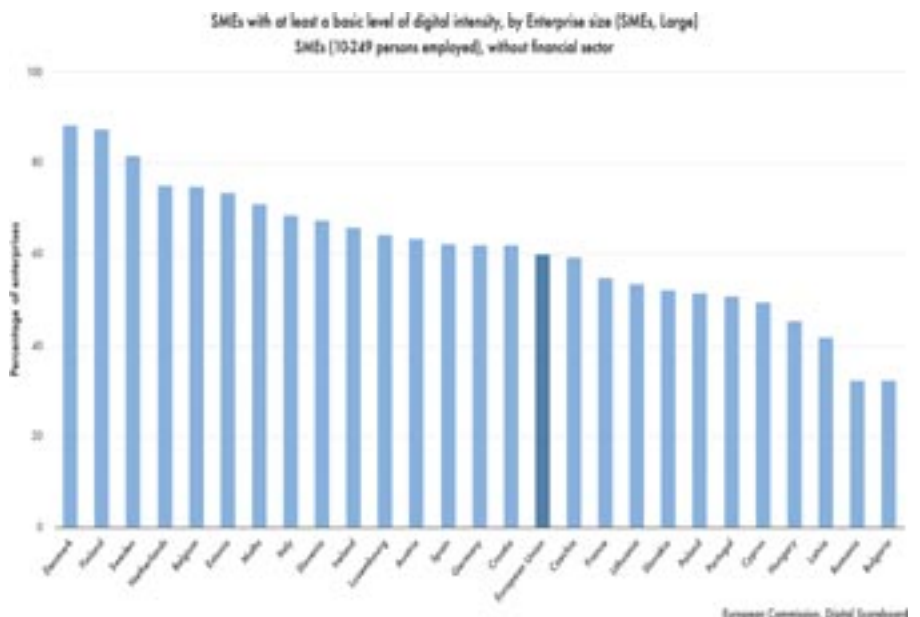
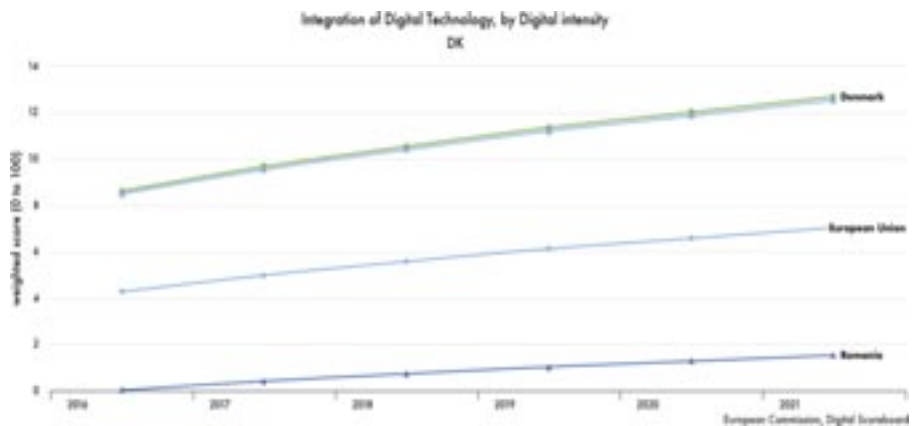


Danemarca și Finlanda sunt singurele țări din UE care au un nivel foarte mare de integrare a tehnologiilor digitale în activitatea companiilor (au cel puțin 10 dintre cele 12 tehnologii menționate) la un nivel de peste 5% dintre IMM. România se află pe ultimul loc european, la egalitate cu Bulgaria și la distanță foarte mare de media europeană, cu un scor foarte mic pe această subdimensiune (sub 2%).

- Are un contract pentru o conexiune la internet de cel puțin 30 Mb/s
- Websiteul are cel puțin una dintre următoarele componente: o descriere a produselor și serviciilor, lista de prețuri, posibilitatea vizitatorilor de a personaliza produsele sau serviciile online, urmărirea stării comenzilor plasate, conținut personalizat pentru vizitatorii constanți/recurenți;
- Mai mult de 50% din personalul IMM folosește un computer cu acces la internet pentru scopurile afacerii;
- Mai mult de 20% dintre angajații IMM au la dispoziție un echipament mobil conectat la internet via rețele mobile pentru scopurile afacerii;
- Compania trimite facturi electronice prelucrabile automat;
- Compania cumpără servicii de cloud computing cu grad de sofisticare mediu-înalt;
- Compania are angajați specialiști TIC;
- Vânzările online reprezintă cel puțin 1% din cifra de afaceri a IMM;

- Analizează intern din orice sursă sau extern, big-data;
- Folosește roboți industriali sau de serviciu;
- Folosește imprimarea 3D.

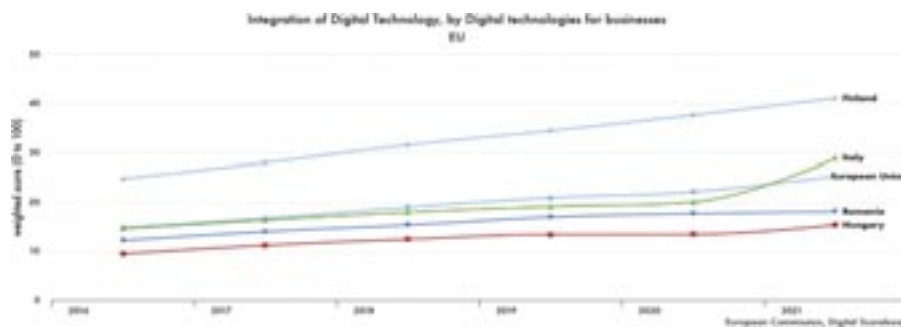
Practic, conform datelor culese la nivel european, numai 32,6% dintre IMMurile din România au un nivel de bază al folosirii tehnologiilor digitale, la aproape 10 procente distanță față de următoarea clasată, Letonia (41,9%) la 27,6 de procente de media europeană (60,2%) și la 55,8 procente față de prima clasată, Danemarca (88,4%).



Digital technologies for businesses

Această subdimensiune este cea mai largă din perspectiva indicatorilor ce o compun și cea cu ponderea cea mai semnificativă (70%) în cadrul dimensiunii Integrarea tehnologiilor digitale. Sunt 7 indicatori ce au la bază două surse importante de date - Eurostat (European Union survey on ICT usage and eCommerce in Enterprises) și Ipsos/iCite (European enterprise survey on the use of technologies based on artificial intelligence și Survey of businesses on the use of digital technologies). Aceștia sunt:

- **Electronic information sharing/Schimb de informații electronice** - întreprinderi care folosesc un sistem ERP (Enterprise Resource Planning) pentru a schimba informații între diferitele zone funcționale (ex. Contabilitate, planificare, producție, marketing);
- **Social media** - întreprinderi ce folosesc două sau mai multe din următoarele: rețele sociale, blogul companiei, site-uri de distribuție de conținut multimedia, unelte de schimb de cunoștințe (wiki-based);
- **Big data** - companii care folosesc analiza de tip big-data din orice sursă;
- **Cloud** - companii care au cumpărat cel puțin unul dintre următoarele



servicii de cloud computing: găzduirea bazelor de date ale companiei, aplicații software de contabilitate, software de tip CRM, putere de calcul;

- **Inteligență Artificială/Artificial Intelligence (AI)** - Companii ce folosesc cel puțin două tehnologii de tip AI;
- **TIC pentru sustenabilitatea mediului** - măsoară nivelul de ajutor oferit de tehnologii pentru companiile care se angajează în acțiuni prietenoase cu mediul;
- **Facturi electronice** - companii ce trimit facturi electronice ce pot fi procesate automat.

La nivel general pe această subdimensiune România (18,1%) se află pe locul 24 din 27 peste Ungaria (15,4%), Polonia (16,9%) și Bulgaria (17,1%) nu la foarte mare distanță față de media europeană (25,3%) dar la distanță față de prima clasată, Finlanda (41,1%). Cea mai mare creștere a avut-o Italia, de 8,8 procente (de la 20,1% în 2020 la 28,9% în 2021).

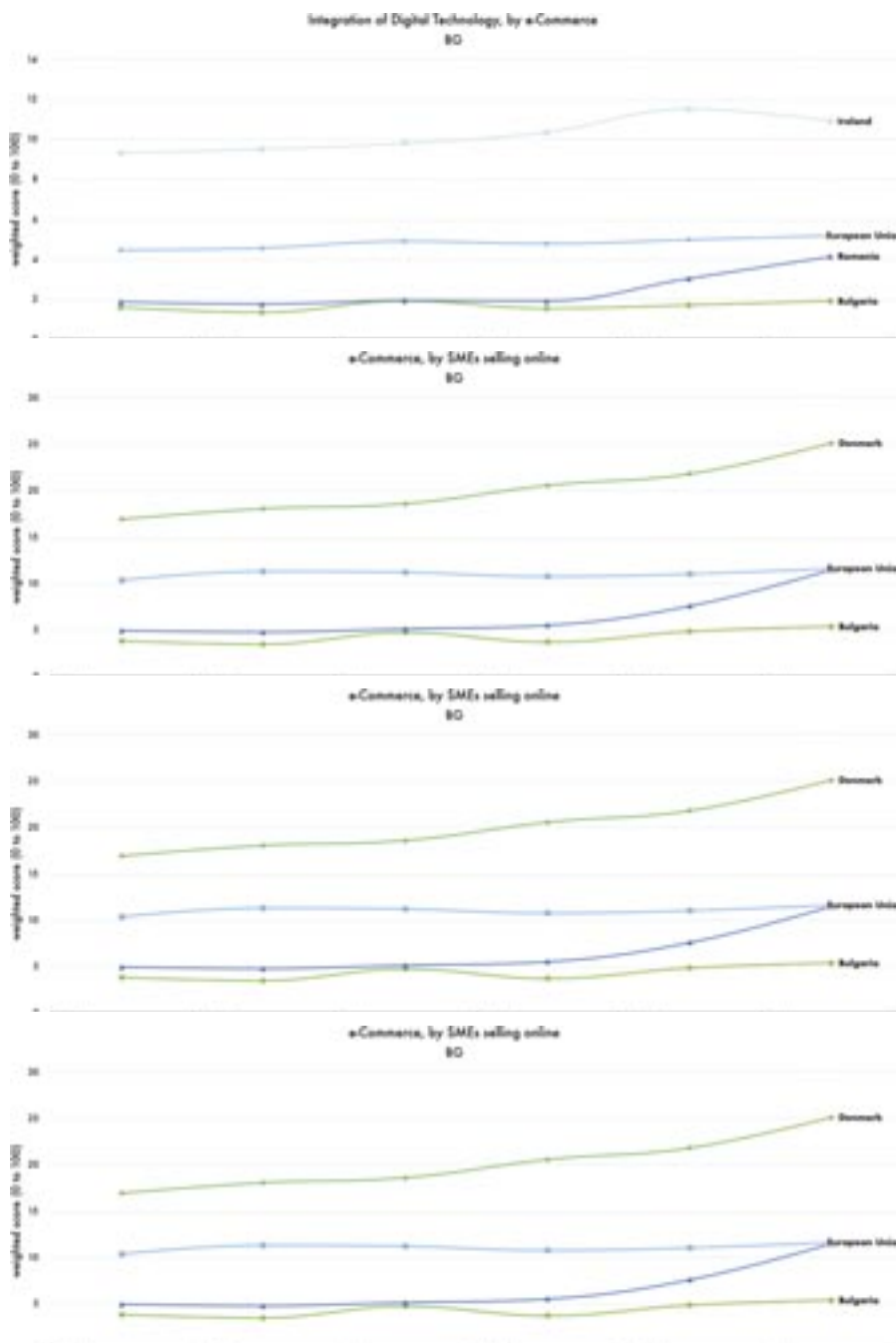
La nivelul indicatorilor ce compun această dimensiune, România se află în situația din tabelul de mai jos.

O concluzie strict pe această subdimensiune este că România punctează bine la AI și TIC pentru mediu, dar are mult de recuperat la Schimbul de informații electronice, Social Media, Big Data și Cloud. O analiză mult mai amănunțită realizată cu asociațiile mediului de afaceri plecând de la chestionarele Eurostat ce stau la baza indicatorilor respectivi ar putea duce la concentrarea și coordonarea unor eforturi ce pot duce la creșterea gradului de folosire a tehnologiilor de către IMM din România.

e-Commerce/Comerț electronic

Subdimensiunea dedicată comerțului electronic are la bază datele culese de Eurostat prin European Union survey on ICT usage and eCommerce in Enterprises și conține trei indicatori: IMM care vând online (cel puțin 1% din cifra de afaceri provine din comerț electronic), Cifra de afaceri din comerț electronic (totalul cifrei de afaceri a

Indicator	România	Media UE	Prima clasată	Ultima clasată
Schimb de informații electronice	3,91% (loc 26)	5,99%	Belgia (8,77%)	Ungaria (2,39%)
Social Media	1,67% (loc 27)	4,65%	Finlanda (8,84%)	Romania (1,67%)
Big Data	1,36% (loc 27)	3,79%	Malta (8,19%)	Romania (1,36%)
Cloud	3,54% (loc 25)	6,82%	Finlanda (16,6%)	Bulgaria (2,02%)
AI	8,25% (loc 8)	6,60%	Cehia (10,6%)	Irlanda (3,76%)
TIC pentru mediu	5,10% (loc 10)	5,13%	Portugalia (7,93%)	Danemarca (3,41%)
Facturi electronice	1,69 (loc 20)	3,22%	Italia (9,49%)	Bulgaria (1%)



IMM ce provine din comerț electronic) și Vânzări online peste graniță (IMM care au produs vânzări online în alte țări EU).

La nivel general România se află în primele 20 de țări la nivel european cu un procent de 4,14. Media europeană este de 5,20%, prima clasată este Irlanda (10,9%) iar ultima clasată este Bulgaria (1,91%).

De remarcant aici că România înregistrează cea mai mare creștere la

nivel european, de la 1,91% în 2019 la 4,14% în 2021.

La nivelul numărului de IMM ce vând online, primul indicator al acestei subdimensiuni, România se află cu un procent de 11,5%, imediat sub media europeană (11,7%), în primele 20 de țări UE. Prima clasată pe acest indicator este Danemarca (25,1%) iar ultima clasată este Bulgaria (5,39%). România are și la acest indicator cea mai mare creștere la nivel european, de la 5,51% în 2019 la 11,5% în 2021.

În ce privește cifra de afaceri din comerț electronic România se află pe locul 21 la nivel european cu un procent de 8,36%. Media europeană este de 11,8%, prima clasată este Irlanda (27,2%) iar ultima clasată este Bulgaria (3,06%).

Pe ultimul indicator al acestei subdimensiuni, Vânzări online peste graniță, România ocupă locul 23 cu un procent de 7,72. Media europeană este de 11,2%, prima clasată este Irlanda (24,1%) iar ultima clasată este Bulgaria (4,28%). Și la acest indicator România are cel mai mare salt la nivel european (de la 2,46% în 2019 la 7,72% în 2021).

Concluzii - Integrarea tehnologiilor digitale

Prestația României în cadrul acestei dimensiuni este rezultatul dezvoltării sectorului privat, în special dacă ne uităm la performanțele sectorului de comerț electronic care au adus României cele mai mari creșteri la nivel european. Cu toate acestea, cercetarea asupra integrării tehnologiilor digitale arată că România se află iarăși sub media europeană pe majoritatea categoriilor analizate.

Printre puținele excepții regăsim prezența României pe locul 8 la indicatorul referitor la utilizarea inteligenței artificiale în întreprinderi. O privire mai atentă asupra acestei tehnologii relevă că întreprinderile mici sunt cele care împing acest scor în sus, existând astfel premise și pentru creșterea ulterioară a indicatorului, având în vedere rezultatele conexe (utilizarea unei tehnologii IA sau intenția de a utiliza IA în următorii 2 ani). Din acest motiv am ales să aruncăm o privire și mai detaliată asupra acestui punct - o găsiți într-o analiză punctuală specială la finalul acestui document.

Cele două studii de caz - al Irlandei și al Italiei - ilustrează gândirea strategică avută atât de sectorul privat (cazul Irlandei), cât și de cel public (cazul Italiei) pentru popularizarea sectorului online, respectiv utilizarea facturii electronice.

Un efort concertat care ar include asociații patronale, combinat cu programele existente prin PNRR și fondurile structurale ar putea duce la creșterea scorurilor României.

Servicii publice digitale

Dimensiunea Servicii Publice Digitale are o pondere de 25% din scorul DESI și este compusă dintr-o singură subdimensiune, anume e-Government. Indicatorii statistici care compun această dimensiune sunt:

- Utilizatori servicii de e-guvernare
- Formulare pre-completate
- Servicii publice digitale pentru cetățeni
- Servicii publice digitale pentru companii
- Date deschise

La nivel european, strategia numită Deceniul Digital și Busola Digitală, instrumentul care monitorizează atingerea obiectivelor Deceniului Digital, includ digitalizarea serviciilor publice ca fiind una din cele 4 dimensiuni prioritare. Țintele asumate sunt:

- 100% din serviciile publice cheie vor fi online
- 100% din cetățeni vor avea acces la datele lor medicale online
- 80% din cetățeni vor utiliza identificare digitală (eID)

De asemenea, orientarea strategică a Uniunii Europene către țintele Deceniului Digital a identificat două componente care formează subdimensiunea eGovernment și respectiv dimensiunea Servicii Publice Digitale, componente ce vor avea în perioada următoare o pondere dublă în calcularea scorului statelor membre pe Servicii Publice Digitale, anume:

- Servicii publice digitale pentru cetățeni
- Servicii publice digitale pentru companii

Colectarea datelor pe indicatorii eGovernment se realizează prin două moduri.

Primul este chestionarul intitulat "The EU survey on the use of Information and Communication Technologies (ICT) in households and by individuals", ale căru date sunt colectate de către Institutele Naționale de Statistică și centralizate la nivelul Eurostat. Spre exemplu, acesta este sursa pentru procentul de utilizatori de servicii de e-guvernare din totalul utilizatorilor de Internet în ultimele 12 luni.

Al doilea mod este prin intermediul unui alt index dezvoltat la inițiativa Comisiei Europene, anume eGovernment Benchmark, al cărui sistem de colectare a datelor constă în:

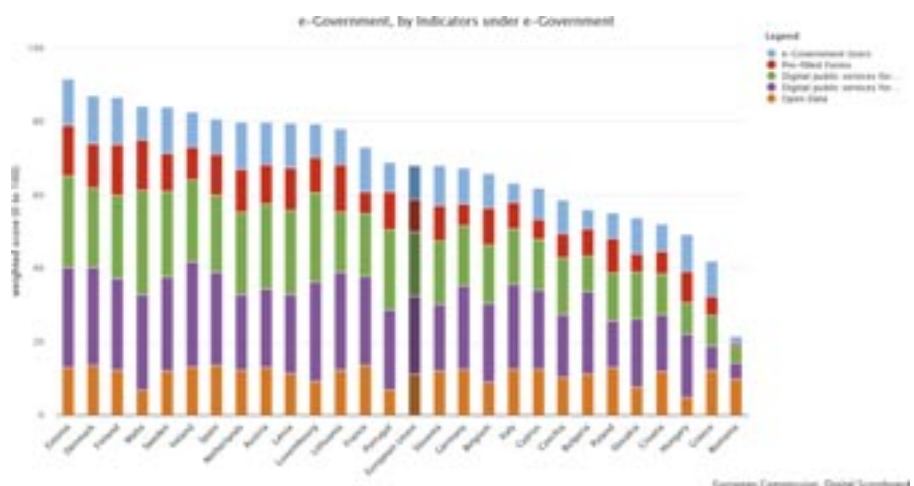
- Selectarea și analiza a 93 de evenimente de viață – o medie a serviciilor necesare pe mai multe nivele decizionale
- Analiza lor cu ajutorul sistemului de mystery shopping, coroborată cu
- Analiza site-urilor/platformelor cu ajutorul unor unelte automate

Cum stă România la acest capitol?

Per total, România se află pe ultimul loc pe dimensiunea Servicii Publice Digitale, fiind mult în urma mediei europene. Mai mult, graficul de mai jos arată progresul lent al României în ultimii cinci ani. Chiar dacă România înregistrează creșteri, progresul este ponderat de creșterea mediei europene.

În acest sens, având în vedere istoricul progresului și distanța mare față de media europeană, o abordare realistă de creștere a scorului României trebuie să ia în calcul și exploatarea ponderilor indicatorilor-țintă pentru Deceniul Digital.

O privire mai atentă pe indicatori relevanți cu care se realizează schimbări la nivelul serviciilor publice din România, în comparație cu media europeană și statele care performează cel mai bine.



Utilizatori de servicii de e-guvernare

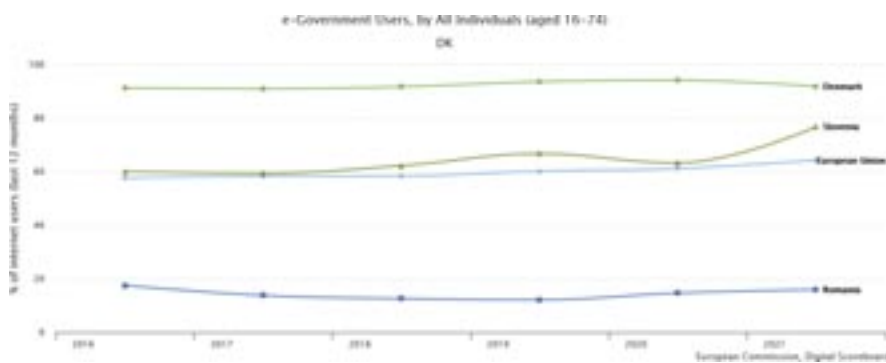
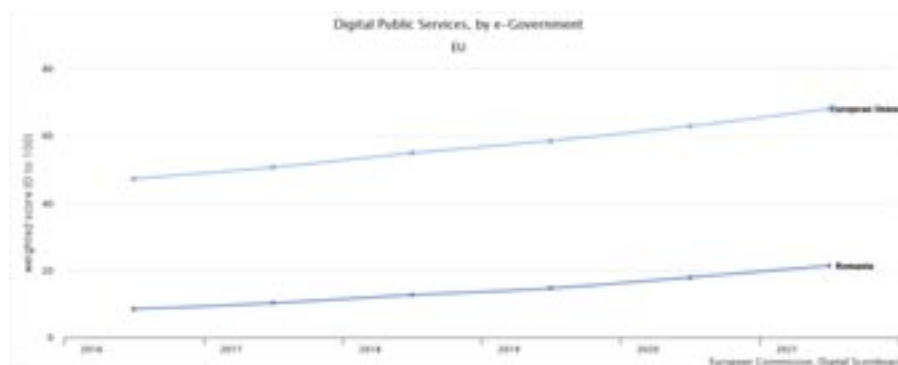
Indicatorul măsoară procentul de utilizatori de internet care au utilizat servicii publice digitale în ultimele 12 luni. La nivelul acestuia, România se află pe ultima poziție. Se află la mare distanță de media europeană (15,9% RO față de 64,2% media UE), iar prăpastia e cea mai evidentă față de statul care performează cel mai bine (15,9% față de 91,8% DK). Slovenia e statul care a înregistrat cea mai mare creștere între 2020 și 2021 (63,2% în 2020 și 76,7% în 2021), depășind cu mult media europeană.

Formulare pre-completate

Indicatorul măsoară cantitatea de date care sunt pre-completate în formularele online ale serviciilor publice, cu un punctaj de la 0 la 100. Prezența acestui indicator în calculul DESI este nouă, de aceea nu avem date decât pentru anul 2021. La fel ca în cazul indicatorului precedent, România se află la coada clasamentului cu un punctaj de 5,55/100 față de media europeană de 63,4/100 și față de Estonia, statul cel mai bine clasat cu un punctaj de 97,2/100.

Servicii publice digitale pentru cetățeni

Indicatorul măsoară proporția de pași administrativi care pot fi făcuți online de către cetățeni pentru evenimente de viață majore (nașterea unui copil, mutarea rezidenței etc). Punctajul României este de 44,4/100 față de 74,9/100 (media UE) și 99,6/100, cazul statului care performează cel mai bine, Malta. La fel ca în cazul indicatorului precedent, și acest indicator, împreună cu definiția sa sunt noi în DESI, de aceea nu putem verifica cu adevărat progresul.



Concluzii - Servicii publice digitale

Din datele DESI, reiese că România se află la mare distanță față de media europeană, dar și față de ultimele state din clasament. Singurul indicator la care performează este indicatorul Date Deschise/ Open Data, dar acesta nu afectează direct activitatea cetățeanului sau a companiilor în relația cu statul. Mai mult, din analiza celorlalte state pe acest capitol, reiese că acestea au implementat proiecte pe servicii publice digitale încă din 2015 (Slovenia și cloud-ul guvernamental), 2013 (Slovenia și interoperabilitatea) sau 2017 (Malta și portalul unic de servicii publice digitale), care în România de-abia acum sunt în proiect sau încep a fi implementate. Din acest motiv, potențialul de recuperare pe termen

scurt al României la indicatorul servicii publice digitale este destul de redus.

Totodată, majoritatea statelor prezentate ca exemplu au avut nu una, ci mai multe strategii de transformare digitală pe parcursul ultimilor 5-7 ani, având la bază valori (Malta, Polonia) și linii strategice care au fost evaluate pentru a gândi următorii pași (Slovenia). Această linie strategică lipsește României.

O orientare pe termen mediu, formulată și comunicată în termeni realiști pentru a crește încrederea populației, dar și gândirea unei strategii, pot ajuta la creșterea României în acest index, având în vedere și avântul dat de PNRR și contextul pandemiei. ●

GEORGE PENTRU AFACEREA TA

Cont 100% online

Finanțare cu zero documente

Profil unic

George. Primul banking inteligent.

www.bcr.ro

Inovație **BCR** 

Dacă România ar avea încredere în IT-iștii ei, am vedea altfel dezvoltarea

Dan Zaharia, fondator FabLab și promotor al industriei regionale IT, pentru revista Cronicile Curs de Guvernare

Reporter Curs de Guvernare: Dinamica creșterii IT&C în valoarea adăugată brută a județului Iași este una dintre cele mai ridicate din țară, poate chiar cea mai ridicată din țară, dacă o raportăm și la capacitatea de dezvoltare a județului. În 10 ani – pentru care erau la un moment dat date la INS – între 2007 și 2017, crescuse de șase ori; o creștere explozivă. Ce s-a întâmplat în ultimii patru-cinci ani din perspectiva asta?

Dan Zaharia: A continuat să crească, chiar dacă nu de șase ori, și să se diversifice. În momentul acesta estimăm că IT-ul împreună cu outsourcingul, plus serviciile externalizate – noi le punem împreună – , conform cifrelor pe care le avem, sunt undeva la 700 de milioane de euro, adică peste 3,88 miliarde de lei, care înseamnă, din total industrie din Iași, 8,31%, deci un procent esențial.

Cum așa? Iașii este cumva izolat, într-un colț al Moldovei.

Tocmai de aceea. Iașii a suferit o mutație față de alte orașe mari: fiind deconectat de o infrastructură rutieră care să-i pună în valoare capacitatea și forța de oraș universitar, singura chestiune prin care polul de talente tânăr și ambițios îl poate dezvolta este în zona de servicii care sunt legate de autostrada de date, și nu de autostrada rutieră.

Dați-mi trei motive care au dus la această creștere accelerată mult peste ritmul nu doar al altor orașe, dar și peste ritmul național de creștere în IT&C.

Primul motiv vi l-am spus: mutația. Lipsa infrastructurii rutiere a făcut ca foarte mulți ingineri să se ducă înspre zona de IT și de outsourcing. un exemplu: Continental are cel mai mare centru de research&development nu la Timișoara, unde are și sediul central, ci la Iași, cu peste 2.500 de angajați, și crește. Adică tocmai au anunțat o nouă investiție într-o nouă clădire, de 9 milioane de euro – fac un centru de testare a automobilelor inteligente. Acești ingineri, dacă nu ar fi lucrat la Continental în zona de research&development, ceea ce considerăm noi ca fiind IT, ar fi lucrat probabil într-o fabrică.

Sau legat de lipsa infrastructurii rutiere, care duce, de obicei, la un stoc mare de spații logistice: stocul de spații logistice ale Iașii este sub 100.000 de metri pătrați, comparativ cu 800.000 în Cluj și cu peste un milion în Timișoara. Dar dacă comparăm stocurile de birouri, toate sunt undeva aproape de 400.000 de metri pătrați – și Iașii, și Clujul, și Timișoara. Deci, practic, Iașii a ajuns din urmă celelalte două orașe aflate mai la Vest, într-o poziție geografică mai favorabilă, la partea de servicii, la partea de IT și se vede asta din stocul de birouri disponibile.

Al doilea motiv este faptul că Iașii are singura facultate de informatică din România în afară de București, deci e practic facultate de sine stătătoare, pe lângă cea de matematică, ce are și ea secție de informatică, și pe lângă cea de automatizări-calculatoare din cadrul Universității Tehnice. Și mai are o facultate de economie, de asemenea, importantă pentru zona de servicii ex-

ternalizate. Apoi, are Republica Moldova alături, care alimentează fluxul de talente al orașului, iar venirea unor nume mari, cum au fost Amazon, Xerox, care acum s-a desprins în alte două companii, Oracle, a făcut ca polul de talente să se alimenteze. Oamenii veneau să învețe la Iași pentru că găseau joburi după ce finalizau studiile.

Unul din 20 de ieșeni lucrează în IT

Există și o statistică sau vreo posibilitate de apreciere cam câți dintre IT-iștii Iașii sunt din Republica Moldova?

Pot să spun câți sunt din Vaslui: sunt 30%. Iar din Republica Moldova apreciem că sunt undeva la 20% din IT-iștii din Iași.

Și un al treilea factor de dezvoltare a fost faptul că un investitor local, și anume grupul Iulius, care până acum circa zece ani era jucător doar în zona de retail, a investit puternic și în zona de birouri. Dovadă cele mai moderne birouri. Lucrul ăsta a contribuit foarte mult la dezvoltarea companiilor și la faptul că au avut birourile în care să crească operațiunile lor.

Cam câți angajați în zona IT&C sunt în Iași?

Depinde cine numără. Pentru că statistica oficială de obicei se uită doar la sediul central, unde este sediul social al companiei, și numără toți angajații ca fiind acolo – ca exemplu, Continental,



de la Timișoara: are 2.500 de IT-iști în Iași, dar toți au contractele de muncă la Timișoara, astfel că statistica îi vede acolo, deși ei lucrează aici. Lucru aflat în oglindă, și invers. Amazon, care are sediul central în Iași, cei aproape câteva sute de angajați din București aparțin ca lucrând în Iași.

Noi estimăm că sunt peste 25.000 de oameni care lucrează în IT și în outsourcing efectiv în Iași.

Cât de repede s-a ajuns la numărul ăsta?

Să ne uităm puțin în 2015, când erau undeva până în 10.000. Un studiu din 2015 preconiza că vom ajunge la 33.000 de angajați în IT și în outsourcing în Iași, în 2030. Noi mai avem opt ani până în 2030, și în ritmul de 2.000-2.500 de oameni pe an vom depăși probabil 40.000 de angajați în 2030 în această industrie.

Dacă luăm în calcul cifra de 475.000 de locuitori ai zonei metropolitane Iași – deci orașul Iași și cele șapte comune din jur – practic 1 din 20 de ieșeni lucrează în IT&C; nu că depinde de IT&C, ci lucrează în industrie. Cu siguranță vom

ajunge mult mai accelerat, deci sub zece ani, să fie unul din zece ieșeni care să lucreze în IT.

Cum sunt salariile din IT în Iași, statistic vorbind, față de cele la nivel de țară?

Pandemia a făcut ca aceste salarii, de obicei, să se egalizeze în orașele regionale, pentru că ori ești în Cluj, ori ești în Iași, tu prestezi aceeași muncă. Dar există, bineînțeles, față de Capitală, o diferență de aproximativ 20-30%, mai mici.

10% din IT-știi ieșeni lucrează în companii cu fondatori români

Dați-mi niște nume de companii, în primul rând mari companii, de giganți IT care au venit și practic au declanșat această mutație, cum o numiți.

Primul a venit Amazon, care a declanșat această mutație. La un moment dat apăruse un articol – mă rog, care avea clickbaitul de rigoare – de tipul „de ce a ales Amazon acest dusty obscure town at the edge of Europe?”, adică orașul ăla

prăfuit de provincie de la marginea Europei. Dar, de fapt, acolo se spunea foarte clar, și cu predicat, și cu subiect, că oamenii care erau angajați la Amazon global au ales la un moment dat să se întoarcă acasă – că asta este legenda venirii Amazonului în Iași – și Amazon a venit după ei. În momentul ăsta, planurile lor pentru Iași sunt undeva la plus încă 3.000 de angajați, care îl vor face în următorii trei ani. Apoi a venit Xerox, legendară este aterizarea vicepreședintei Xerox cu private jetul și statul peste noapte aici. Apoi, Endava este o istorie de succes.

Apoi au început să vină companii noi pe verticală. Dacă pe automotive e foarte simplu – te uiți la Continental, care și-a adus și divizia de șasiuri, Vitesco, la un moment dat a făcut un joint venture cu Osram pe partea de iluminat auto, dar vedem și alți jucători din zona de auto care vin înspre Iași: Hella, Bosch, mari jucători. O altă verticală este partea de security – Bitdefender are un centru de cercetare-dezvoltare aici, în Iași. După care vedem, apropo de criza semiconductorilor, că AMD își face un centru cu aproximativ 100 de ingineri care nu doar să codeze, ci să fie și bun electroniști, în Iași. Apoi vine partea de e-health, verticala cu sănătatea, în care Signant Health, de exemplu, o companie americană, practic sunt cei care au gestionat bazele de date și datele pentru studiile clinice pentru vaccinul anti-COVID în Iași. 252 de oameni care în perioada aia de început, de nebunie a pandemiei, au făcut tot ce se poate ca în nouă luni datele să fie disponibile pentru aprobarea vaccinului respectiv.

Din toată această activitate, cât este execuție pură sub patent străin și cât are și o componentă de inovație?

Din cei 25.000 de oameni estimăm că sub 10% lucrează în companii cu fondatori români. Deocamdată încă suntem

”Noi estimăm fluxul anual de absolvenți relevanți pentru industria de IT și outsourcing undeva la 2.500-2.800 de oameni. Considerăm că încă 500 vin dinspre zona de reconversie profesională – de exemplu, școala informală de IT din Iași a avut anul trecut 300 de absolvenți. Sunt oameni care au o altă vârstă medie, 30+, față de absolvenții care au 21-22 de ani, dar care au experiență și în alte domenii.”

dependenți de transferul de cunoștințe din zona externă României, care este o chestiune absolut normală.

S-a întâmplat însă un lucru extraordinar, după acea perioadă de sprijinire a start-upurilor: în 2018, toate start-upurile din Iași au atras în total – rețineți, în total – 150.000 de euro. Trei ani mai târziu, în 2021, atrăgeau deja 7 milioane de euro. Iar la sfârșit de 2021 și început de 2022 s-au întâmplat două tranzacții de vânzare a unor companii românești, care împreună totalizează 40 de milioane de euro. Deja asta înseamnă profitabilitate și inovație.

E o competiție nu doar în România, în regiune, ba chiar în întreaga Europă, pe forța de muncă adecvat calificată pentru IT. Aici cum stau lucrurile, cum funcționează?

Sunt platforme deja care consolidează partea de freelancer, care au proiecte la care poți să te înscrii – cu condiția, bineînțeles, să înțelegi că nu există câini cu colaci în coadă nici acolo – , și ca să câștigi 100.000 de dolari pe an, de exemplu, care pare o sumă foarte mare – de fapt, sunt sume brute – , din care scazi o mulțime de impozite și până ajungi s-ar putea să fie mai vesel să lucrezi în România. Mai mult decât atât,

România are suficient de multă cerere, dovadă și în creșterea salariilor. Cineva estima că în ultimii zece ani s-a triplat salariul pe aceeași poziție, ceea ce e într-un fel bine, într-un fel prost, că ne scoate din anumite zone de competitivitate. Dacă acum 25 de ani, Iașiul era un oraș al call-center-urilor italiene, în momentul ăsta vorbim de research&development pe domenii competitive și cutting edge la nivel global.

Fluxul anual de oameni care sunt pregătiți pentru industrie este de **aproximativ 2800 de absolvenți**

Capitalul uman: spuneți că unul dintre avantajele este faptul că Iașiul e orașul care, ca și București, are o facultate distinctă de informatică, la care se adaugă și facultatea de matematică, automatizări și calculatoare, de la Universitatea Tehnică. Forța de muncă este luată numai din aceste facultăți sau există și această tentativă de a pregăti oameni, de a-ți crea propriii oameni, de a-ți „califica” IT-iști?

În principiu, fiecare companie are un soi de „academie”, care încearcă, din personalul pe care îl are, un personal de suport, să ducă în zona de programatori, de testeri. Dar nu e suficient. Noi estimăm fluxul anual de absolvenți relevanți pentru industria de IT și outsourcing undeva la 2.500-2.800 de oameni. Considerăm că încă 500 vin dinspre zona de reconversie profesională – de exemplu, școala informală de IT din Iași a avut anul trecut 300 de absolvenți. Sunt oameni care au o altă vârstă medie, 30+, față de absolvenții care au 21-22 de ani, dar care au experiență și în alte domenii. Închipuiți-vă un farmacist care lucrează într-un soft medical – doar în zona de testare, nu de programare. Cum va vedea el softul medical, față de un ab-

solvent de IT, care a văzut doar IT în viața lui.

Nu există o presiune, mai ales acum, de când se lucrează foarte mult de acasă, după pandemie, venită din afară de a recruta oameni din Iași pentru activități din alte țări?

Există o presiune inclusiv internă, în România. Adică având în vedere ecartul de care vorbeam la început de 20-30% între salarii, sunt foarte multe firme din București care încearcă să recruteze fără să relocheze oameni din Iași. E în regulă, e ok, însă pe măsură ce oamenii încep ușor-ușor să se întoarcă la birouri, ei au nevoie de o interacțiune. Gândește-te că tu muncești remote 8-10 ore pe zi pentru niște colegi pe care nu i-ai văzut, pentru o companie de care citești doar prin ziare. Loialitatea ta față de respectiva firmă este relativ redusă. Deci, da, e interesant; pur și simplu, companiile locale și-au redimensionat bugetul salarial, asta au făcut ca să lupte împotriva acestei mișcări, acestui trend.

În orașele în care s-a dezvoltat IT-ul și, în general, în sectoarele economice cu valoare adăugată mare au apărut niște schimbări de comportamente, hai să spunem comunitare. Știm bine, Clujul, care încă mai are această problemă – cu o explozie a chiriilor sau a prețurilor la apartamente, din cauză că foarte mulți tineri fie au absolvit în Cluj și rămân în Cluj, fie vin din toate părțile să locuiască acolo. Cei 25.000 de IT-iști din Iași nu au produs și ei genul acesta de schimbare de comportament sau de influență asupra piețelor de toate felurile în oraș?

Au produs cel mai mult o influență asupra prețului de achiziție a apartamentelor, în care deja în Iași suntem undeva la 2.000+ de euro pe metru pătrat, și dacă găsești ceva undeva la 1.500 e deja un chilipir. E clar că oricare dintre orașele astea regionale de succes poate deveni victimă a propriului succes.

Dar noi vedem limita: că între orașele Iași și Cluj există o linie de demarcație, de atracție a absolvenților de liceu – Vatra Dornei, de exemplu. Absolvenții de liceu din Vatra Dornei veneau înspre Iași. În momentul ăsta, marea majoritate se duc înspre Cluj. Ne-am trezit la un moment dat că linia asta s-a apropiat de Tg. Neamț, deci trecuse de Piatra Neamț, mulți din Târgu Neamț vrând să lucreze în Cluj, cu mirajul unor salarii mai mari, fără să ia în considerare și costurile. În momentul în care părinții acestor copii au început să vadă că 600 de euro chiria este o sumă pe care nu o pot susține în perioada universității, începem să vedem o relocare a interesului absolvenților de liceu înspre alte orașe, inclusiv înspre Iași.

IT-ul în România a început masiv, în pruncia lui, cu activități mai degrabă de execuție, cu activități care nu aveau neapărat legătură nu doar cu inovația. Ușor-ușor, s-a observat în ani cum balanța a început să se schimbe. Următorul pas: există, este vizibilă tendința de a merge la nivelul următor, către inteligență artificială, către aplicabilitatea pe niște tehnologii foarte avansate?

România ar merge mult mai bine dacă digitalizarea s-ar face pe investiții care să atragă software produs în România. Nu neapărat numai de companii românești – că nu putem fi atât de închiși; am involua – , ci de companii prezente în România. Dau un exemplu foarte simplu: la Iași, una dintre companii gestionează peste jumătate din încasările de pe autostrăzile din SUA; în Iași! Dacă te mușcă un delfin în croazieră, e posibil să suni din Iași ca să-ți rezolve problema și să-ți vorbească în limba ta. E o companie în Iași care se ocupă de serviciile publice din foarte multe orașe din Belgia, inclusiv de gestionarea cimitirelor, de exemplu. Adică astfel de competențe le avem în Româ-



nia. Dacă România ar avea încredere în propriii IT-iști, am vedea cu totul și cu totul altfel dezvoltarea.

În Republica Moldova digitalizarea se mișcă mai repede

Ce ar însemna această încredere? Ce ar presupune?

Ar însemna să înțelegem ce se întâmplă vizavi de noi, în Republica Moldova, sau ușor peste Carpați, în Polonia. Vă dau un exemplu: primul-ministru polonez are un departament sub el care se ocupă de achizițiile publice din zona de IT și și-au dat seama că și de două ori pe an acel departament lansează niște licitații. Ei, polonezii, ce fac? Ei practic fac un soi de „call for projects” din partea instituțiilor publice, la modul: Direcția de Sănătate

– Domnule, ce ai nevoie ca să... Ce nu-ți funcționează? „Păi nu funcționează înscrierea și notificarea online pentru înscrierea respectivă.” „Mie nu-mi funcționează legătura cu baza de date centralizată a companiilor”, și tot așa. Și acele miniproiecte, care însă pot să ajungă și la 100.000 de euro proiectul, sunt după aia lansate în cadrul unui hackathon național către companii locale. O companie foarte mare, o corporație prezentă în Polonia, nu se va apleca asupra unor proiecte de 100.000

„Lipsa infrastructurii rutiere a făcut ca foarte mulți ingineri să se ducă înspre zona de IT și de outsourcing. un exemplu: Continental are cel mai mare centru de re-search&development nu la Timișoara, unde are și sediul central, ci la Iași, cu peste 2.500 de angajați, și crește.”

de euro sau a trei proiecte de 100.000 de euro. Dar o companie care are cinci oameni și care e foarte bună, de pildă, în recunoașterea documentelor și transformarea lor rapidă în baze de date și are o astfel de cerere pe care crede că poate să implementeze o soluție o va face. Și atunci, compania respectivă, dacă a prins două-trei proiecte în respectul an și a reușit să schimbe niște chestiuni, pe lângă mândria de a fi făcut ceva mai funcțional, are asigurate și niște proiecte, venituri locale foarte-foarte consistente pentru ea. Și așa, pe principiile astea, se creează practic ecosistemul în care toată lumea în IT poate să crească.

Noi, românii, lansăm niște proiecte de zeci de milioane de euro, date unor companii de apartament care își bat joc sau nu fac, sau subcontractează respectivele chestiuni, doar pentru că există o conexiune politică.

Dar ne uităm chiar și înspre Republica Moldova, care a înțeles importanța digitalizării și face niște mișcări în zona de digitalizare prin care o să ajungă destul de repede din urmă Estonia. E un stat mai mic, deciziile se iau probabil pe o linie mai scurtă decât la noi. În momentul ăsta începem să ne uităm cu invidie la est de Prut, la modul în care ei se mișcă în direcția asta. **(publicat în revista "Cronicle - curs de guvernare", nr 85)**

Interviu realizat de
Cristian Grosu

Ce se mai întâmplă în una din cele mai îndrăznețe și simple soluții pentru un investitor - parcul tehnologic virtual din Republica Moldova?

După cinci ani, MITP are acum 1200 de companii care plătesc un impozit unic - numai 7% din venit

Moldova este o țară cu un potențial extraordinar de inovare și de dezvoltare în sfera tehnologiilor și a produselor digitale. Pentru valorificarea acestui potențial și transformarea Moldovei într-o destinație regională de top pentru produse și servicii tech cu valoare adăugată înaltă, în 2018 a fost lansat Moldova Innovation Technology Park (MITP) pentru o perioadă de 10 ani.

MITP este un parc virtual care servește drept punct de acces la cele mai inovative și performante servicii și facilități din domeniul tehnologic din țară.

Conceptul fiscal inovativ în jurul căruia a fost construit parcul IT este **impozitul**

unic de 7% din cifra de afaceri, impozit care scutește antreprenorii și angajații acestora de impozite salariale, impozit pe profit și alte taxe locale / imobiliare / rutiere. În prezent, acest impozit este garantat de către stat până la 1 ianuarie 2026, oferind antreprenorilor nu doar previzibilitate, dar și cea mai bună ofertă fiscală din Europa Centrală și de Est.

Datorită acestui model fiscal, Republica Moldova a simplificat esențial birocrația aferentă calculării, declarării și achitării impozitelor, oferind antreprenorilor și investitorilor din sfera IT, R&D și creativă posibilitatea de a se concentra pe dezvoltarea afacerilor lor.

De asemenea, parcul facilitează documentarea imigraționistă a expaților în cadrul **Programului IT Visa**, care per-

mite obținerea unui permis de muncă pentru o perioadă de 4 ani (în cazul managerilor IT) și, respectiv, 2 ani (în cazul specialiștilor IT). În Moldova lucrează la moment câteva sute de programatori străini, iar pe agenda legislativă curentă se analizează posibilitatea angajării străinilor la distanță, oferind în perspectivă oportunități nelimitate de atragere a talentelor și formare a echipelor internaționale.

În doar 5 ani de activitate, MITP a devenit o istorie de succes, derivată din angajamentul statului, sectorului privat și donatorilor de dezvoltare a ecosistemului IT și inovare digitală din Republica Moldova, fiind recunoscut inclusiv la nivel internațional.

Cele mai recente rezultate ale parcului au fost prezentate de echipa MITP în cadrul SUM IT UP, un eveniment bianual dedicat industriei tech din țară și actorilor cheie implicați în dezvoltarea ecosistemului IT și inovare digitală. Impactul MITP asupra dezvoltării exponențiale a sectorului IT din Moldova este indubitabil și a depășit orice așteptări.

- În prezent, parcul reunește aproape 1200 companii rezidente, contribuind la apariția a 800 business-uri noi pe piața moldovenească din 2018 până acum.





În ultimii 5 ani, industria IT din Moldova a crescut de 4 ori (de la 2.5 miliarde MDL în 2016 la 10.2 miliarde MDL în 2021), atingând o cotă de 4.2% din PIB-ul țării în ultimul an.

Această performanță a fost realizată de 20,500 angajați încadrați în sectorul IT, dintre care peste 15,000 activează în cadrul companiilor rezidente ale MITP.

listează peste 450 joburi vacante oferite de 85 companii locale și internaționale prezente pe piață. Puteți descoperi aici mai multe informații privind nivelul de remunerare a specialiștilor IT din Moldova, în baza unui studiu realizat în 2021 de către MITP în parteneriat cu PwC.

Economia Moldovei necesită această transformare facilitată de o platformă cu o viziune inovatoare precum cea a MITP. Parcul eficientizează practicile corporative, stimulează creșterea industriei și sprijină parteneriatul din ecosistemul tehnologiilor, contribuind la transformarea Moldovei într-o destinație regională de top pentru produse și servicii tech cu valoare adăugată înaltă. ●

- Totodată, oferta MITP a reușit să convingă 200 companii cu investiții străine (dintre care 100+ cu capital UE) să își dezvolte afacerea în Moldova.
- Investițiile externe provin din peste 40 de țări, majoritatea investitorilor fiind din SUA, România, Germania, Italia și Marea Britanie.
- De asemenea, majoritatea serviciilor și produselor digitale dezvoltate de către rezidenții MITP sunt orientate către piețele externe, exportul de servicii reprezentând peste 86% din cifra de afaceri a companiilor rezidente și 10% din exporturile totale ale țării.

Interconectarea cu piețele internaționale atât din perspectiva exporturilor, cât și a investițiilor, denotă atractivitatea Republicii Moldova pentru dezvoltarea business-urilor IT, R&D și creative, dar și

competitivitatea soluțiilor digitale dezvoltate aici.

Având în vedere oportunitățile de carieră în creștere și numărul tot mai mare de companii care angajează talente locale și internaționale, MITP a lansat Moldova IT Career Center - cea mai mare platformă de joburi IT, care





— by Prime Kapital —

Coming
September 2023

Coming Back
TO THE OFFICE

Is going to
BE FUN

OUTSTANDING
CLASS
OFFICES





Oameni din IT

Cum luptă cu marile corporații ce au descins la Iași una din cele mai vechi firme IT din oraș. Povestea GREENSOFT

O firmă IT din Iași pune inteligența artificială la lucru în sprijinul polițiștilor care investighează infracțiuni informatice și analizează probele digitale, oferă soluții pentru specialiștii care se ocupă cu recuperarea și administrarea creanțelor provenite din infracțiuni, crează soluții informatice pentru autoritățile publice care vor să reducă birocrăția prin digitalizarea fluxurilor de lucru din instituții și mai ajută și la îmbunătățirea sistemului de alertă 112.

Firma a fost înființată în urmă cu 20 de ani

„După 20 de ani suntem în continuare pe piață. Cineva care se uită din exterior la industria de IT ar putea vedea doar partea strălucitoare a poveștii, fără să înțeleagă dificultățile unei companii antreprenoriale cu capital românesc, în competiție cu ceea ce înseamnă numele mari. Am trecut printr-o etapă în care a trebuit să restrângem personalul - am avut atunci 40 de angajați, am ajuns la 15, acum suntem 50.

A fost o perioadă în care piața a suferit o contractare și se pare că noi nu am fost foarte bine adaptați la acea perioadă. Prin urmare, ca să supraviețuim, a trebuit să reducem personalul, ceea ce a fost probabil una dintre cele mai nefericite experiențe ale mele”, a mărturisit Adrian Brezulianu, care este fondator, adminis-

trator și unul din cei trei acționari ai GreenSoft.

Sub presiunea constantă pusă de corporațiile din IT care recrutează masiv personalul și așa puțin de pe piața tehnologiei informațiilor, firma ieșeană și-a regrupat eforturile și a început să-și instruiască propriii specialiști, printr-un program de internship.

„Modul în care tu, companie mică, reușești să păstrezi echipa este o provocare foarte mare. Pentru că tu nu ai atuurile pe care le poate oferi o corporație. Și atunci, atuurile pe care le oferim noi colegilor noștri sunt cele legate de acces la tehnologie nouă, de participare în proiecte importante, în care le dăm posibilitatea să inoveze și să crească tehnologic”, spune Brezulianu, care este convins că acum conduce „una dintre echipele de software din România cu oameni extrem de bine aliniați la ceea ce înseamnă tehnologie nouă.

Colegii noi stau împreună cu cei cu experiență pentru o perioadă de două luni de zile, într-un internship, timp în care noi le arătăm nu numai cum se face un produs software nou, la noi, în companie, care sunt perspectivele lor de a crește din punct de vedere tehnologic, dar și viteza cu care pot ei crește”.

Ce înseamnă abordare de tip low code?

Creșterea tehnologică a oamenilor de la GreenSoft se referă și la condiția ca, în momentul începerii unui nou proiect, fiecare angajat să înțeleagă cum se

folosește o anumită tehnologie și cum trebuie adaptată.

„Noi ne dorim ca, într-un anumit număr de ani, colegii care stau cu noi să devină full stack developers; asta înseamnă că el devine capabil să facă o dezvoltare care să includă și o componentă de back-end, și o componentă de front-end, să înțeleagă și o parte de arhitectură. Obiectivul nostru este de tip win-win.

Noi vom avea capacitatea să ducem acei colegi de pe un proiect pe altul, astfel încât să avem o mai mare eficiență în costuri. Acum, în piață, oricine poate să facă orice. Întrebarea este «în cât timp și cu ce costuri?»

Soluția care nouă ne-a dat foarte mult câștig în ultima perioadă, din perspectiva prezenței pe piață, este cea legată de o componentă așa-numită «low code», susține Adrian Brezulianu, care explică, prin exemple simple, ce presupune asta:

„O soluție low code înseamnă că o parte din dezvoltare este înlocuită cu activități de configurare. E ca și cum ai avea un puzzle pe care să îl poți construi cu piese mai mari, ceea ce îți permite ție să dezvolti mai repede și cu costuri mai mici.

Avantajul este că ai niște componente - uite, un alt exemplu, construiești mai repede un bloc din prefabricate, decât unul din cărămidă. Și asta este trendul în toată industria de software. Să reutilizezi cât mai eficient din munca ta anterioară.

Dacă de fiecare dată ar trebui să construiești de la zero, ai vedea că, de fapt,



Adrian Brezulianu

costurile pe care le ai pentru dezvoltare nu îți acoperă vânzarea produsului. Avem un set de componente pe care îl reutilizăm, componente care stau la baza dezvoltării a 90% dintre produsele noastre curente.

Această abordare de tip low code noi credem că este soluția pentru viitor, și o folosim de aproape 3 - 4 ani în toate dezvoltările noastre”.

Tinerilor le lipsește partea de **mentorat real**

Tot de trei - patru ani firma ieșeană și-a revenit, după o cădere de la o cifră de afaceri de 14,4 milioane de lei în 2015, la 3 milioane lei în 2016, apoi la 2,3 milioane în 2017 și 1,3 milioane lei în 2018. Din 2019 însă, GreenSoft s-a redresat; în primul an de pandemie a ajuns la o cifră de afaceri de 6,4 milioane lei, iar în 2021 - la 7,2 milioane lei.

Digitalizarea instituțiilor, introducerea IT-ului tot mai frecvent ca unealtă de lucru pentru funcționari, curent grăbit de declanșarea pandemiei, s-a dovedit a fi o oportunitate pentru firmele din domeniul IT.

Iar GreenSoft, care a învățat din greșelile din trecut, se adaptează: participă la licitații pentru contracte, fie singuri, fie împreună cu parteneri puternici, sunt atenți la cererea pieței și încearcă să aducă în fiecare an pe piață unul sau două produse noi în domeniul tehnologiei informațiilor.

Alături de ceilalți doi acționari ai GreenSoft, Mihaela Lungu-Constantineanu și George Mardarasevici, Adrian Brezulianu încearcă să schimbe mentalități, cu ajutorul GreenSoft:

„Ceea ce cred că le lipsește tinerilor noștri este partea aceasta de mentorat real, trebuie să învețe maniera în care te uiți la un lucru și îi găsești o rezolvare. Și să nu le fie frică să greșească. Să aibă curaj”.

Curaj poate fi cuvântul care definește compania ieșeană care se implică în proiecte din cele mai diverse domenii.

Un exemplu este proiectul „Investigarea infraționalității informatice și analiza probelor digitale” licitat de Inspectoratul General al Poliției Române, prin care se cerea o soluție informatică pentru analiza de tranzacții cu cripto monede, pre-

Modul în care tu, companie mică, reușești să păstrezi echipa este o provocare foarte mare. Pentru că tu nu ai atuurile pe care le poate oferi o corporație. Și atunci, atuurile pe care le oferim noi colegilor noștri sunt cele legate de acces la tehnologie nouă, de participare în proiecte importante, în care le dăm posibilitatea să inoveze și să crească tehnologic

Adrian Brezulianu

cum și a serviciului de instruire aferent acestuia. GreenSoft a câștigat licitația.

Primul proiect în domeniul crypto care se face în România

„Proiectul cu crypto este primul proiect de genul ăsta care se face în România. Proiectul și-a propus să implementeze o soluție pentru Poliția Română împotriva spălării banilor prin tranzacții cu criptomonedă. Este o soluție cloud pe care am preluat-o de la un partener din Statele Unite ale Americii, cu care experții din partea Poliției Române identifică potențialele tranzacții suspecte”, a explicat Adrian Brezulianu, apelând, din nou, la exemplificări:

„Dacă eu vreau să obțin niște produse interzise pe piață sau niște servicii care sunt ciudate, atunci eu trebuie să fac această tranzacție prin încă doi intermediari, sau să o sparg în zece tranzacții mai mici, sau... Sunt tot felul de metode utilizate de speculanții din zona crypto, iar platforma le identifică, le prezintă expertului, iar acesta ia o decizie.

Platforma nu dă soluții de genul «e o tranzacție suspectă sau nu», ci platforma ajută expertul în crypto din zona de investigații să aibă o imagine mai clară”.

La UMF Iași, GreenSoft a câștigat licitația pentru dezvoltarea și implementarea platformei Living Lab a Centrului de Inovare și Transfer Tehnologic MAVIS.

„Living Lab-ul dezvoltat în cadrul CITT MAVIS se va concentra pe produse e-health dedicate managementului bolilor cronice și îngrijirii vârstnicilor pe de o parte, iar pe de altă parte pe crearea, dezvoltarea, testarea și validarea, prin implicarea end-userilor, a unor dispozitive medicale dedicate managementului bo-

lilor cronice și îngrijirii vârstnicilor”, anunța un comunicat de presă al UMF în urmă cu doi ani, odată cu lansarea Centrului MAVIS.

Noua generație a sistemului 112: localizare și integrări cu diferite alte sisteme

„Un alt proiect la care lucrăm acum și de care sunt foarte mândru e cel în care, împreună cu Orange România, participăm la realizarea noii generații a sistemului 112, pentru Serviciul de Telecomunicații Speciale”, a adăugat șeful GreenSoft.

Parteneri în acest proiect, alături de firma ieșeană, mai sunt și IT-iștii de la Atos IT Solutions and Services SRL (companie care ocupă locul 3 în România în domeniul activităților de consultanță în tehnologia informației).

„Noi dezvoltăm partea de GIS, deci componenta de hărți este dezvoltată de noi de la zero, și o parte de integrare între sis-

temul propriu-zis și integrarea cu sistemele conexe. De exemplu, mașinile noi au un sistem de alarmare automată.

Acel sistem de integrare automată reprezintă o integrare către sistemul automat de urgență. Când o mașină de generație nouă are un accident, capacitățile ei de a suna automat, de a se integra cu sistemul, de a anunța locația, de a discuta eventual cu șoferul sau cu pasagerii implicați în accident, toate acestea reprezintă una dintre integrările respective. Sunt mai multe, sunt peste 30 și ceva de integrări cu diferite sisteme. Asta este partea noastră în acest consorțiu, în care Orange este lider”.

„Dezvoltarea sistemului informatic național integrat de evidență a creanțelor provenite din infracțiuni” e un alt proiect câștigat de GreenSoft, al Agenției Naționale de Administrare a Bunurilor Indisponibilizate.

La Constanța, Autoritatea Navală Română și-a propus reducerea cu cel puțin 25% a duratei pentru parcurgerea procedurilor administrative aferente serviciilor publice furnizate de ANR pentru cetățeni și mediul de afaceri, prin digitalizarea fluxurilor de lucru din cadrul instituției. Vodafone și GreenSoft sunt parteneri în acest proiect.

„În general, filozofia noastră este de a merge în consorții, pentru a putea participa la proiecte mari, noi având responsabilități în general în zona de dezvoltare pe o componentă, pe alta, sau de integrare a unor componente”.

În alegerile din 2016 din Republica Moldova s-a folosit o platformă Greensoft

„Am făcut și sisteme informatice pentru alegeri electorale. În 2016 au fost alegeri



Dacă în Polonia procentul produselor IT pe care companiile autohtone îl livrează către țara lor este de 35-36%, știți care e procentul în România? 11-12%! Și consider că este păcat că noi, ca națiune, nu folosim resursa noastră umană.

Adrian Brezulianu

prezidențiale în Republica Moldova și s-a utilizat o platformă dezvoltată de noi. În 2016 au fost și alegeri parlamentare la noi, în decembrie, acea platformă a fost de asemenea implementată de noi”, își amintește Adrian Brezulianu de alte și alte proiecte dezvoltate în cei 20 de ani de la înființarea GreenSoft.

Nu apuci să faci ceva, că se schimbă miniștrii și totul o ia de la capăt

Municipiul Carei se ocupă și cu ajutorul GreenSoft de proiectul „Planificare strategică și accesibilizare a serviciilor oferite de administrația locală în Municipiul Carei”.

Municipiul Roman beneficiază de serviciile firmei ieșene pentru „Planificare strategică și digitalizare urbană pentru Municipiul Roman”.

Iar în Municipiul Urziceni, GreenSoft și-a asumat extinderea sistemului informatic integrat pentru continuarea simplificării procedurilor administrative și reducerea

birocrației pentru cetățeni, prin digitalizarea serviciilor publice”

„Autoritățile încearcă să se ducă în zona asta de digitalizare. Dar problema vine din sfera politicului, că nu apucă reprezentanții autorităților să stea foarte mult într-o poziție. Am discutat cu diverse autorități, însă cea mai mare problemă este ciclul ăsta de viață al unui proiect de digitalizare versus timpul petrecut în funcție de un ministru.

Nu apuci să faci ceva, că se schimbă miniștrii și totul o ia de la capăt. Noi avem în momentul de față, cred, vreo cinci proiecte implementate la autorități locale. Bugetele sunt insuficiente, bugete de PNRR încă nu avem. Dar va fi interesant.

Dacă pui toți banii din PNRR și pui toată forța disponibilă în momentul acesta în România pe implementare, oamenii nu acoperă nici 30% din necesar. Trebuie pregătiți oameni în ritm rapid”.

Faptul că autoritățile conștientizează, de exemplu, că birocrația poate fi redusă prin digitalizarea serviciilor publice e un început, dar sprijinul acestora în dezvoltarea domeniului IT încă nu se simte în companiile de profil.

„Dacă în Polonia procentul produselor IT pe care companiile autohtone îl livrează către țara lor este de 35-36%, știți care e procentul în România? 11-12%! Și consider că este păcat că noi, ca națiune, nu folosim resursa noastră umană.

Am avut experiențe în care un produs venit de la o companie străină, a fost considerat net superior cu ceea ce am fi putut livra noi doar pentru că venea de la o companie străină.

Nouă ne fac competiție companiile poloneze care sunt sprijinite de statul lor prin politici publice, să meargă să facă export, să-și deschidă filiale în alte țări, ceea

ce înseamnă dezvoltare”, susține Adrian Brezulianu.

Este nevoie de dialog la nivel local între autorități și companiile IT

„Sigur, există o decizie a unor investitori mari să vină aici, și putem discuta de Oracle, de Ness, de Amazon, Continental, care sunt prezenți în Iași și au angajați mulți în zona respectivă.

Cred că ei au înțeles foarte bine care este avantajul: Iașul este în continuare un pol de dezvoltare important, cu prețuri cu până la 15 - 20% mai mici decât Bucureștiul, mai mici decât Clujul.

Și nu cred că cineva trebuie să mai convingă vreun nume din astea mari cât de important este Iașul. Unde simțim noi că se mai pot face lucruri este zona asta de sprijin antreprenorial. Autoritățile locale, poliile de dezvoltare instituționale ar trebui să reflecteze în ce manieră pot ajuta companiile antreprenoriale să se implice în proiecte”.

La nivel local, se simte nevoia unui dialog între autorități și companiile din IT, cred reprezentanții mai multor firme ieșene din acest domeniu, care se grupează în cluster, în speranța că dacă-și unesc forțele pe plan local, vor crește împreună.

„Eu cred că se pot crea strategii și politici publice prin care companiile antreprenoriale să fie ajutate. Autoritățile locale ar trebui să discute despre propriile nevoi de dezvoltare tehnologică, cât mai concret, cu companii IT locale. Ar trebui bugete dedicate clusterelor.

Iar dacă vrei să dezvolți o poveste numită IT, primul lucru de făcut ar fi o radiografie cât mai reală a domeniului” ●

Interview with a CEO

Daniela Vallo, BEENEAR: Growth was the term that guided me in life

Daniela has always been goal oriented. She was born and raised in Bari, Italy, and ever since the beginning of her career, in 1998, she worked as a developer, and then worked hard to become a Mentor, Team Leader, Service Manager, Director, and now she accepted the most challenging and rewarding role of her career, as she currently fills the position of CEO in Beenear.

The rollercoaster

Daniela, how does it feel to take on the role of Beenear's CEO?

If I were to choose one word to describe the experience so far, a rollercoaster comes to my mind. It is an exciting experience, for which I am honored to have been chosen and I am sure it will be an immeasurable challenge with great rewards.

I chose rollercoaster because this experience comes both with pleasant and difficult conversations, tough decisions, but also great results. It's very similar to how life in general, works.

We know joining a new company is by itself a challenging experience. What are your first impressions of the company and what it means to you from the upper-management perspective?

I joined the company very recently and so far, I dedicated a lot of my time interacting with professionals from all levels, listening, and gaining a deeper knowledge of what Beenear means to them. I considered this to be a priority for me as I wanted to have a grasp on their individual perspectives, not only on what the company promotes.

I was glad to see how the company's values translated into people's day-by-day activities: how each individual is a priority, not only for the company but

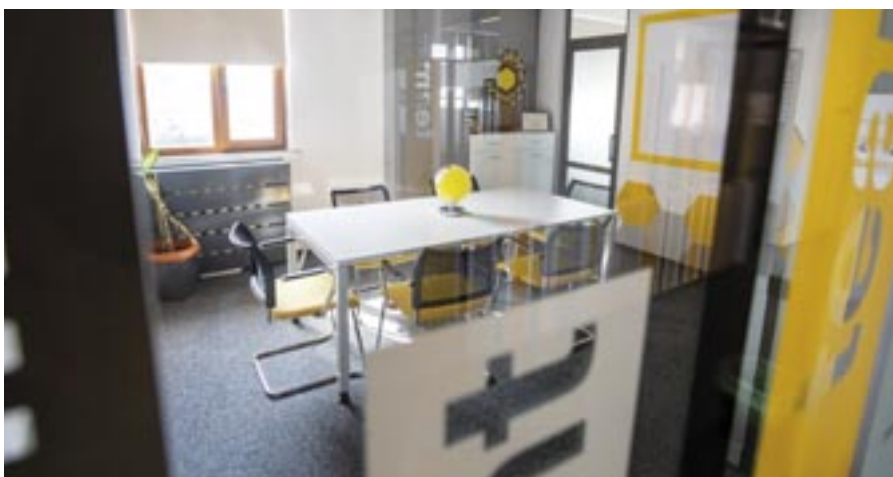


Daniela Vallo, CEO Beenear

for its team as well, which allows for creating an environment in which we can all work serenely; the customer care to which expertise and support are offered; widespread leadership that allows everyone to achieve higher goals in their career path; and last, but not least, the innovation that allows us to keep up with technological advancements.

Winston Churchill said that change is the required element of perfection. How did this motivate you throughout your career?

I wouldn't start using the term perfection, but we can agree on growth. This is what determined me to start working ever since I was merely a student, in 1998. Back then, my purpose was to gain independence as a youngster and further pursue my studies, but it taught me pretty early on that great results require hard work and passion.



Beenear Office, 35 Moara de Foc, Iasi



Better Together x New Beginning event, May 25th 2022, Liria Events

Once I finished my studies, I started working in the IT industry, covering various roles, but most importantly, growing from developer to mentor, team lead, and service manager. Here is where I learned it is important to show empathy in your professional activity, as this is what helps you, especially if you are in a management position, to take better care of the people part of your team.

This, together with my determination and strong sense of duty and teamwork allowed me to always focus on the goals set and to always reach them.



Better Together x New Beginning event, May 25th 2022, Liria Events

If I were to summarize my experience before assuming the role of CEO, I would say that once I made a commitment, in any area, I worked hard until the goal was reached, mainly out of fairness towards the people to whom I committed, but also for my own ethical standards and intellectual honesty.

I am grateful for all these experiences that I've had and that helped me grow, as all of them led me to where I am today – the CEO of a well-seasoned company with an outstanding experience in its field.

Smart working policy as the new company standard

The pandemic had a big impact on the IT industry that was faced not only with changes in the way we work but also with different outlooks on the employee-employer relationship. How do you see the course of the company in such times?

Indeed, the pandemic was a game-changer, and the aftermath is what we see today, fluctuations in employees and salaries, but this will not stop our

The story of Beeneer

The story of Beeneer started in 2004, and now encompasses two sites in Iasi, Romania, with a team of over 140 professionals, all successfully contributing to the delivery of software development projects within the retail, and logistics areas mostly, working alongside partners throughout Europe and US.

Beeneer started under the guidance of DITECH, a company with over 30 years of experience in the development of software products dedicated to the retail and logistics business fields. Then, in 2020, entered SESA Group, by becoming part of VAR GROUP, one of the most renowned players in the software industry in Italy, with over 4200 employees (group level), listed at the Milan Stock Exchange.

This year Beeneer marks its 18th anniversary, and with this occasion, we wanted to introduce Daniela and offer insights on how it is and what it means to embark on such an adventurous and gratifying journey as the one of becoming the new CEO.

desire to reach higher goals. We are now entering a new era of what the workplace means to employees.

Starting with my early days in the company we already announced our flexible *smart working* policy as the new company standard, focusing not on where we work from, but on how we work and on the results we deliver. This shift in perspective is what will guide our growth.

At the same time, within our *smart work* policy we officially opened our offices



256th day of the year, pizza day in Beeneer, September 13th 2022

for the entire team starting March this year. This offers the possibility to our colleagues to re-connect with their teams, creating the ideal context for meetings in key moments for the project. Of course, it was up to us to recreate the conditions for these reunions, that is why we often organize small events at the office, for example recently we celebrated the end of summer with *Beeneer Ice cream day*.

To celebrate the 256th day of the year, the international day dedicated to programmers we had a get-together at the office with pizza, which was a much-appreciated touch to our daily work schedule.

But surely, this is only the beginning. We will continue to focus on improving the connection between the company and our team, in sharing the values the com-

pany promotes, not only by saying, but specifically in our day-by-day activities.

This year we started focusing more on our retention policy, paying more attention to how we communicate with the team, adding a *newsletter* where we share all the company updates, and continuing an initiative that allowed us to implement so many positive changes, our *Stay Interviews*, which were implemented starting 2018.

Intensifying communication at all levels in the company is what allowed us to improve our activity and make changes that truly have a positive impact on the welfare of the team. I am referring here to the *extra vacation days* that were added at the beginning of this year, a benefit that considers not only the experience in the industry, but also the one gained in the company, benefiting

all employees, and rewarding loyalty within the team.

Focusing on retention meant also to cover the improvement of the onboarding process, adding more occasions for the group to better know the new team members who joined, offering lunch for the team in the first week. This initiative complements the current social budget we offer to the team, benefit addressing the much-needed cohesion among the colleagues.

These are only some of the multiple examples I can offer and soon I am sure we will discuss more positive changes that we currently have in progress.

Being stubborn is good for a leader

Considering this context and the dynamics of the IT industry, what do you think are the key traits that a CEO should have?

It may be a cliché, but you know there are those standard answers one can give to such a question, and here I would like to refer to my flaw and quality at the same time, my being *stubborn*.

I think this is a necessary trait for any leader out there but interpreted not in a naïve sense, but rather as *determination*. This is what can help you always reach the goals you've set, and I think this is very important nowadays, specifically in our field of business.

Empathy. As I shared in my previous answers, this is a trait I've gained working with people. It is important to understand where your team stands and to offer them as a group, and to each one of them individually, all the support they need to help you achieve the set goals. There is no I in team and there is no suc-

All my experience has led me to be a person sure that there is always a solution for everything, that the world offers an infinite set of possibilities and that grasping them is what is needed in order to let ourselves be amazed by the beauty of the world.

Daniela Vallo

cess without the support of the team, that is why putting yourself in their shoes allows you to be a better leader.

To limit the list to the top three, I will add *solution-oriented* to the must-have traits. Throughout my experience, even back then when I wasn't responsible in a management position, I swiftly understood that one must focus on solving a problem, no matter how difficult the crisis is.

I never backed down from a difficult situation, even when it implied carrying out difficult decisions, or having difficult conversations. It was always important to me to weigh in all the important factors, to consider the objectives, and the team, and this way to always focus on solving the problem at hand.

Even more so, it is rewarding to see ex-team members still come to me for advice. I believe this is what creates a strong connection with your team, showing all, you are one of them, working alongside them towards the set

goals, listening to them and understanding when they need your support, and being able to focus on solving the problems, creating a culture that expresses these traits. In the end, it is not about being a *manager*, but all about being a *leader*.

"What make me allowed to face unexpected events with due resilience"

We know that this position surely takes much of your time. What do you do when you're not in meetings, solving problems, or facing new partners in business calls, in other words, what do you do in your spare time?

In my own way, I consider myself to be a creative: whether it is a software, a business plan, a cooking dish, or a crochet project, I always enjoy trying out new things, it is a rewarding experience, to create something from scratch.

This is what keeps us going as humans, challenging our creativity, and facing new tasks. This is also related to the fact that I am an avid fan of art, in all its forms.

I studied contemporary dance and improvisation, and the concepts I learned throughout those experiences helped me a lot, even in my professional journey. It is what allowed me to face unexpected events and moments of crisis with due resilience.



bee) (near #csrinbeenear #andràtuttobene #weareallinIttogether

Plant a tree initiative in Beenear

Whenever I am not dedicating my spare time to new projects, I like to help those in need. I volunteer for social canteens, and for an association that supports immigrants and manages their integration.

For a person that has such a strong desire to support and assist people in need, it feels right to have become part of a company that places such a strong interest in CSR. Ever since I joined Beenear as CEO, I had the chance to see so many initiatives that had the scope of giving back to the community, not only in the company but also with support from the group we are part of (VAR GROUP).

Each year as the company's idea of a *mărțișor* to be offered to the team members, the company plants a tree for each colleague, and this year we also considered the potential colleagues for the total number of trees planted in Romania.

In December we received a Baobab as a Christmas gift, which was planted for each one of us in Africa, this way leaving our trace all over the globe.

In March we supported the local associations with donations giving our help to the Ukrainian refugees.

In September we are organizing *Beenear Book Drive* for the children from local schools, and we are offering scholarships for children from the rural area who want to study in the bigger cities, under the initiatives organized by local non-profit associations.

It is truly an honor to work alongside people who share this passion of mine of helping ones in need.

Nowadays gender equality is a very discussed topic. You are a woman in charge of an IT company, what is your advice for women in STEM?

Before addressing the women in the industry, I would like to encourage all the little girls out there that have an interest in STEM to pursue this path. We all can become whomever we want to, as long as we work hard to achieve our goals.

As a little girl, I took part in various artistic performances. I never would have imagined then that I could be a CEO, but I gave my best in each new assignment I took on, planning more daring and ambitious goals as I grew, and that is how you can make your dreams come true.

I have been a single mother since 2002, but this didn't stop me in pursuing my career. There are many examples out there, even in VAR GROUP, the CEO is a woman, but I don't believe being a woman should make a difference, at the end of the day we are all the same in the workplace, professionals who want to make a difference, who want to grow. ●

CHRISTMAS BAOBAB

A seed is all
we need to tell
a different story

Happy Holidays
VARGROUP



Digital Health & Safety Solutions

Optimizează-ți
activitatea prin servicii
Health & Safety
digitalizate.

Crește workflow-ul
utilizând platforma
digitală Workit.

Crește eficiența
organizației prin
digitalizarea serviciilor
Health & Safety.



Cum poți face rost de finanțare pentru a-ți schimba profesia?

Reconversia profesională: soluții în situații de criză

Chiar înainte de criza actuală, tehnologiile în schimbare și noile moduri de lucru au perturbat echilibrul locurilor de muncă și setul de abilități de care angajații aveau nevoie pentru a îndeplini anumite sarcini.

Pandemia de coronavirus a făcut această situație mai urgentă. Lucrătorii din toate **sectoarele industriale au fost nevoiți să își dea seama cum se pot adapta și face față multor schimbări rapide**, iar companiile au trebuit să învețe cum să-i pregătească pe acești lucrători pentru **noi roluri și activități**.

Noi modele de afaceri în era post-pandemică

Această dinamică a însemnat mai mult decât lucrul la distanță - sau rolul automatizării și AI. Este vorba despre modul în care **managerii pot recalifica și îmbunătăți forța de muncă pentru a oferi noi modele de afaceri** în era post-pandemică.

Așadar, pentru a face față acestei provocări, companiile ar trebui să **creeze o strategie de transformare a talentelor** care să dezvolte capacitățile critice digitale și cognitive ale angajaților, abilitățile lor sociale și emoționale, precum și adaptabilitatea și reziliența acestora.

În România, un studiu din 2019 al PwC a arătat că, în următorul deceniu,

275.000 de angajați români ar trebui să învețe abilități digitale noi sau superioare (upskilling) pentru a menține sau a găsi locuri de muncă, dar noua estimare în contextul pandemiei - care a accelerat digitalizarea - este cu cel puțin cinci ani înaintea programului anterior așteptat.

Viitorul muncii a sosit deja pentru o mare majoritate a forței de muncă online din corporații. 84% dintre angajatori erau pregătiți să digitalizeze rapid procesele de lucru, inclusiv o extindere semnificativă a muncii la distanță - cu potențialul de a muta 44% din forța de muncă pentru a opera de la distanță.

Pentru a răspunde cerințelor legate de productivitate și bunăstare, aproximativ 1/3 din toți angajatorii au încercat să ia măsuri pentru a crea un sentiment de comunitate, conectare și apartenență în rândul angajaților prin intermediul instrumentelor digitale.

BCR Social Finance IFN poate fi o soluție

În astfel de condiții, reconversia profesională sau dezvoltarea competențelor în domeniul IT sunt esențiale pentru afacerile mici și mijlocii care trebuie să înfrunte un context socio-economic dinamic în următorii ani.

BCR Social Finance IFN, prin **finanțarea dedicată IMM-urilor pentru reconversie profesională și investiții în**

Un studiu din 2019 al PwC a arătat că, în următorul deceniu, 275.000 de angajați români ar trebui să învețe abilități digitale noi sau superioare (upskilling) pentru a menține sau a găsi locuri de muncă”

competențe, sprijină această inițiativă importantă a afacerilor de a-și eficientiza și mări productivitatea.

Care sunt avantajele companiilor care decid să investească în dezvoltarea competențelor angajaților?

- **Eficientizarea proceselor de muncă:** implementarea tehnologiilor moderne și gestionarea acestora de către angajați pricepuți duc la un timp mai scurt de finalizare a sarcinilor, comenzi onorate mai rapid și clienți mai mulțumiti în final.
- **Creșterea productivității:** un angajat care deține cunoștințele necesare pentru rezolvarea rapidă a sarcinilor poate ajuta enorm la fluxul productivității. Un consum mai eficient de timp și energie al fiecărui



Exemplu reprezentativ de calcul: pentru un credit în valoare de 20.000 lei, cu o perioadă de rambursare de 84 luni, din care, perioada de grație principal 24 luni: Rată fixă în perioada de grație 267 lei/lună; Rata fixă în perioada de rambursare 487 ron, Zero comision de analiză; Dobânda este 11.5% p.a. Valoare totală plătită: 35.582lei; DAE = 17,23%.

angajat în contextul schimbării mediului de business poate ajuta la recuperarea și creșterea productivității firmei.

● **Dezvoltarea afacerii:**

Transformările survenite în planul socio-economic pot fi întâmpinate cu entuziasm de către angajați bine pregătiți care pot să sesizeze oportunități de dezvoltare și extindere. Adaptabilitatea afacerii depinde de flexibilitatea fiecărui angajat.

- **Loialitate:** Dincolo de crearea unui mediu sigur de muncă, investiția în competențele angajaților crează loialitate și un plus de eficiență din partea acestora.

- **Rapiditate:** Implementarea de fluxuri de muncă eficiente bazate pe aportul specialiștilor din cadrul companiei poate duce la rapiditate în luarea măsurilor necesare pentru productivitate și coerență

- **Adaptabilitate:** Indiferent de schimbările de la nivel global sau local, o companie cu angajați bine pregătiți în permanență poate găsi oricând noi resurse pentru a se reconverti sau de a profita de oportunitățile de pe piață în anumite momente critice

În plus, prin creditul special **StudyUP** destinat persoanelor fizice se pot accesa cursuri de specializare în domeniul IT, pe lângă studii de masterat sau doctorat. Acesti tip de credit conceput special pentru cei care doresc să își continue educația prezintă o serie de avantaje precum:

- Finanțare până la 145.000 RON
- Costuri fixe pe toată perioada de creditare
- Perioada de creditare maximă de 120 luni cu o perioadă de grație de maxim 42 luni, dar nu mai mult de durata studiilor plus 6 luni;

- Nu sunt necesare venituri la momentul analizei solicitării

- Nu se solicită co-debitor

- Fără comision analiză dosar

- Fără comision de acordare

- Fără comision de rambursare anticipată

- Costuri optimizate pentru client datorită posibilității de tragere în tranșe

- Nu se solicită garanții reale

- Garanție financiară oferită de Fondul European de Investiții

Aceasta finanțare este posibilă cu sprijinul Uniunii Europene prin Fondul European pentru Investiții Strategice (FEIS). Scopul FEIS este de a sprijini finanțarea și implementarea investițiilor productive în Uniunea Europeană și să asigure access crescut la finanțare. Informații suplimentare despre EaSI sunt disponibile pe site-ul Comisiei Europene ([HTTP://EC.EU-SOCIAL/EASI](http://ec.europa.eu/social/easi)) și pe site-ul Fondului European de Investiții ([WWW.EIF.ORG/EASI](http://www.eif.org/easi)). ●

How is it like to be a Vicepresid

Being a VP is a role that many people want, but few are aware of what it actually means. Because being

a VP comes with a huge responsibility and a calendar extremely full. At least this is what our 4

OVIDIU DRÎMBĂ: How can you become one of the youngest VPs within CGM

He was born on the same day as Harry Potter (well, only the day, not the year) and he dreamed to become a police officer, just like his grandfather. Until he entered the 4th grade, when he saw and touched a computer for the first time and fell in love immediately with it. It became such a true passion, that a few years later he even helped his mother, a pharmacist, to find out more on digitalization. He then followed an IT profile at highschool, a Computer Science Faculty and entered the IT work field.

This year, at 32 years old, he became one of the youngest VPs within CGM, coordinating activities like a police officer the way he dreamed it and doing his magic just like Harry Potter. He is a true Star Wars fan, he simply loves Science Fiction, especially Isaac Asimov, and tennis, both playing and watching it.

There is a question on everyone lips, so we have to solve the mystery: how can someone become a VP at such a young age?

Well, let me tell you my entire career path and you will easily understand how I evolved within CGM and, especially, how everyone can do it. When I joined CGM in September 2018, I knew that it was the perfect place for me to grow.

At first, I started with a technical role as an iOS Developer, which I loved,



because for me iOS is more than work, it is passion.

In December 2019, I became Team Lead, a role that I wanted to have for a long time, because I love coordinating things and making sure that all the things are going into the right direction. In September 2020, exactly two years after I joined CGM, I became PO, which it was a different level of leading – developing a product, clarifying specifications, having a certain power and responsibility.

In May 2022, after almost 4 years in CGM, I became VP on mobile teams, which is a totally different level of communication, transparency, responsibility and alignment.

Because you have to be there for the people, to make sure that both them and the company are going to the planned direction. It is a new place in my career where I can learn more and more and where I am able to imple-

ment so many amazing ideas and projects. It is a different league and I'm totally loving it. And I wouldn't have been able to succeed if it wasn't for the right people around me and their trust in me, knowing that I am the right person for the job and that I can do it.

Everyone knows that you have an amazing team. What makes a successful team for you and how did you manage to build such a united team?

I strongly believe in Scrum values: commitment, courage, focus, openness, and respect. I think that there are some indispensable things that you cannot succeed without and that can help you move forward, into the right direction. I'm speaking about respect, transparency, communication, patience, trust, giving time, the chemistry between people and, of course, the luck of having the right people around you.

ent at CGM Software Romania

VPs are saying about this topic.

So, today, we want you to meet the new formula of

VPs at CGM Software Romania and get to better know the people behind the functions.

LOREDANA ARMANU: What it takes to become the first woman VP within CGM

She never saw herself working in IT. She wanted to become a doctor since she was a little girl and she even wanted to apply for the University of Medicine, but her parents had a different plan for her. Now, after an IT University degree, a Master on Computational Linguistics, 10 years in the IT field and more than 5 years in CGM, Loredana Armanu became, from 1st of August, the first woman VP within CGM. She's not doing medicine, but she is excelling at doing IT in the medical field. And, of course, she continues to watch movies about medicine, because she simply loves this domain.

Loredana, let's share with the rest of the world the story of your career path in IT.

I began working in this field in 2012, as a BackEnd Developer. At some point, my partner, who is a chef, had the opportunity to work in London, so he asked me if I want to go with him and find something to work in IT there. I went and I started everything from scratch. I applied for a job as a Full Stack on Angular and .NET, I went to a 4 and a half hours interview, and I got hired.

After a few years, I came back to Romania to organize our wedding. And while I was planning and organizing the wedding, I wondered how the IT

market in Romania is. I clicked on some websites, and I found the CGM Software Romania website. I liked a lot what I saw, so I applied. After 10 minutes, I received a call from Corina Matei from HR, and the next day I went for the interview.

My first day at CGM was on May 23rd 2017, and I started as a Xamarin Developer. After half a year I switched to Angular for a year on a project that was moved to Germany. At some point, I received the offer to work from Germany for over a year. But after I accepted and one month before I should have gone there, I found out that I was pregnant. Then I began my work on CLICKDOC Web, where I put the basis of Angular 7.

After I gave birth to my son, I stayed home a year and 4 months, and I came back to work in January 2021. This time the project was CLICKDOC Pro V3. It was pretty chaos and it really needed someone with good organizational skills to put it on the right

track. I've managed to do it and since then I am working on this project, coordinating activities and leading people as Functional Lead Area on FrontEnd.

What motivates you to go on?

I like to see results. That is what motivates me. I can never let something unfinished. I have been working since college and I worked a lot really hard. I am used to be responsible and totally engaged in my work.

I am inspired by people who are passionate, who know what they want and who love what they do. Their passion is feeding my motivation. That is why I also felt in love with my husband, who is simply breathing passion for what he is doing.

And what keeps me active and motivated in IT is that each day is different. I do not get bored, and I get to enjoy all the diversity that my job has to offer.



ADRIAN CRISTEA: How to evolve from an introvert BE Dev to an empathic VP

He was born on the sunny hills of Vrancea, he went for an Informatics high school in Bacău and then followed a Computer Science University in Iași, with a Master in Distributed Systems. He doesn't remember what he wanted to be when he was a little kid, but he surely remembers that when he opened a computer for the first time it was love at first sight. He was in the 5th grade, and he simply knew that this is what he wanted to do for the rest of his life. Well, initially he saw himself in the gaming

world, but now he is more than happy to be part of the eHealth revolution that we started at CGM.

In his spare time, he reads a lot, especially stories like Game of Thrones or Lord of the Ring, he likes to play video games and tennis, and... be the co-owner of Caferamica, a small, cute new café where you can paint ceramics and get your own personalized cups home. Well, he mostly is helping and supporting his wife, the one who came up with the idea of the coffee shop, because he is busy at CGM being one of the newest VPs.



Adi, let's talk about your career path so we can better understand how you become one of the 4 VPs within CGM.

Well, I started working in IT in 2013, when I was in my 4th year at University. At that time, there weren't so many IT firms in Iași like today. I started with C++ at a firm, then I tried Java at another company, because it was the next best thing to do.

A friend of mine told me about CGM Software Romania and how things were done there, so I got interested. I found out that many of my ex-colleagues were here, so I came for an interview. I remember that I was head hunted by several IT companies at that time, and I went for interviews at all of them, but in the end, I decided that CGM is the best option for me.

After only 3 or 4 months here, I became Tech Lead, then Team Lead, then Discipline Lead, then Functional Lead on BackEnd Area, from September 2020 Head of Functional Area on BackEnd and starting the 1st of August this year, I became one of the VPs.

What do you like most about working at CGM?

Definitely, the community. It is the reason why I am here for more than 5 years and why I intend to stay. The people are simply amazing, with an awesome mentality and attitude. Plus, here you have time to learn and grow and it is an environment where you simply feel good while working. Oh, and one more important thing that I like working at CGM: working in the eHealth field is really meaningful.

ADRIAN BARNA: How to become a VP after only one year in CGM

He dreamed of becoming a football player and his mind was only at football all the time. Until he entered high school, and he met the girls. Joking aside, he entered high school and he met the IT world. After the Informatics profile at the high school in Bacău, his hometown, he graduated The Mathematics Faculty in Iași and a Master on Scientific Calculus and Programming Engineering. After years from that moment, he is still kicking the ball, but this time as a VP.



How did you start working in It and what was your career path until you became VP?

I remember that I was a student and I was applying for all kind of IT jobs. At some point, someone called me at 8 AM and asked me if I could come to a job interview in a few moments. I was a student, so I went. I was sleepy and hungry. After 4 hours of talking, I told them that I must leave, because I had to eat something. I came back much later, but I still got the job. It was a PHP developer role.

After that, I switched to some other companies as Java Developer and Team Lead, but at some point, I felt like moving to a bigger company. I was in my vacation when someone from HR within CGM called me and offered me a Developer position. I wasn't convinced, because I wanted to be more than a Developer, I wanted to be a Team Lead. But I came to an interview and I really liked what I saw, so I accepted the offer, thinking that I will be the Team Lead that I wanted pretty soon. Six months later, I became a Team Lead.

And another six months later, I became a VP.

What I love most about being a CGMer is by far the community. The people and the atmosphere around the people. I don't feel like I come to my job to work, because it is a real pleasure to be a CGMer. I love the encouragement for free ideas and the empowerment of the people to speak out. Working in eHealth is also something that I love about being a CGMer. Even if you only write code, you feel like you are a little god that is creating objects from nothing in a virtual world, in order to help the humanity to get healthier.

You told me you found here the best team since you started working in IT. What does a successful team mean to you?

It depends on how you define success. In my opinion, success is when you are good with yourself, when you feel complete on your personal level. When you get that personal goal, the

professional ones will come quickly by themselves. For me, family comes first, and I know that I reached my personal goals, that is why it is so easy right now to reach my professional ones.

A successful team is a team where you see the results and the impact, and you feel that satisfaction when the client is happy. For example, CGM succeeded to implement the video consultation during the pandemic, which changed a lot people's lives. So, we felt a successful team together, because it was rewarding knowing that we did this together and that we contributed to the humanity's wellbeing.

Because this is what we do every single day – we make the world a better place. So that you know, you can be part too of this amazing eHealth revolution that we have started, so make sure you follow CGM Software Romania on LinkedIn and find out how is it like to be a CGMer. And who knows, maybe one day you will be the next VP at CGM Software Romania.

TU POTI SĂ CREȘTI ÎN CARIERĂ

[http://](http://SCOALAINFORMALA.RO)  **SCOALAINFORMALA.RO**

—
ASCULTĂ-ȚI
INSTINCTUL



1500 de experți în securitate cibernetică se vor întâlni la București, în noiembrie

Se vor discuta provocări și tendințe conferința regională DefCamp, între 10 și 11 noiembrie

După doi ani de activitate exclusiv online, cea mai importantă conferință anuală de hacking și securitate cibernetică din Europa Centrală și de Est revine și în format fizic la București, între 10-11 noiembrie 2022, cu scopul de a reuni comunitatea de experți infosec din regiune.

Nevoia de soluții și strategii de securitate crește

În ultimii ani, companiile s-au concentrat foarte mult pe adoptarea rapidă a digitalizării, care să le permită să-și continue activitatea și în format de muncă de la distanță, ca efect al pandemiei.

Acest fenomen a deschis ușa infractorilor ciberneticici care și-au lansat atacurile mai ușor având în vedere numărul crescut de vulnerabilități la nivelul infrastructurilor companiilor.

În plus, evenimentele geopolitice recente au pus și ele presiune pe capacitățile companiilor de a se apăra în fața atacurilor ciberneticice.

Metodele de atac devin mai sofisticate, iar nevoia de soluții și strategii de securitate se amplifică. La DefCamp va fi mediul propice pentru a discuta despre provocările actuale din domeniul securității ciberneticice, iar specialiștii prezenți pe scenă vor aborda teme precum securitatea infrastructurilor critice,



Cristian Pațachia

construirea unei strategii de securitate la nivelul unei companii și managementul incidentelor, ransomware, malware, amenințările de urmărire a dispozitivelor în rețelele 5G și nu numai.

„Securitatea cibernetică este fără doar și poate cea mai mare provocare a erei digitale. Din acest motiv, companiile, indiferent de numărul de angajați sau de domeniul de activitate, trebuie să prioritizeze soluțiile de apărare pentru afacerile lor. Cei doi ani de pandemie au accentuat nevoia de digitalizare, care a venit atât cu oportunități de dezvoltare, cât și cu riscuri pentru utilizatori și pentru companiile cu un nivel scăzut de securitate. În plus, conflictul din Ucraina a expus vulnerabilitățile tehnologice din spatele unor mari companii, iar împreună cu dezinformarea online a crescut sentimentul de neîncredere privind siguranța stocării datelor personale pe internet”, a declarat Andrei Avădănei, fondatorul DefCamp.



Andrei Avădănei

Oportunități de reconectare și dezvoltare a abilităților membrilor

Încă de la prima ediție, organizată în 2011, DefCamp aduce împreună comunitatea de experți în securitate din regiune pentru a prezenta soluții actuale pentru o protecție eficientă și de durată în fața infractorilor ciberneticici tot mai agili.

Ediția de anul acesta se va concentra pe a crea oportunități de reconectare și dezvoltare a abilităților membrilor, după doi ani în care activitatea s-a desfășurat exclusiv online. La eveniment, sunt așteptați fizic peste 1500 de participanți din toată lumea, atât pasionați de securitate cibernetică, cât și experți, reprezentanți ai instituțiilor, lideri ai companiilor și ONG-urilor, și studenți.

DefCamp își propune să rămână un nucleu important pentru comunitatea de

securitate cibernetică și un mediu în care membrii se sprijină și se inspiră unii pe ceilalți, dezvoltându-și abilitățile, perspectivele și carierele.

„Susținem pentru al șaptelea an consecutiv DefCamp și ne bucurăm să vedem nivelul tot mai mare de conștientizare în ceea ce privește importanța securității cibernetice. La Orange, investim constant în dezvoltarea celor mai bune produse de securitate pentru clienții noștri. Facem echipă bună cu startup-urile de securitate cibernetică și specialiștii pasionați pe care îi întâlnim la DefCamp, alături de care am dezvoltat deja multiple produse ce asigură securitatea ridicată pentru sistemele noastre și ale clienților Orange Business Services”, spune Cristian Pațachia, Development & Innovation Manager la Orange România.

DefCamp Capture the Flag (D-CTF), competiția cu tradiție care atrage anual cei mai mulți participanți

Participanții au ocazia de a concura la o serie de competiții de hacking și securitate cibernetică, organizate în cadrul Hacking Village. Cel mai important concurs, DefCamp Capture the Flag (D-CTF) va avea o rundă de calificări în perioada 30 septembrie - 1 octombrie, iar cei mai pricepuți vor participa la runda finală, ce se va desfășura în București, în timpul conferinței.



Finala va consta într-o competiție de tip Attack and Defense, un concurs cu un nivel de complexitate mai ridicat ce permite participanților să experimenteze o parte din activitatea de zi cu zi a echipelor de securitate cibernetică și să exploreze atât rolurile ofensive, cât și cele defensive dintr-o astfel de echipă. Mai multe detalii despre regulament sunt disponibile aici, iar competițiile din Hacking Village, calificările, cât și finala D-CTF sunt găzduite pe platforma tehnică educațională CyberEDU.

Printre speakerii pe care participanții îi pot asculta anul acesta se numără **Bianca Lewis** - hacker în vârstă de 15 ani și fondatoarea *Girls Who Hack* și *Secure Open Vote*, **Maksim Iavich** - șeful direcției de securitate cibernetică la Universitatea Caucasus și de asemenea, director al Centrului de securitate cibernetică, CST (CU), **Jayson E. Street** - un renumit specialist din domeniu la nivel mondial și mulți alții.

„Educația și evoluția continuă în securitate cibernetică sunt esențiale pentru a avea specialiști pregătiți să asigure un mediu digital sigur. Pentru asta, este nevoie să fim la curent cu noile modalități de atac ale infractorilor cibernetici și să învățăm să le facem față cât mai eficient. Ne dorim ca prin intermediul competițiilor să le oferim participanților un cadru relaxat și informal care să le permită să-și testeze cunoștințele și să dobândească unele noi, dar și să cunoască persoane cu interese

Despre DefCamp

Din 2011 până în prezent, DefCamp a reușit să atragă la București aproape 9.500 de participanți din peste 55 de țări și 150 de orașe, pasionați de hacking, vulnerabilități cibernetice și interesați să-și dezvolte abilitățile tehnice. DefCamp oferă totodată și mediul propice pentru consolidarea ecosistemului de securitate cibernetică, prin facilitarea colaborării și schimbului de informații între experții din domeniu. Audiența conferinței cuprinde: participanți din zona de cercetare și dezvoltare proiecte (45%), specialiști în securitate cibernetică (30%), reprezentanți din zona de top management și factori de decizie în companii (18%) și studenți (7%).

similare. Ajunsă la a 12-a ediție, conferința DefCamp rămâne mediul în care comunitatea de securitate cibernetică din regiune se întâlnește anual pentru a crește, a învăța și a fi provocată să fie mai bună în activitatea zilnică”, continuă Andrei Avădănei, fondatorul DefCamp.

Formularul de înscrieri și lista de speakeri sunt disponibile pe site-ul oficial al evenimentului.

Evenimentul DefCamp 2022 este organizat de Asociația Centrul de Cercetare în Securitate Informatică din România (CCSIR), powered by Orange Business Services. Conferința se bucură de sprijinul Secureworks în calitate de partener Platinum, Keysight Technologies România, Bit Sentinel și Pentest-Tools.com în calitate de parteneri Gold, Infoblox și Siemens în calitate de parteneri Silver, precum și CyberEDU. ●



Learn. Practice. / Grow. Connect.

10th - 11th November 2022
Bucharest, Romania

def.com

InnovX Launches The First VC Bootcamp in Romania!

Among all the InnovX references in the best outcomes of its accelerated startups from the latest cohorts that kept in touch with our community, InnovX launches the first VC Bootcamp in Romania together with its strategic partner, BCR, while, regarding the Startup Cohorts, new startups are yet to come and present their innovative ideas!

First round

The inauguration of the VC Bootcamp was a well received initiative, from many perspectives. Primarily started on 14th of June 2022, it is an educational program that begins with a general presentation of the investing area, types of investments, differences between private equity and venture capital and many more, the program getting to discuss even broad topics, such as the finance and legal fields.

6 weeks are dedicated for this kind of project, followed by the acceleration



Monica-Claudia Bălan

Junior Marketing Officer at InnovX

phase in which the teams that have the determination to reach advanced levels and get the accreditation and the investments that they desire, they will enter in a more intense phase with access to mentors and more opportunities.

On 14th of June, the speakers of the Investor Alliance Event were **Professor Dan Costin Nitescu, Sebastian Burduja, Dana Dima, Andra Ion, Thomas B., Ivaylo Simov, Marek Kukuryka, Kamilla Rącz, Petar Tsachev, Nikola Yanev, Liviu Munteanu and Cristina Bucur.**

The second round

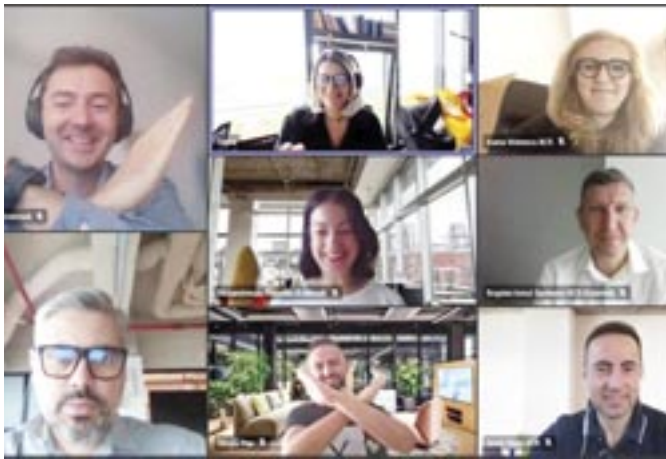
On 24th of August, **Daniel Dumitrescu**, PhD., Chief Innovation Officer at InnovX and **Sonia-Denisa Fedorovici**, Head of Legal&GP at ROCA X, one of our legal partners, presented in more detail about what this program means and the legal field was covered in great detail at ZF IT Generation.

VC Bootcamp Limited Series originates from this initiative, 18th of August being the day that easily introduces the InnovX-BCR's action of launching and growing new venture capital funds in Romania and the wider CEE Region. The event took place at the DLA Piper office and many speakers such as **Valentin Filip, Cristina Bucur and Marian Dinu**, held a speech about the necessity of opening a VC or CVC fund and the importance of taking part in an educational program.

The third round

The 1st of September was the second day of the VC Bootcamp Limited Series with **Ava Beznoska** and **George Cris-**





tian Tuță and it was adressed the topic „Understanding the roles in a VC fund”, while the subject „Venture Capital Funds(AFIA & FIA): Incorporation and Taxation!” was addressed on 8th of September by **Alex Milcev, Ana Bobirca, Dunca Ciprian** and **Suleiman Arabiat**, at AmCham Romania. All the interviews and their shared thoughts can be found on the InnovX LinkedIn page.

InnovX-BCR Scaleup Cohorts

When it comes to Scaleups, it can be stated that the activity has started towards a new row of startups that want to accelerate in this program. There are already 130 companies in the Startup Alliance. Companies that wish to scale efficiently and at a more accelerated pace, that see the benefits in getting a PoC or meeting our partners portofolio such as Microsoft, UiPath, IBM, DLA Piper, Oracle, EY, Globalworth, Colliers, Vodafone, Affidea, Fortech Investments and more, are ready to pitch so that they can get one of the maximum 20 places in our program.

Right after the last Demo Day Startup Alliance, the participants gained +44 clients, 25 investors, 13 board members, 22 team members and 18 tech partners.

Fast Track Days is the event that opens the doors to a new beginning in a journey of scaling. Out of 82 registered companies this time, 38 companies had been called for interviews, from which 17 were selected to enter the Pre-acceleration phase.

Some of the startups’ industries were related to Social Enterprise, Fintech, Insurance, IT Services, HealthCare, Software Platform for Tracking Merchandise, Clean (water) Tech, Marketing, Metaverse & Blockchain, Biotech, Food, Green, Marketplace, Data Privacy, Data Analytics, Metaverse, Healthcare, Insurance, E-commerce and Horeca.

There will be mentoring professionals with expertise and advice that is ready to be taught, mentors such as **Diana Dumitrescu, PhD. , Gabriela Alexandrescu , Bogdan Speteanu, Karolina Wawrzyniak , Andrei Nae, MBA, Gabriel Blanita, Ioana Voinescu, Daniel Dumitrescu, PhD., Oana Macoveiciuc, Sergiu Pop, Sorin Visan, Liviu Munteanu, Ana Bobirca, Delia ILIASA, MBA, Robert Pufan, Gabriela Nanu, Maria-Luiza Jipescu, Nicu Iancu, Alexandru Dincovici, Irina Constantinescu** and many others.

More about the latest activity, at ZF IT Generation, on 18th of August participated **Bogdan Speteanu**, Head of Corporate Products at BCR, and **Cosmin**

Cosma, Co-Founder at Finqware, and talked about the importance of the networking, the know-how and the customer discovery potential that are met by participating at the InnovX-BCR Scaleup Cohorts, these being only some of the benefits obtained in terms of the community that attracts more and more innovative and like-minded people.

SelectUSA

Another event dedicated for Startups took place between the 26th and 29th of June, SelectUSA, the annual Investment Summit that was back to the Gaylord National Resort Convention Center in National Harbor, Maryland. It is a high profile event that connects investors, state representatives, service providers, industry experts and international tech start-ups together in a multi-level grand event.

From 28 Alumni from 2020 and 2021, we selected 8 of them, forming a delegation that attracted investment of over 12 M Euro in the last two years, signed partnerships extending their activity, recorded increases in turnover.

Moreover, 3 startups have been selected to pitch: **Cyscale, CreditSky** and **Salarium Fintech**. The local start-ups Salarium (active in the fintech segment) and Cyscale (cybersecurity), which par-



participated with the support of the InnovX-BCR accelerator at the SelectUSA Investment Summit, the most important event dedicated to foreign direct investment in the United States, counted among the companies that won the most votes from the juries that followed the applications submitted by companies from all over the world, according to an announcement by the organizers.

More specifically, Salarium won second place in the fintech category, out of 10 participating companies, among which was another local project, Credit Sky. 1st place was obtained by LOQR from Portugal.

Cyscale obtained the 3rd place in the cybersecurity category, out of 9 participating companies. The 1st and 2nd places were occupied by Lydsec Digital Technology from Taiwan and Flexxon Holdings Private from Singapore.

Alumni Achievements

Out of the 130 companies from the Startup Alliance, the alumni have shown considerable growth after their participation, some of the most relevant examples being:

KIM 4 Industry is a BPA startup for the industrial area that has been acceler-

ated in the InnovX -BCR program and was the winner of the DLA Piper award. With the urge to innovate and improve the industrial field, they aim to automate more and ameliorate the difficulties in this domain. They succeeded to form and discuss partnerships with 4 of our partners such as Microsoft, DLA Piper, Colliers and Fortech Investments.

Quarks Interactive, the world's first software made independently and connected to a quantum computer, was once part of our program and now they're having partnerships with Microsoft and IBM. From brainstorming sessions to plans and financial reviews, Quarks Interactive has grown strongly within the program.

Synaptiq.io, the winners of the first place in the Startup Alliance Demo Day, put in the spotlight the field of medicine, as they are aiming to help radiotherapy doctors save more lives.

Finqware, the company that builds a banking data aggregation infrastructure, connecting banks with companies that develop digital solutions for financial industry, listed on the platform of one of our partner, SeedBlink. The funding target was 450.000 EUR. Furthermore, at the moment of speaking, Finqware powers the Open

Banking Hackathon that is set out to engage teams to ideate and implement products, use cases and applications on top of financial data availability in the Central and Eastern Europe. The 4th edition of the competition invites teams from 10 European countries (Poland, Romania, Bulgaria, Hungary, Austria, Croatia, Slovenia, Slovakia, Czech Republic and Greece) to take part in the challenge and build value creation open banking applications.

They will challenge teams to use the multi banking API testing environment and partners, to think of real use-cases implementations in 3 main fields with some proposed but not exclusive sub-categories of solutions.

Back to the general achievements, within the program there were obtained by the participants 354 future of work certifications, 187 high skill jobs, 37 european grants and investment, 51 corporate open innovation and more than 10 alumni partnerships.

Moreover, nothing could have been possible without our partners: **BCR, DLA Piper, EY, AmCham Romania, Microsoft, Oracle, ROCA X, Impact Ventures, Founders Bridge, Fortech Investments, Eleven Ventures, Catalyst Romania.** ●



New Lighting division: Plastic Omnium drives the future of automotive lighting in Iași

Plastic Omnium has built a new lighting division combining the joint expertise of Varroc Lighting Systems (VLS) and ams OSRAM AMLS. With this, Plastic Omnium is now able to meet the growing demands and needs of the automotive industry for a safer and more connected mobility. At its lighting software development center in Romania, Plastic Omnium's vision of forming a 360° lighting specialist with an end-to-end lighting value chain is being put into practice.

As a world leader, Plastic Omnium provides solutions for a more connected and sustainable mobility, enabling differentiating design and lighting solutions for exterior systems. Plastic Omnium has extended its product portfolio and formed a new lighting division. Founded on the expertise and portfolio of ams OSRAM AMLS and Varroc Lighting Systems, Plastic Omnium aims to be a leading automotive lighting player with cutting-edge expertise in lighting technologies, electronics, and software. Plastic Omnium's lighting segment comprises key areas such as lighting systems for front lighting, signal lighting, interior lighting, projection, and body shell

lighting applications – accelerated by the megatrends of style, safety, and electrification. Supported by world-class engineering and manufacturing capabilities, Plastic Omnium thus covers a wide range of market needs - from mass market to premium segment.

Location in Iași is the **global center** for lighting software

An especially important location for Plastic Omnium's lighting activities is located in Iași. Here in Romania, the software development site of former AMLS became part of Plastic Omnium and

continues to develop intelligent lighting solutions under the new name. About 40-45 employees are currently working on prototypes for digital projection as well as front and interior lighting solutions.

Site manager Ciprian Lapa is delighted about the new paths: "We are very pleased to continue our mission with Plastic Omnium. Together, we aim to pursue further exciting projects and develop important software for the development of our pioneering lighting solutions in Iași."

With software expertise from Romania: interior lighting solutions for a more appealing and safer driving experience

Besides digital projections, which were presented in detail in one of the last issues, interior lighting is one of the key areas of the lighting technology developed by the colleagues in Iași. The car is increasingly becoming a personal living space that can be individually adapted to one's own preferences. Light plays a crucial role in this. Plastic Omnium develops lighting concepts for vehicle interiors enabling personalization, entertainment, and assistance for greater safety on the road. The overhead light console (OHLC), for example, is one of Plastic Omnium's current highlight interior lighting solutions. The console offers new options for personalized lighting design and combines advanced interior lighting functions with elegant design.

The console has matrix LED spots for pleasant reading light which can be adjusted in terms of intensity and white tone. The module also offers a wide range of welcome and entertainment scenarios across the full RGB color

palette. The static or semi-dynamic projector in the module can project individual motifs on various surfaces to convey information or produce patterns or animations. The animations integrated in the module are matched to the design of the decorative surface and can be adapted to different driving situations or vehicle interactions. The light structures in the decor are basically invisible and only light up when, for example, an incoming call is received – and always in keeping with the ambient lighting.

The overhead light console therefore offers a wide range of options for customizing the entire front section of the passenger cell which can be used by a fully integrated, capacitive touch sensor system that replaces conventional buttons, providing a seamless user interface. The entire decor unit is produced using an in-mold decoration process, which is not only much more economical but also more sustainable than conventional production methods.

Would you enjoy playing an active role in developing such innovative lighting solutions? To join the lighting division of Plastic Omnium in Romania feel free to contact pols_career.romania@plasticomnium.com and learn more about their open positions. ●

About Plastic Omnium

Plastic Omnium is a world-leading provider of innovative solutions for a more connected and sustainable mobility. The Group develops and produces intelligent exterior systems, high added-value lighting systems, clean energy systems and customized complex modules. With €8 billion economic revenue in 2021 and a global network of 137 plants and 31 R&D centers, Plastic Omnium relies on its 30,000 employees to meet the challenges of clean and smart mobility. Innovation-driven since its creation, Plastic Omnium is now paving the way for zero-carbon mobility through its investments in hydrogen and electrification solutions, a sector where the Group aims to become world leader.

Plastic Omnium is listed on Euronext Paris, compartment A. It is eligible for the Deferred Settlement Service (SRD) and is part of the SBF 120 and CAC Mid 60 indices (ISIN code: FR0000124570). www.plasticomnium.com



Acolad

GENTLE DENTISTRY

www.acolad.ro

   Acolad Dental



dr. Andreea Mironescu & team

Strada Lăpuşneanu, Nr. 7B, Iaşi
+4 0747.626.502

by
Wiron 


WINNER


WINNER


REBRAND
100[®]
Global Award
Winner

+40 742 959 457
adrian@wiron.ro

STARTUP MOLDOVA: **Lucrăm cu peste 160 de inițiative antreprenoriale tehnologice**

Startup Moldova este o inițiativă care vine să accelereze inovațiile tehnologice din Republica Moldova prin capacitatea, încurajarea, dar și contribuția directă la crearea unui mediu favorabil pentru dezvoltarea startup-urilor și a inițiativelor de inovație tehnologică din țară.

Organizația are drept scop construirea unui ecosistem puternic și incluziv pentru inovare digitală și antreprenoriat în Republica Moldova, activând drept un partener de încredere pentru startupuri individuale și pentru comunitatea în ansamblu.

Activitatea Fundației, este direcționată către 3 obiective de bază:

- Crearea și menținerea unei comunități de startup-uri active și promovarea brandului de startup-uri moldovenești. Crearea unei comunități de colaborare în Republica Moldova.
- Facilitarea accesului la finanțare pentru startupuri, inclusiv pregătirea și training-ul fondatorilor pentru a atrage investiții. De asemenea, asigurăm o punte de legătură dintre investitorii străini, venture funds, business angels și investitori locali și ecosistem.
- Suportul și resursele pentru viitori fondatori și startupuri deja existente, pentru că Startup-urile au nevoie nu doar de suport financiar sau investiții dar și de mentori, parteneri, scalare care vine și cu necesitatea de a

înțelege specificul țării cu o potențială piață de desfacere.

O resursă importantă pentru startupuri sunt reducerile din partea partenerilor noștri internaționali, precum: **Google for Startups, Hubspot, Miro, Microsoft, Bubble** și mulți alții.

Orice fondator poate beneficia de aceste reduceri sau pachete promoționale prin intermediul Fundației. De asemenea, în activitatea sa Fundația se concentrează pe internaționalizarea ecosistemului moldovenesc, semnând parteneriate cu organizații precum: **Swiss Startup Association, Techstars, Impact Hub Bucharest, TechBBQ, Startup Estonia** și mulți alții.

De-a lungul existenței sale, Startup Moldova a implementat mai mult de 30 inițiative, programe și proiecte menite să sporească posibilitățile și abilitățile fondatorilor de afaceri și startup-uri.

Startup-uri de succes la nivel global

Deși ecosistemul moldovenesc de startupuri este încă puțin dezvoltat, în Moldova există deja o comunitate activă și startupuri cu succese la nivel global.

Printre acestea se numără:

- **XOR – un startup ce propune soluția tech pentru automatizarea fluxului mare de resurse umane și a achiziției de talente**, un asistent inteligent de recrutare care ajută companiile să angajeze până la 3000 persoane pe zi.

Cea mai importantă realizare a Fundației constă în marea rețea creată cu toți fondatorii de startupuri din Moldova, zeci de mentori locali și internaționali cu experiență înaltă și actori ai ecosistemului, precum și o înțelegere vastă a nevoilor actuale ale pieței și înțelegerea modului în care acestea pot fi rezolvate.

- **INDEX - o platformă globală de recrutare** care ajută companiile internaționale din SUA, Marea Britanie și Canada să angajeze la distanță programatori și ingineri software înalt calificați din Europa.
- **Bloomcoding – Școală Digitală de Programare și Logică pentru copii;** Bloomcoding a reușit deja să cucerească piața României, Poloniei și Bulgariei.
- **ENABLD - startup-ul care conectează dezvoltarea IT și software cu industria CSP** pentru a oferi soluții și funcționalități în telecomunicații de ultimă oră; și multe alte startupuri de succes lista cărora poate fi consultată pe pagina web a Fundației.

La moment baza de date a startupurilor moldovenești numără cca 70 de afaceri tehnologice active pe care Fundația le monitorizează. Acestea sunt startupurile mature, pregătite să atragă investiții. În același timp, în colaborare cu alți jucători din ecosistem, precum **Dreamups, XY Partners, Technovaror și Yep Moldova**, Fundația ține contul a peste 160 de inițiative de startup-uri ce



sunt încă la o etapă incipientă, asigurând accesul la resurse și training.

Cele mai multe startupuri moldovenești oferă soluții în domeniul Health Tech și EdTech. Un număr considerabil de startupuri se regăsesc și în verticalele HRTech, FinTech, Social media Tech, E-commerce și altele. Cu siguranță potențialul pe care îl prezintă ecosistemul este încurajator.

Anual, organizăm **Startup Moldova Summit**

Fundația Startup Moldova este partenerul de încredere al investitorilor, mentorilor și fondatorilor străini care doresc să investească sau să scaleze pe piața din Republica Moldova. În acest sens, Fundația monitorizează și

comunică în permanență cu toate startupurile, actualizează continuu baza de date și organizează evenimente de comunitate pentru a asigura matching-ul.

Anual, Fundația adună toată comunitatea la cel mai mare eveniment de startup-uri tech din Rep. Moldova:

Startup Moldova Summit.

În acest an, evenimentul urmează a avea loc pe 25 noiembrie și va fi organizat în 3 blocuri: **actori ai ecosistemului, investitori și startup-uri**, fiecare dintre blocuri combinând prezentarea eforturilor locale și internaționale, lecții învățate și împărtășirea celor mai bune experiențe.

Pe lângă Summit, evenimentele de comunitate includ: **Founders Meetup,**

Talk to an investor și diverse webinare tematice.

În acest context, rolul Startup Moldova vine și în direcția consolidării cooperării dintre jucătorii ecosistemului, asigurând o sinergie și colaborare activă pentru realizarea potențialului maxim al ecosistemului.

Echipa Fundației este în căutare de noi talente dornice să contribuie la consolidarea ecosistemului moldovenesc și alături de Directorul Executiv, Natalia Bejan să lucreze la implementarea acestor directive și priorități prin intermediul evenimentelor, programelor și activităților.

Cătălina Plinschi,
Coordonator de Proiecte în cadrul
Fundației Startup Moldova



Management & Dezvoltare

Perspective de finanțare pentru sectorul IT

Aflați cum puteți obține bani pentru businessul vostru, dintr-o discuție cu Cezar Iulian Cernat, Director Zona Nord-Est, BCR Social Finance

Programe de mentorat și
[Școala de business.ro](https://www.scoala.de.business.ro)

Cum s-a dezvoltat industria IT în România și ce surse de finanțare există pentru aceasta?

Vedem din ce în ce mai multe exemple de succes în ultimii ani și ne bucurăm că există o creștere a afacerilor în acest domeniu nu doar în orașele mari.

Finanțăm cu succes multe dintre afacerile mici care au nevoie de dezvoltare și le oferim ghiduri utile de educație financiară și de business, traininguri sau recomandări către acceleratoare de business precum InnovX, unde pot învăța cum pot accesa investiții mai mari.

Accesul la informații este mai facil acum, însă accesarea corectă a tuturor opțiunilor de finanțare existente nu este întotdeauna ușor de parcurs pentru unii antreprenori. Tocmai de aceea încercăm să îi susținem și să le oferim nu doar credite flexibile, special concepute pentru acest tip de business, cât și sprijin prin programe de mentorat sau prin Școala de business.ro

De ce a devenit educația atât de importantă în 2022?

Educația a fost dintotdeauna unul dintre pilonii principali ai misiunii BCR Social Finance și am alocat multe resurse prin intermediul grupului Erste pentru a sprijini activ clienții noștri pe drumul dezvoltării economice eficiente, cât și în ceea ce privește educația financiară potrivită



oricui prin Școala de bani sau Școala de business.

În 2022 se vede însă un decalaj mai mare pe planul educației, întrucât dezvoltarea rapidă a tehnologiei combinată cu multe schimbări în plan socio-economic au determinat atât companiile, cât și persoanele fizice, să acorde mai multă atenție necesității

dezvoltării pentru a putea menține ritmul cu tot ceea ce se întâmplă în jur.

Este normal ca investițiile în acest domeniu să crească, companiile dorindu-și să obțină performanță și eficiență, iar fiecare persoană căutând să fie mai relevantă pe piața muncii, dar și mai relaxată pe plan personal.

Angajații cu vechime te pot ajuta să găsești noi direcții de dezvoltare

Dezvoltarea companiilor mici românești se poate baza pe dezvoltarea competențelor angajaților? Influențează migrația angajaților performanți?

Multe dintre afacerile mici pe care le avem ca și clienți se bazează în primul rând pe competențele antreprenorilor care au pornit business-ul.

Dezvoltarea acestuia necesită găsirea unor angajați performanți care pot multiplica modelul initial astfel încât fondatorul să se poată concentra și pe alte aspecte ale afacerii. Evident că mulți antreprenori la început de drum nu au resursele să investească în competențele angajaților sau se tem să o facă pentru că ar putea să piardă angajații în detrimentul unor companii mai mari.

În plus, pandemia a deschis cu totul alte oportunități pentru diferite job-uri la distanță, chiar și în alte țări. Ceea ce face și mai dificil decizia de recalificare sau dezvoltare a competențelor din companie.

BCR Social Finance oferă sprijin financiar cu garanție europeană IMM-urilor pentru a investi în perfecționarea și recalificarea forței de muncă, contribuind astfel la creșterea competitivității și productivității unei întreprinderi.

Acest tip de credit prezintă o serie de avantaje precum costurile fixe, grafic flexibil de rambursare, garanție financiară de portofoliu oferită de Fondul European de Investiții în cadrul Programului Skills and Education (80%).

Însă ce am observat la unii dintre clienții noștri a fost faptul ca au reușit să dezvolte cu succes noi servicii sau domenii ale business-ului chiar cu ajutorul angajaților cu vechime.

Care sunt avantajele creditelor pentru educație și reconversie?

BCR Social Finance oferă sprijin financiar cu garanție europeană IMM-urilor pentru a investi în perfecționarea și recalificarea forței de muncă, contribuind astfel la creșterea competitivității și productivității unei întreprinderi.

Acest tip de credit prezintă o serie de avantaje precum costurile fixe, grafic flexibil de rambursare, garanție financiară de portofoliu oferită de Fondul European de Investiții în cadrul Programului Skills and Education (80%).

Și oferă posibilitatea de a finanța o varietate de modalități de dezvoltare și reconversie: ucenicie, programe care conduc la calificări recunoscute la nivel național, stagii, antreprenariat studentesc, abilități digitale, instruire / dobândirea altor abilități.

Pentru persoanele fizice care doresc să își continue educația se poate accesa creditul Study UP pentru care nu se solicită co-debitor sau venturi. Perioada de grație este foarte mare, de până la 42 de luni, și în credit pot fi incluse și chiria, manuale, echipamente sau diverse cheltuieli, pe lângă taxa de studii.

Educația de business și managementul eficient pot ajuta enorm în creșterea unei afaceri mici

Viitorul companiilor se bazează pe IT?

Viitorul se bazează pe IT, deja vedem acest lucru în prezent în viața noastră

Cum se implică BCR Social Finance în dezvoltarea industriei IT?

“Dincolo de finanțarea specifică a business-urilor din acest domeniu, încercăm să realizăm parteneriate care să faciliteze accesul la educație și dezvoltarea unei cariere în IT. Astfel avem colaborări eficiente și de succes este și cea realizată cu Școala Informală de IT, în mod special pentru StudyUP.

Oricine își dorește să se perfecționeze sau să înceapă de la 0 poate să acceseze cursurile Școlii informale de IT primind finanțare de la BCR Social Finance.”

din ce în ce maim ult. Cel mai probabil orice companie, mică sau mare, va integra automat o componentă IT, o dimensiune a afacerii care se va baza pe altfel de interacțiuni cu publicul țintă.

La BCR Social Finance am creat Sucursala ONLINE, pentru a putea interacționa mai ușor cu clienții noștri oriunde ar fi, pentru a eficientiza operațiunile și pentru a câștiga timp. Progresul tehnologic este în continua dezvoltare, iar afacerile vor ține pasul dacă își doresc să rămână competitive.

Sfaturi pentru antreprenori / micile companii care vor să crească mari.

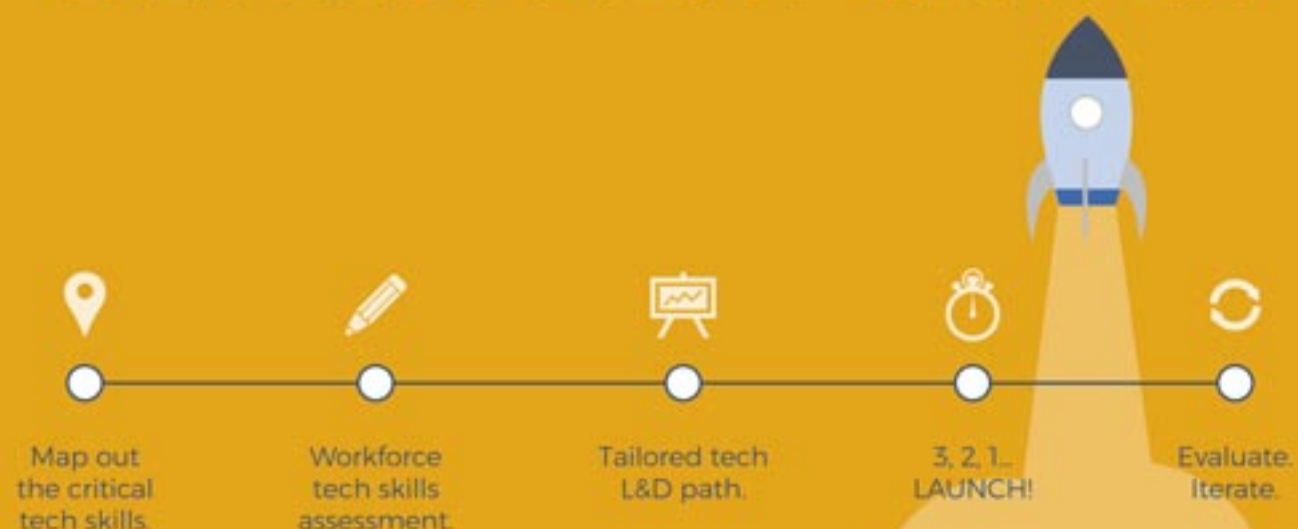
De foarte multe ori îi sfătuim pe clienții noștri să își contureze un business plan înainte de a accesa un credit, le oferim resursele necesare de educație financiară.

Succesul lor în dezvoltare este un plus și pentru noi, pentru că multe afaceri mici se întorc la noi pentru a accesa și alte finanțări. Educația de business și managementul eficient pot ajuta enorm în creșterea unei afaceri mici. ●

DIGITAL STACK

Knowledge. Performance. Growth.

TECH SKILLS LEARNING & DEVELOPMENT CENTER



We solve the problems of assessment and **implementation of technology training needs** on a very broad technical spectrum, through a **complex process of consulting and guidance** aimed at all organizational levels.

Against the background of accelerated digitization needs, **we support companies to improve their adaptability** and **we make a positive change in the development of the IT industry** by streamlining opportunity costs.

130+
TRAINERS

5500+
COMMUNITY

8
CITIES

office@digitalstack.ro

digitalstack.ro

BUCHAREST | CLUJ | IASI | CRAIOVA | BRASOV | TIMISOARA | SIBIU | CHISINAU

Cum poate această abordare să protejeze diversele tipuri de organizații

Mituri demontate în legătură cu abordarea Zero Trust

Ce este, de fapt, Zero Trust?

Unul dintre conceptele cel mai vehiculate în ultima vreme în industria securității cibernetice este modelul de securitate „Zero Trust”. Pe scurt, o astfel de abordare înseamnă, în esență, că organizațiile nu lasă loc de erori și, mai exact, că nu au încredere în nimeni și în nimic.

Din cauza modelului de lucru hibrid adoptat ca urmare a pandemiei și a tehnologiilor emergente - cum ar fi Metaverse, Web 3.0, realitatea augmentată și realitatea virtuală - industria securității cibernetice lucrează din greu, ca de obicei, pentru a fi cât mai pregătită pentru viitor. Dar, deoarece încă nu știm cum vor evolua aceste tehnologii și care va fi impactul lor, trebuie să fim atenți atunci când folosim aceste tehnologii.

Așadar, ce este mai exact Zero Trust? Este un produs nou? Este o certificare sau un simplu cuvânt la modă în cadrul industriei securității cibernetice?

Unele organizații confundă Zero Trust cu un produs sau o certificare reală. Un

„Un model de încredere zero nu se referă doar la autentificarea multi-factor. Acesta presupune, de asemenea, ca toți utilizatorii să fie autentificați, autorizați și să le fie validate în permanență configurațiile de securitate pentru a accesa orice tip de aplicație sau seturi de date.”



Dave Russell

Vicepreședinte Enterprise Strategy
în cadrul Veeam

model de încredere zero nu este un produs real sau o nouă certificare în industria securității cibernetice.

Un model de securitate de încredere zero este implementat pentru a asigura securitatea end to end cibernetică și în cloud. Acesta este implementat pentru a asigura securitatea părților interesate atât la nivel intern, cât și extern.

Unul dintre cele mai importante dictoane după care se ghidează este „never trust, always verify” (nu crede, verifică mereu, n.a.).

Acesta include, de asemenea, activarea autentificării cu mai mulți factori pentru a acorda acces la orice aplicație sau platformă. În plus, este vorba, de asemenea, despre adoptarea micro-segmentării perimetrelor de securitate pentru a evita orice breșă de securitate.

Un model de încredere zero nu se referă doar la autentificarea multi-factor

Despre Veeam Software

Veeam® este liderul în soluții de backup, recuperare și management al datelor care oferă Protecție Modernă a Datelor. Compania oferă o platformă unică pentru mediile Cloud, virtuale, fizice, SaaS și Kubernetes.

Clienții Veeam sunt siguri că aplicațiile și datele lor sunt protejate împotriva ransomware-ului, a dezastrelor și a actorilor dăunători și sunt întotdeauna disponibile cu ajutorul celei mai simple, flexibile, fiabile și puternice platforme din industrie.

Veeam protejează 450.000 de clienți din întreaga lume, inclusiv 81% dintre cei din Fortune 500 și 70% dintre cei din Global 2.000. Cu sediul central în Columbus, Ohio, și birouri în peste 30 de țări, ecosistemul global al Veeam include peste 35.000 de parteneri tehnologici, distribuitori și furnizori de servicii și parteneri de alianță.

Pentru a afla mai multe, vizitați <https://www.veeam.com> sau urmăriți Veeam pe LinkedIn @veeam-software și Twitter @veeam.

Orice funcție sau model nou de securitate nu este complet lipsit de riscuri dacă nu se bazează pe adoptarea și respectarea bunelor practici în rândul



angajaților. În mod similar, Zero Trust se referă la crearea de bune practici în rândul angajaților.

De asemenea, este vorba despre a te asigura că angajații tăi activează autentificarea cu mai mulți factori atunci când accesează orice aplicații sau platforme.

Este o formă suplimentară de conformitate care nu ar trebui să fie evitată de administratorul IT, de o persoană într-o funcție superioară sau chiar de cel care se ocupă de implementare. Ar trebui să existe o abordare verticală în acest sens și obligația ca toți angajații să fie autentificați și validați în mod continuu pentru a construi o mai bună politică de securitate în cadrul organizației.

Un model de încredere zero nu se referă doar la autentificarea multi-factor. Acesta presupune, de asemenea, ca toți utilizatorii să fie autentificați, autorizați și

să le fie validate în permanență configurațiile de securitate pentru a accesa orice tip de aplicație sau seturi de date.

Această abordare aduce un nivel suplimentar de securitate. Modelul are diverse beneficii, cum ar fi autentificarea și verificarea la distanță de către angajații tăi. Acest lucru le va permite acestora să lucreze în liniște de la distanță sau în cazul în care lucrează hibrid.

Poate fi adoptat modelul zero-trust în orice moment?

Înainte de a implementa orice nou model de securitate, trebuie să înțelegem rentabilitatea investiției. Trebuie să știm dacă avem cu adevărat nevoie de el. Trebuie să înțelegem că, deși modelul Zero Trust este o abordare pentru a securiza cele mai importante active ale afacerii, este la fel de important să știm dacă efortul se justifică.

E important ca organizația să fie una digitalizată în momentul în care decideți să implementați abordarea Zero Trust. Pentru a aplica acest model în cadrul organizației tale, trebuie ca aceasta să fie deja o organizație digitală care lucrează cu active digitale ce au nevoie atât de securitate cibernetică, cât și în cloud.

Angajații tăi ar trebui să aibă active digitale pe care să se poată autentifica.

Nu trebuie să ne alăturăm oricărei tendințe sau să implementăm fiecare tehnologie proaspăt lansată.

Trebuie să ne înțelegem mai întâi nevoile de securitate proprii și apoi să acționăm în consecință. Investițiile tale în securitatea cibernetică vor fi utile doar dacă tu și angajații tăi sunteți dispuși să vă luați un angajament pe termen lung și să implementați și respectați bune practici pentru a asigura un nivel complet de securitate cibernetică.

Pentru mai multe informații, vă rugăm să vizitați www.veeam.com.

*COLUMBUS, Ohio —
29 Septembrie 2022*

“Un model de securitate de încredere zero este implementat pentru a asigura securitatea end to end cibernetică și în cloud. Acesta este implementat pentru a asigura securitatea părților interesate atât la nivel intern, cât și intern.

Unul dintre cele mai importante dictoane după care se ghidează este „never trust, always verify” (nu crede, verifică mereu, n.a.).”

Și zici că știi să asculți?

Dacă ești și tu ca cei mai mulți dintre noi, te irită, probabil atunci când simți că celălalt nu te ascultă, sau, mai rău, când îți face hațărul și te invită să spui odată ce ai de spus, că uite, te ascultă. Hai, spune.

Ce înseamnă, de fapt, să asculți?

Ascultarea pare să fie vitregită de către experții în comunicare, ajungând să fie înghițată de subiecte care abordează elocința, retorica, persuasiunea și propaganda. Dacă răsfoiești cele trei volume ale Enciclopediei Comunicării Interpersonale, dai peste o singură referință privind ascultarea. Nu vei găsi niciun capitol dedicat ascultării în The SAGE Handbook of Interpersonal Communication, o carte de căpătâi pentru specialiști și practicieni.

Întreabă pe cineva ce înseamnă, de fapt, să asculți și, de cele mai multe ori vei primi răspunsuri care descriu păcatele neascultării: întreruperi, nervozitate, lipsă de răbdare, priviri aruncate fățiș sau pe furis la telefon/ceas/tavan, întrebări



Letiția Lucescu

Cognitive Behavioural Coaching, MCC

în răspăr și uneori fără vreo legătură cu subiectul în cauză.

Dacă și tu faci la fel, oprește-te. Asta nu va însemna, însă, că te poți numi un bun ascultător.

Ascultarea este mai mult o stare mentală și prea puțin o listă de acțiuni. Este o deprindere pe care o poți dezvolta în timpul unor interacțiuni *fără agendă*, cu tot felul de persoane, arătându-ți disponibilitatea de a asculta fără să știi încotro o vor lua ideile interlocutorului tău. Sigur, te supui unui risc destul de însemnat,

Dialog cu Dan, cândva, prin 2011:

Dan: Și la ce curs ziceai că te duci?

Letiția: De ascultare.

Dan: ??!

Letiția: Ascultare.

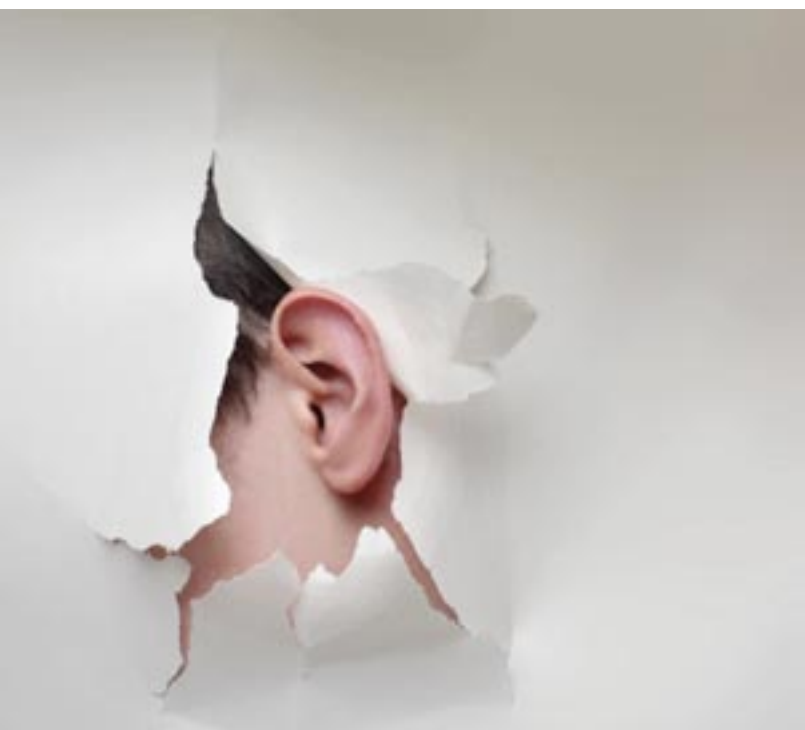
Dan: Uite, mai bine îmi dai mie banii ăia de-i plătești lor, și te învăț eu să taci.

dar cu mult mai mic decât acela de a rămâne pe dinafara a ceea ce se întâmplă cu cei de care îți pasă.

În vremurile noastre poți da seen unor mesaje cât de rar vrei tu, poți comunica instant cu cât de mulți oameni vrei tu, de ce ar fi nevoie să depui efort pentru a asculta? Mai ales că onora le ia și mult timp până să ajungă la subiect: te plictisesc cu tot felul de povești menite să-i facă pe ei eroi, îți explică ceea ce, poate, chiar tu le-ai spus altă dată, îți dau detalii și te întreabă dacă ai înțeles.

În 2016, invitat la o emisiune MSNBC, Trump a dezvăluit lumii persoana în care are încredere și cu care se consultă în materie de politică externă: el însuși.

„Vorbesc cu mine însumi, numărul unu, pentru că am un creier foarte bun și am de spus multe lucruri. Știu ce fac și ascult o mulțime de oameni, vorbesc cu o mulțime de oameni și, la momentul potrivit, vă voi spune cine sunt acești oameni”, a spus Trump. „Dar principalul meu consultant sunt eu însumi și am un instinct bun pentru aceste lucruri”.



Ascultarea este priza la realitate

Ascultând, ajungi să-i înțelegi pe ceilalți și să te înțelegi pe tine.

Înainte de a începe să vorbească, bebelușii sunt alerti la voci, intonații, discordanțe. În ascultare recrutăm și alte simțuri cu care traducem informațiile și le dăm sens, deschizând astfel ușa creativității, empatiei și scopului ultim al ascultării: înțelegerea.

Frații Wright, pionierii aviației, Churchill și Roosevelt, liderii din cel de-al doilea război mondial, James Watson și Francis Crick, cei dintâi care au arătat structura ADN-ului, John Lennon și Paul McCartney, sunt notorii pentru timpul petrecut împreună și pentru relațiile puternice care le-au înlesnit succesul. Sigur ți s-a întâmplat să faci *click* cu cineva- prieten/ă, coleg/ă, partener/ă de business sau în cuplu: ascuți și *cuprinzi* ceea ce-ți spune, uneori fără cuvinte, pur și simplu te sincronizezi, pe deplin, cu celălalt.

Uri Hasson, cercetător la Princeton Neuroscience Institute, a dus la capăt un studiu în care creierile subiecților sunt scanate cu rezonanță magnetică funcțională fMRI în timp ce-și spun, sau ascultă povești din viața reală. Reacțiile tuturor subiecților se leagă de firul poveștilor și au același tipar neural, vizibil, măsurabil, dovadă a modului în care se transmit ideile, emoțiile și amintirile. Studii similare arată cum creierile unor buni prieteni reacționează în același fel la secvențele video care li se prezintă. De fapt, concluzionează studiul, cu cât sunt



mai aliniate activitățile cerebrale, cu atât se dovedește că subiecții împărtășesc o relație mai profundă, ceea ce ar putea conduce la ideea că cei pe care ne obișnuim să-i ascultăm ne modelează gândirea și reacțiile.

Cu cât ascuți mai autentic pe cineva, și cu cât celălalt te ascultă mai autentic, cu atât veți ajunge să gândiți la fel.

Daniel Kahneman și Amos Tversky; despre prietenia lor, soția lui Tversky spunea că era mai intensă decât o căsnicie. Deși diferiți ca personalitate, Tversky- impulsiv, în vreme ce Kahneman mai degrabă rezervat, când lucrau, lucrau la aceeași mașină de scris. „Am împărțit aceeași minte”, mărturisea Kahneman la decernarea premiului Nobel, în 2002. Oamenii își pot schimba dinamica în relație de îndată ce învață să se asculte unul pe altul.

În textul pe care l-ați citit, poate, în numărul precedent, PIN18, scriam despre conversațiile dificile. Cât de greu ne este să le inițiem și să le facem față. În mod surprinzător, în ciuda a ceea ce pare a fi o infinitate de variații, conversațiile dificile tind spre o structură comună care reușește adesea să treacă neobservată.

Pentru a o face vizibilă, un pas important ar fi să înțelegem și ceea ce nu s-a transmis prin cuvinte. Avem nevoie să ne

Cea mai mare problemă în comunicare este iluzia că aceasta a avut loc.

George Bernard Shaw

Dincolo de *te iubesc*-uri, cele mai frecvente refrene dintr-o relație ar putea fi:

Ascultă-mă!

Lasă-mă să termin!

Nu asta am spus!

înțelegem mecanismele gândirii, ce anume simțim și ceea ce nu ne spun ceilalți.

Fiecare conversație dificilă îmbracă alte trei conversații:

- „*lată ce s-a întâmplat, de fapt*” - Cine ce-a spus, care sunt faptele, ce anume înseamnă un anume gest.
- „*lată ce simt în legătură cu ce s-a întâmplat*” - Sunt emoțiile mele înțelepte? Trebuie să le ascund, să le amân, să le expun? Ce fac cu emoțiile celui alt? Am deschis cumva o rană?
- „*lată ce înseamnă asta pentru mine*” - Conversația pe care o purtăm cu noi înșine, întrebându-ne dacă suntem

sau nu în stare de ceva anume, dacă suntem sau nu o persoană ok, iubibilă sau nu. Răspunsurile pot duce spre echilibru, ori spre anxietăți identitare.

Poate fi dificil să cuprindem înțelesul celor trei conversații atunci când ne aflăm într-o situație dificilă, dar este mai sănătos măcar să ne străduim, în loc să ne aruncăm orbește într-o confruntare cu consecințe grele de iertat.

Premisa: ascultă dacă vrei să obții ceea ce-ți dorești: o promovare, o negociere, o întâlnire. Dacă te vei limita însă doar la a-ți urmări obiectivul, dacă aceasta este singura ta motivație, celui alt îi va fi ușor să simtă că joci un rol și că, eventual, bifezi o listă cu gesturi „de făcut” în ascultarea activă. Nu ai nevoie să te

„Sunt norocos că am rămas la fel de curios ca în copilărie”

”

Eric Betzig,
laureat Nobel
pentru chimie, 2014

comporți ca și cum ai fi atent dacă, de fapt și de drept, ești atent.

„Unul din instrumentele de căpătâi ale unui jurnalist de calitate este curiozitatea”, mi-a spus Mona Dîrțu cu mulți ani în urmă, ea însăși fiind printre cei mai valoroși jurnaliști din țară și compulsiv curioasă din fire. „Orice om este interesant dacă știi ce să-l întrebi”, mai crede ea.

Înainte de toate, ascultarea este despre a fi curios să afli. Cu toții am fost așa. În copilărie totul este nou, așa că te uiți cu curiozitate în jur și la oricine. Ca să înțeleagă, copiii întrebă la tot pasul și ascultă tot ce le spui, repetând cu admirație, uneori, exact ceea ce nu te-ai fi așteptat să rețină.

Curioși autentici sunt peste tot. Unul dintre ei se află în fața mea, în aeroport: are o carte în mână, dar nu a deschis-o deloc. Pare fascinat de forfota din jur, de impredictibilitatea pasagerilor, de tropăitul unui copil care învață să meargă.

Chiar și cei despre care ai crede că le-au auzit pe toate, taximetriști, ospătari, coafeze, medici, psihoterapeuți, criminaliști, jurnaliști, îți vor spune că încă sunt uimiți, intrigați sau cuceriți de ceea ce află de la oamenii cu care interacționează.

Este, poate, ceea ce face ca viața lor să fie interesantă, iar ei să fie interesanți pentru noi. ●



În niciun moment al istoriei rolul inginerilor și al arhitecților nu a fost mai important decât acum.

Studiază ingineria sau arhitectura și vei decide cum arată viitorul.

Îndrăznește să fii printre cei care reconstruiesc lumea!

www.tuiasi.ro



Universitatea Tehnică
„Gheorghe Asachi” din Iași

What we did and what we will do next

The IT industry in Romania is a lesson of success

The IT industry, as it is already known, is one of the fundamental Romanian industries, which contributed in 2020 to almost 6.2% of the gross domestic product (direct indirect and induced impact), amounting to almost 13.6 billion euros, according to a study conducted by Roland Berger in 2021 at the request of the Employer's Association of the Software and Services Industry (ANIS) of which Beeneer is a member.

As stated by the same study, in 2020 IT services had the second largest contribution to total exports of services of Romania and also every 10 employees in the software and IT services industry supported another 10.5 jobs in the rest of the Romanian economy.

Between 2015 and 2020 IT industry from Romania was located in the top 5 employing industries in the period 2015-2020, accorded to the same source above.

If, on the one hand, the IT industry contributes to the **growth of the country**, on the other, the country contributes to the growth of the IT industry, in a **continuous exchange**, which concerns not only the purely technical or fiscal aspects, but an integration tout court that sees the IT company strongly present also in the social as well as economic fabric of the society.

We sign the **Romanian Diversity Charter**

Beeneer, present in the IT sector in Iasi since 2004, has always been and continues to be fully involved in this interaction.



Daniela Vallo
CEO, Beeneer

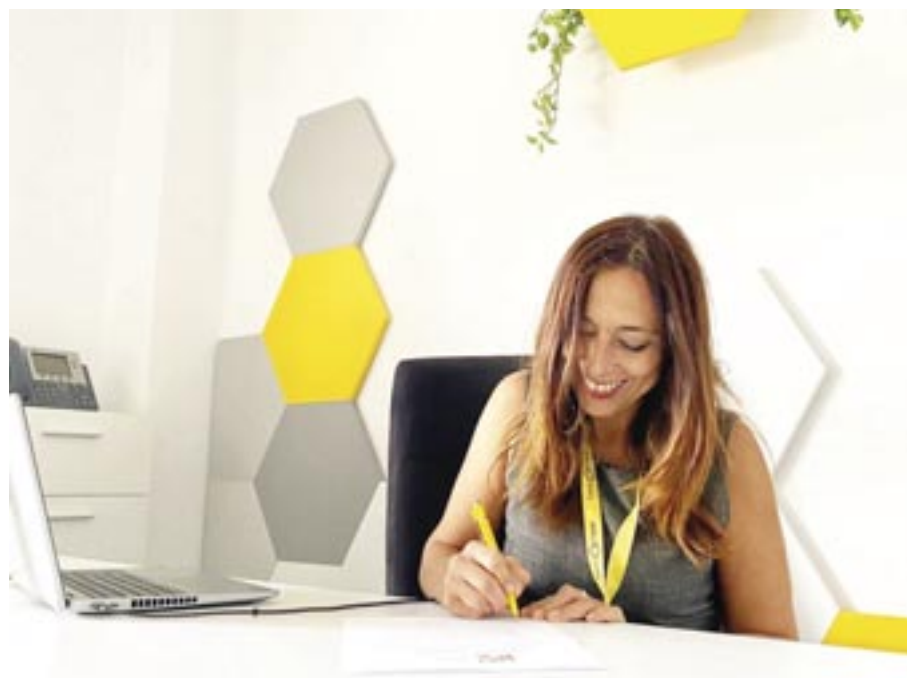
The most recent initiative, on the occasion of Beeneer's 18th birthday, was to sign on September 2022, the Romanian Diversity Charter (*Carta Diversității*).

This is how we are firmly committed to **protecting, enforcing and promoting values such as dignity, freedom, equality, solidarity, justice and the rights of every citizen** among our employees, and we are very proud to have been the first company located in Iasi to have joined this entity which is part of

"Education in all its form, in fact, is one of the areas on which IT companies have and must have an important role. Management, administration, programming, all IT services are something in which it is needed to be constantly updated, so it is important to cultivate relationships with schools, universities, NGO for education, various training institutions, informal schools, etc."

the EU Platform of Diversity Charters created by the European Commission in 2010 with the aim of supporting the development and exchange of good practices between member states.

With this gesture, which is fundamental for us, we intend to make a gift not only to all the people in the company but to our entire community, striving to create a more equitable society by proposing diversity, or rather, equality, and inclusion, in terms of Gender, Racial Origin or Ethnicity, Color, Religion or Credo, Ge-



netic Features and Disability, Age and LGBTIQ Identity.

In Beenear there is no distinction between people: we want to intensively disseminate this message and we will strive to ensure that these values are shared with all the members of our company, through specific training tools.

We are among first companies in Iași to offer financial education

Education in all its form, in fact, is one of the areas on which IT companies have and must have an important role. Management, administration, programming, all IT services are something in which it is needed to be constantly updated, so it is important to cultivate relationships with schools, universities, NGO for education, various training institutions, informal schools, etc.

Beenear has always been on that, from the very earlier beginning, 18 years ago, as we are not preoccupied only in the present but also in the future of the society.

We were, in fact, among the first companies in Iasi to offer financial education training and to have had an Academy-type initiative for the training of internal staff.

We are continuing on this path: on one hand, we promote the education in the company, so we offer to our employees the possibility of collaboration to create an inclusive and collaborative society with actions like the participation to specialized courses such as .NetDays in Iasi, workshop dedicated to programming in Romania and abroad, certifications, internal training, mentoring and tutoring internally of

our team, on the other hand, we hire persons who were not IT specialists, but were reconverted through informal schools.

We continue to support education in schools

With a view to **reciprocity** between IT company and society, we also supported and continue to support education in schools (elementary and university).

We recently launched a *books donation initiative for schools*, the Beenear Book Drive: inspired by our friends from Asociația Zi De Bine, we are collecting right now children's books for the library of the George Enescu School in Moinești.

As many others IT company in Iasi, each year Beenear partners up with our friends from Fundația Serviciilor Sociale Bethany to support their well-known initiative called „The scholarship program for the education of rural youth - START“. Through this initiative we are supporting high school children throughout the entire school year. We are looking for to meet them and to introduce them to our team.

Always in collaboration with Fundația Serviciilor Sociale Bethany, we supported the remote education during the pandemic period, donating laptops for children who benefit from their services.

Beenear is also sponsor of competitions in schools for training on safety at work and supports sport and musician associations.

In the last year, moreover, Beenear became a member of ANIS, Employer's Association of the Software and Services Industry, and is active in the **Anis Edu-**

cation Task Force and **Anis Fiscal Task Force**.

Social causes and the environment protection

Beyond education, how else can IT companies impact life not only in our region but also outside our borders? Certainly by supporting social causes and intervening in the environment protection.

As most of the IT Romanian companies did, Beenear supported through donations the local authorities and Fundația Comunitară Iași during the COVID pandemic and for Ukrainian citizens affected by the war („Appeal for solidarity“ emergency fund).

Furthermore, trees have been planted on behalf of Beenear employees in the past years and also, trees have been planted on behalf of our employees by Vargroup, the group Beenear is part of since 2021.

In light of the recent crisis in the energy sector, we are developing a policy on how to use resources intelligently and efficiently to avoid waste.

The IT industry contributes also to the digitization of the country, acting both in the sector of public institutions and in society in general.

The positive impact is also obvious with regard to the real estate sector, Iasi is an excellent example that demonstrates how the advancement of the IT sector has allowed the city to grow and develop by creating new and modern office buildings and improving the appearance of the city.

With all these examples, we just have to wish everyone great successes and continuous evolution!

Ad majora! ●

FUNDAȚIA ORANGE, 10 ani de activitate

ORANGE DIGITAL CENTER cel mai complex proiect filantropic va fi lansat în 2023

Fundația Orange România a sărbătorit, în perioada 26-30 septembrie, 10 ani de activitate, printr-o serie de evenimente - workshop-uri și mese rotunde - pe care le-a dedicat organizațiilor și școlilor alături de care implementează proiecte de bine. În plus, pentru a reconfirma angajamentul asumat față de comunitățile vulnerabile, Fundația anunță deschiderea, în 2023, a Orange Digital Center, un centru merit să favorizeze progresul în domeniul incluziunii digitale. Orange Digital Center este o inițiativă a Grupului Orange, iar România este a treia țară în care proiectul urmează să fie inaugurat.

Peste 2 milioane de beneficiari

„De la înființare, Fundația Orange a căutat neîncetat soluții pentru problemele categoriilor vulnerabile, a dezvoltat oportunități pentru a le facilita accesul la tehnologie și pentru a le oferi o șansă de integrare profesională sau socială.

Prin programele pe care le-am realizat în acest deceniu de activitate, alături de parteneri și voluntari, am sprijinit peste 2 milioane de beneficiari, cei mai mulți dintre ei provenind din medii defavorizate.

Ne-am dorit să marcăm acest moment important din istoria Fundației tot prin acțiuni care să ofere soluții și să încurajeze progre-

sul inițiativelor dedicate persoanelor vulnerabile. Mai mult, vom continua să aducem tehnologia în folosul comunităților și vom inaugura, în cursul anului viitor, un centru în care românii din medii defavorizate vor putea participa la programe de formare, în vederea adaptării la schimbările rapide aduse de noile tehnologii”, a declarat Ovidiu Ana, Director Executiv Fundația Orange.

Săptămâna Creatorilor de bine - 8 întâlniri cu ONG și parteneri din educație

Pentru a marca cei 10 ani de activitate, Fundația Orange a realizat o săptămână de activități dedicate creatorilor de bine din comunitatea care s-a dezvoltat în jurul organizației: reprezentanți ai ONG-urilor implicate în implementarea programelor, reprezentanți ai autorităților și cadre didactice din învățământul preuniversitar, dar și din mediul academic.

Întâlnirile s-au concentrat pe identificarea de soluții și modalități de eficientizare a implementării programelor menite să

În cei 10 ani, Fundația Orange a investit peste 6 milioane de euro pentru dezvoltarea și implementarea a 5 programe strategice cu acoperire națională și a sprijinit alte zeci de inițiative de bine, dedicate culturii, mediului sau incluziunii digitale.

Fundația a oferit peste 400.000 de euro spitalelor din România în perioada pandemiei și a investit 135.000 de euro în resurse digitale pentru refugiații ucraineni.

reducă decalajul digital în rândul comunităților sau să susțină incluziunea socială cu ajutorul tehnologiei digitale.

Concluziile acestor dezbateri se vor reflecta în viitoarele proiecte de incluziune socială a persoanelor cu deficiențe de vedere și/sau auditive, a femeilor și tinerilor vulnerabili, precum și în cele axate pe creșterea performanței școlare a elevilor și profesorilor din mediul rural.

Totodată, experți din domeniul comunicării, antreprenoriatului social, financiar sau al inovării sociale le-au oferit partenerilor informații valoroase pentru a crește impactul organizațiilor din care fac parte, în cadrul atelierelor de lucru.

Săptămâna Creatorilor de bine s-a încheiat cu o gală dedicată proiectelor cu impact în comunitate. Cu această ocazie, Fundația Orange și-a arătat aprecierea și recunoștința față de organizațiile care i-au fost alături în cei 10 ani de activitate, dar și față de voluntarii care și-au oferit sprijinul în implementarea programelor. ●



Cum poți optimiza performanțele echipei tale **care lucrează la distanță**

Criza provocata de pandemie a obligat întregul glob să regândească modul în care oamenii muncesc. Așadar, companiile au început să își realcătuiască procesele de HR, începând cu activitățile administrative, până la procesul de recrutare. Majoritatea companiilor au ales să se focalizeze pe retenția angajaților, dar și de aducerea de noi specialiști, încercând să se axeze cât mai mult pe interacțiunile virtuale pentru a putea menține nevoia de siguranță.

Cum reușim să integrăm și să păstrăm angajații în companie?

În timpul pandemiei, lucrul de la distanță cât și recrutarea au fost tendințe firești pentru angajatori și angajați. Au învățat cum să se adapteze noii realități, deschizând astfel, noi orizonturi pe piața muncii.

De pildă, în ultimul an, oamenii din HR și-au desfășurat activitățile de recrutare în online, apelând la discuții telefonice, interviuri online în format video, teste online. Totul a fost facilitat de aplicații, platforme HR și social-media.

Chiar dacă procesele de recrutare se încheie cu succes, pentru angajatori apar semne de întrebare: cum reușim să



Sebastian Arhire
Train2Perform

integram și să păstrăm angajații în companie? Pentru a soluționa această problemă, au fost implementate tot felul de sesiuni online prin care angajații pot interacționa live, training-uri, ședințe individuale și de echipă. S-a mai pus accentul și pe resursele suplimentare (financiare, instrumente de lucru, extra beneficii) care îi determină pe angajați să nu renunțe la actualul angajator.

Conform unui studiu EY (2020), opiniile cu privire la prezența fizică la locul de muncă după încheierea pandemiei, 52 % dintre respondenți consideră că proporția de telemuncă va crește, în timp ce 31 % dintre angajați consideră că vor fi prezenți fizic la locul de muncă.

Lucrul la distanță a devenit o normalitate pentru multe echipe, ba chiar un beneficiu pentru mulți angajați, din domeniul IT cu preponderență. Totuși, acesta are și unele puncte provocatoare.

- Pe de o parte, echipele care lucrează de la distanță lansează provocări noi managerilor, care la rândul lor resimt nevoia de a ști cum să valorifice potențialul celor pe care îi coordonează, gestionând diferite stiluri de lucru cu obiectivul de a crea viziune și business drive.
- Pe de altă parte, lucrul de la distanță necesită abilități suplimentare pentru a fi productivi și motivați, abilități despre care se apreciază că este bine a ne face o imagine de ansamblu deja din faza de recrutare și selecție - dacă luăm în considerare și noii viitori colegi. În momente ca acestea, avantajele unui proces de evaluare digital sunt și mai evidente.

Train2Perform este Partener Oficial al Great People Inside (GR8PI)

Train2Perform oferă clienților și partenerilor servicii complete de HR, mai exact:

- Recrutare și selecție personal
- Training personalizat
- Consiliere individuală/grup pentru angajați și echipele de management
- Evaluarea performanței angajaților (construirea de sisteme adaptate specificului companiei organizației, în sine)

- Analize de climat organizațional.

Great People Inside este o platformă avansată de evaluare și dezvoltare a resurselor umane și care oferă totodată posibilitatea de a gestiona „ciclul complet de viață” al fiecărui angajat / persoană de la selecție, integrare și dezvoltare, până la optimizarea performanțelor.

GR8PI - „The Next Generation People Intelligence Platform” - bazată atât pe informații științifice, cât și pe posibilitatea de a înțelege mai bine natura umană, completează în mod relevant „paleta” de instrumente folosite de Train 2 Perform în scopul deblocării potențialului, îmbunătățirii performanței și creșterii productivității.

În scopul facilitării lucrului la distanță, specialiștii Great People Inside au creat 4 instrumente de evaluare bazate pe dimensiunile existente în platforma GR8PI, deja validate pe populația României și argumentate științific cu studii și cercetări științifice legate de munca de acasă a angajaților, managerilor și echipelor.



GR8 Remote Employee

Instrumentul de evaluare **GR8 Remote Employee** vă oferă posibilitatea să obțineți o imagine de ansamblu a potențialului **candidaților din procesele de selecție** care urmează să lucreze la distanță și, de asemenea, să descoperiți dacă **angajații dumneavoastră actuali** au contextul necesar pentru a fi productivi și motivați lucrând la distanță.



GR8 Leader in a VUCA World

Fiind înconjurați și puși în situația de a ne confrunța în mod constant cu provocări pe care nu le putem anticipa, probleme pe care nu le putem prevedea și oportunități pe care nu le putem prezice, face ca liderul modern al unei afaceri să fie, mai presus de orice, agil.

Această agilitate necesită schimbare în comportamentul și atitudinea liderilor, făcându-le noile imperative ale afacerilor, pentru a putea să-și ghideze organizația prin imprevizibilul mediu al afacerilor.

GR8 Leader in a VUCA World este un instrument de evaluare axat pe identificarea potențialului de lider într-un mediu VUCA (volatil, nesigur, complex, ambiguu).



GR8 Remote Teams

Menținerea unor relații puternice, productive, cu clienții și colaboratorii poate fi dificilă atunci când discutăm despre lucrul la distanță. Membrii unei echipe virtuale sau care lucrează la



Evaluare GR8 Remote Employee



Evaluare GR8 Leader in a VUCA World



Evaluare GR8 Remote Teams



Evaluare GR8 Remote Manager

distanță se confruntă cu provocări noi, atât la nivel organizațional, cât și la nivel personal.

Instrumentul de evaluare **GR8 Remote Teams** oferă informații importante cu privire la eficiența unei echipe atunci când lucrează la distanță, a modului în care membrii interacționează unii cu ceilalți și, în același timp, prezintă condițiile optime în care echipa respectivă ar putea obține cel mai înalt nivel al productivității.



GR8 Remote Manager

Să fi lider nu a fost niciodată ușor, cu atât mai puțin, în perioade sensibile, precum cea cu care ne confruntăm. Echipele care lucrează de la distanță, lansează o nouă provocare managerilor lor. Aceștia trebuie să știe să valorifice potențialul celor pe care îi coordonează în mod remote.

Instrumentul GR8 Remote Manager oferă informații esențiale cu privire la eficiența managerului în a conduce o echipă care lucrează la distanță, evaluează capacitatea de gestionare a diferitelor stiluri de lucru și de a crea viziune, motivație și elan într-o echipă care lucrează remote. Evaluarea oferă sugestii de dezvoltare și coaching pentru a maximiza rezultatele muncii manageriale. ●

Misavan

PROFESSIONAL

Misavan

De peste 20 de ani
produse profesionale și soluții complete de curățenie

Retail · Horeca · Office · Medical · Industrie · Auto



www.misavan.ro

Comunitatea #play14 aduce metoda Open Space Technology la Iași

În zilele de 10-11 septembrie 2022 a avut loc primul eveniment #play14, organizat la Iași și sponsorizat de Hindawi Publishing. Cele două zile și jumătate de activități intense s-au desfășurat la FabLab Iași - spațiu care, credem noi, s-a potrivit mănășă pentru profilul organizației și al participanților la sesiunile de facilitare și joc. Această premieră deschide un șir întreg de oportunități pentru comunitățile tech, educație, sociale, cu un aport important de inovație și creativitate.

Pentru a sărbători acest început, dă-ne voie să-ți facem introducerea conceptului #play14 și să te conectăm cu ce pune la cale echipa gazdă din Iași pentru regiunea noastră.

Ce e #play14

Este comunitatea oamenilor cu aceleași principii și valori care crede că jocul este cea mai bună metodă de a învăța, de a dăru și de a fi creativ. Totul a început în martie 2014 de la fondatorii Cédric Pontet, Diego de Biasio, Pierre Neis și Yann Gensollen în Luxemburg dintr-o idee nebunească de a crește performanța în echipele AGILE și de a duce conceptul la cât mai multă lume. Așa a apărut asociația #play14 care adună astăzi oameni cu profiluri și experiențe diferite din peste 20 de țări din Europa. Ceea ce îi atrage pe participanți este acea îmbinare dintre jocurile serioase („serious games”) și activități distractive cu experiența interactivă fizică, cunoașterea participanților la un nivel mai profund și descoperirea de noi abilități - totul într-o atmosferă pozitivă și relaxată.

Manifestul #play14 se bazează pe principii integrate proactiv în activități:

- punerea la comun a unor practici și cunoștințe, mai mult decât servicii sau bunuri;
- deschiderea la orice persoană și comunitate cu un interes pentru învățare prin amuzament;
- încurajarea focusului pe jocuri și activități desfășurate preferabil în cadrul fizic, nu cel virtual;
- crearea de nonconferințe („unconferences”) bazate pe tehnologia Open Space;

În plus, #play14 este o organizație non-profit, ceea ce înseamnă că posibilul profit generat dintr-un eveniment este reinvestit în evenimentele următoare.

Ce aprofundează participanții la evenimentele #play14?

Jocuri

Orice activitate din lumea reală simbolizată printr-o metaforă pentru învățare, dăruire și înțelegere. Jocurile își propun să-i angreneze pe participanți în lumea reală și să minimizeze utilizarea formatului digital sau video.

Noi idei

#play14 mizează pe activități și jocuri care pot fi transpuse direct în echipe sau chiar în interacțiunile de acasă. În eveni-



Sursa: <https://play14.org/>



momente în care entuziasmul nostru a atins cote maxime, dar și momente în care am crezut că acest eveniment nu va mai fi posibil de realizat. Momente în care ne-am relaxat, bucurat și ne-am distrat în cele din urmă. Ne-am apropiat și inspirat de la fiecare persoană care a contribuit la realizarea proiectului. Mai mult, am adus și am luat din energia grupului. Iar spațiul de la FabLab Iasi a fost cel mai potrivit pentru acest eveniment. Și dacă v-am stârnit curiozitatea, în noiembrie ne adunăm să discutăm următoarea ediție!”

mentele organizate, ideile de jocuri variază pe tematici cunoscute, dar ai oportunitatea să descoperi activități complet noi pe care să le facilitezi, ulterior, singur. Acestea pot fi aplicate atât în mediu profesional, cât și în cel familial și social.

Conversații

La orice eveniment #play14 se adună oameni din domenii și profesii variate care își pun la comun experiența: adeptii conceptului de învățare prin practică, designeri de produs, servicii sau jocuri, facilitatori, coach, profesori, terapeuți, actori sau specialiști din domeniul HR.

Experimente

Alături de #play14 intri într-un spațiu sigur de experimentare a unor jocuri noi, alături de oameni deschiși. Echipa de facilitatori e alături de participanți pentru feedback și ghidare, în cazul în care vei dori să înveți sau să facilitezi un anumit joc. Practic, poți învăța cum să îți îndeplinești un obiectiv educațional prin metoda jocului.

Cum a fost premiera #play14 la Iași

Facilitatorii care au adus metoda la Iași, Cătălina Vrabie, Gabriel Musteață, Ionuț Grecu și Andrei Onofrei au avut parte de două zile intense și pline de jocuri, socializare și activități cu oameni din

domeniul educației, protecției sociale și IT. Deși a fost doar prima ediție, participanții au fost foarte implicați și au format echipe care au lucrat excelent împreună. Asta a deschis interesul organizatorilor de a reveni cu astfel de evenimente. În plus, participanții și-au exprimat dorința de a aplica cele văzute în domeniile lor de activitate și de a transmite informațiile către colegii lor.

lată părerea lui Andrei, Scrum Master la Pentalog și facilitator #play14:

„A fost un parcurs neașteptat chiar și pentru noi: de la o simplă dorință de a oferi ceva inovativ, creativ și, în același timp, distractiv, până la materializarea conceptului la nivelul unui grup eterogen. Fiind la prima ediție ca organizatori, am avut

Credem că învățarea noțiunilor complexe într-un mod interactiv, jucăuș, este o oportunitate de activare a resurselor interne în orice organizație sau comunitate. Încurajăm comunitatea de IT și outsourcing, dar și pe reprezentanții din alte industrii, să urmărească echipa #play14 și să participe la următoarele evenimente. Cu siguranță, redacția PIN magazine vă va ține la curent cu următoarele oportunități organizate de ei.

Până atunci, îi puteți urmări aici: <https://www.linkedin.com/company/play14-iasi/>

Let's keep on playing! ●



SUPERCODERS:

Un nou proiect de educație digitală

Ediția de anul acesta se desfășoară în perioada octombrie 2022 – aprilie 2023 și cuprinde cele trei etape consacrate: Caravană, Competiție națională și Academie, fiecare având un rol important în dezvoltarea de abilități și competențe profesionale necesare copiilor pentru viitor.

Orange România, în parteneriat cu Fundația Orange și Simplon România, lansează cea de-a IX-a ediție a programului de educație digitală SuperCoders, dedicat copiilor cu vârste între 10-14 ani, pasionați de tehnologie.

Aceștia vor participa la ateliere susținute de mentori experimentați, precum și la webinare cu unii dintre cei mai îndrăgiți influenceri. În același timp, vor avea șansa de a câștiga premii atractive, dar și unul dintre cele 50 de locuri din cadrul Academiei SuperCoders.

Dezvoltarea abilităților și creativității prin joacă

„Obiectivul pe care Orange și l-a asumat ca parte a Strategiei #OrangeForward este de a face România mai puternică prin digitalizare. Astfel, educația digitală ocupă un rol central în activitatea pe care o realizăm, fiind o prioritate pentru Orange, precum și pentru Fundația Orange, care se alătură programului SuperCoders.

Având acest țel comun, ne dorim să sprijinim cât mai mulți copii pasionați de tehnologie, să-i încurajăm să-și dezvolte abilitățile și creativitatea prin joacă, în



Veronica Dogaru, Corporate Communications & CSR Director, Orange România

timp ce dobândesc competențe care să-i ajute într-o lume în care tehnologia se dezvoltă rapid”, a declarat Veronica Dogaru, Corporate Communications & CSR Director, Orange România.

- **Caravana**, prima etapă a programului, ce are loc în perioada octombrie-noiembrie 2022, reprezintă o serie de ateliere în cadrul cărora participanții vor învăța de la mentorii Simplon România bazele programării în Scratch, limbajul de programare

vizuală pentru copii. În plus, zZAndrei și Karinul le vor împărtăși noutăți de game design, vlogging și tehnologie printr-o serie de webinare live transmise pe canalul YouTube Orange România.

În același timp, în agenda ediției 2022 a SuperCoders vor fi incluse ateliere online și offline pilot pentru elevi și profesori din cadrul unor școli parte din programul Digitaliada, implementat de Fundația Orange.

Sursa: <https://play14.org/>

Despre programul SuperCoders

Programul SuperCoders a fost lansat în 2014 la inițiativa Orange România, împreună cu Simplon România, cu scopul de a promova educația digitală și folosirea responsabilă și utilă a tehnologiei în rândul tinerei generații. De anul acesta, Fundația Orange se alătură inițiativei. Până acum, peste 3900 de copii au beneficiat de experiența SuperCoders, dintre care 650 doar în ediția de anul trecut.

„Ne alăturăm demersurilor Orange România și aducem expertiza Digitaliada mai aproape de SuperCoders, prin implicarea profesorilor și a școlilor din program în cadrul unor ateliere pilot dedicate. Ne dorim să oferim alternative de învățare și experimentare adaptate nivelului de înțelegere al copiilor, complementare metodelor de lucru interactive și conținutului digital educativ la care au deja acces prin intermediul Digitaliada”, a spus Ovidiu Ana, Director Executiv, Fundația Orange România.

- Pentru a se înscrie în **Competiția Națională SuperCoders**, a doua etapă a programului SuperCoders, copiii trebuie să creeze o poveste



Ovidiu Ana, Director Executiv, Fundația Orange România.

interactivă. În baza noțiunilor pe care le-au dobândit în cadrul atelierelor de Scratch și mizând pe creativitate, aceștia trebuie să-l ajute pe supereroul Coder, personajul principal al programului, să ducă la bun sfârșit o nouă misiune, ce vizează consumul responsabil de resurse.

Premiile pe care le pot obține sunt reprezentate de **50 de locuri în Academia SuperCoders**, precum și de tablete iPad și căști Apple AirPods. Înscrierile în competiție sunt deschise până în data de 20 noiembrie, ora 23:59. Mai multe detalii sunt disponibile aici.

- Ultima etapă a programului SuperCoders, Academia, reprezintă o experiență amplă și avansată de programare pentru cei mai talentați **50 de copii**. Pentru o perioadă de 12 săptămâni, ianuarie-aprilie 2023, în cadrul a 12 întâlniri online, acești vor învăța **noțiuni de Web Development (HTML & CSS)**.

Mai multe detalii despre ediția SuperCoders 2022, calendarul activităților, înscrieri și concurs sunt disponibile în cadrul platformei #PentruMăine. ●

If <code> then <fun>
SuperCoders

SuperCoders este programul prin care copiii cu vârste între 10 și 14 ani dobândesc abilități și competențe digitale pentru viața. În cadrul atelierelor SuperCoders, cei mici învață să creeze personaje de super-eroi, să creeze și să programeze scene în Competiția Națională. Cei mai buni 50 de artiști sunt premiați cu un loc în Academia SuperCoders.

SuperCoders este o inițiativă Orange și Fundația Orange România.

Detalii pe [orange.ro](https://www.orange.ro)

Fundația Orange



**20 - 22 OCT
2022**

In-Person, Iasi,
Romania

Școala informală de IT, partener de încredere al companiilor software

Reprezentanții firmelor IT au stat față în față cu absolvenții, la Community Day Iași

Manageri din companiile Cognizant Softvision, Gemini Cad Systems, Tremend Software Consulting, Adservio, Beenear, Visma, Yonder, Strongbytes, EPAM, Signant Health, Codecamp, Ness Digital Engineering, CGM Software Romania, Digital Stack, Train2Perform, BCR Social Finance, și nu numai, au participat la Community Day, un eveniment organizat de Școala informală de IT, în 6 octombrie, la Fab Lab Iași. Inițiativa face parte din seria de acțiuni dedicate pasionaților de IT, cu scopul de a crea o punte de legătură între sistemul educațional și piața muncii din industria software. Evenimentul național organizat în cele mai mari 7 hub-uri tehnologice din România, marchează împlinirea celor 9 ani de când Școala informală de IT schimbă viețile românilor în mai bine. După edițiile Community Day din Craiova și Iași, organizatorii anunță că le vor da întâlnire și pasionaților de IT din București, Brașov, Cluj-Napoca, Craiova, Sibiu și Timișoara, în perioada următoare.

Dacă vrei să lucrezi în IT, o poți face și prin programe de reconversie profesională. Cererea de talente este în



continuă creștere, a fost mesajul firmelor de IT la Community Day. Școala informală de IT a creat un prilej excelent de interacțiune între absolvenții cursurilor de inițiere, pregătire și specializare în IT și companiile de software din Iași. Mai mult, evenimentul a fost deschis publicului larg și s-a adresat tuturor persoanelor interesate de reconversie profesională în IT pentru a accesa o carieră într-un domeniu cu perspective foarte bune de viitor: stabilitate, salarii mari și pachete atractive de beneficii.

„Estimăm că, până la sfârșitul anului, Școala informală de IT va ajunge la 8000 de absolvenți. Cererea de specialiști IT se menține în creștere, iar noi în continuare venim în sprijinul angajatorilor care au nevoie de personal bine pregătit, atât din perspectiva hard skills, cât și din punct de vedere soft skills. De 9 ani, inovăm și schimbăm paradigme în educație. Și

nu ne oprim aici: oferta noastră educațională crește, odată cu nevoile angajatorilor din IT și cu nevoile de învățare ale viitorilor specialiști din industrie”, a declarat la eveniment Răzvan Voica, CEO Școala informală de IT.

În cei 9 ani de activitate, Școala informală de IT a încheiat parteneriate neutre cu firmele de IT din toată țara, iar seria evenimentelor Community Day aduce împreună întreaga comunitate a pasionaților de tehnologie.

Florin Cardasim, Managing partner Strongbytes & Co-fondator Codecamp le-a spus viitorilor cursanți: *„Cea mai importantă valoare pe care o caută angajatorii și e recomandat să o dezvoltați în propria voastră viață este încrederea. Economia, relațiile interumane, evoluția - toate se bazează pe asta. Pe încrederea în forțele proprii”.*



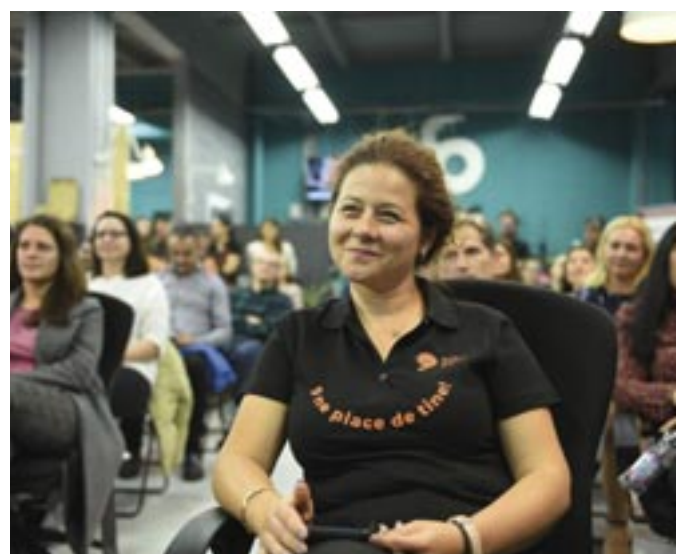
Toți cei din public, interesați de oportunitatea unei cariere în IT și de cursurile Școlii informale de IT, au primit insight-uri despre piața muncii din domeniu, direct de la reprezentanții firmelor de profil, de la mentorii practicieni, dar și de la absolvenții care s-au angajat în companiile software.

Florin Neica, de exemplu, a absolvit cursurile de Intro in IT, Software Testing și Test Automation.

„Lucrez de mai bine de 2 ani în IT. Am început cu un internship la Ness România. La bază, sunt economist și, deși nu am urmat o facultate de profil, am reușit să ajung într-o companie software”.

Premiată inclusiv de ANIS (Asociația Patronală a Industriei de Software și Servicii) și la Gala PIN Awards, Școala informală de IT este un partener de încredere al marilor angajatori din domeniu și câștigă timp pentru oameni, oferindu-le șansa de a învăța programare, testare software, analiză de business, UX design, administrare baze de date sau RPA development, indiferent de vârstă. Peste 120 de mentori predau cele mai moderne tehnologii.

Detalii pe: scoalainformala.ro ●



Iașul - în topul național al destinațiilor de business, cu epicentrul în polul regional al industriilor creative din centrul orașului

Iașul ocupă prima poziție într-un top al noilor dezvoltări pe segmentul office la nivel național și este pe locul trei în ceea ce privește stocul de birouri din România, potrivit celui mai recent studiu al CBRE. Este un loc fruntaș pe care Iașul l-a dobândit în ultimii zece ani de investiții în infrastructura office premium, dezvoltarea centrului universitar și adaptarea resursei umane la cerințele companiilor care s-au stabilit cu birouri aici. Numai în polul de business din centrul orașului, dezvoltat de compania IULIUS, în ultimul deceniu, suprafața de birouri clasa A ajunge la peste 130.000 mp, în proiectele Palas și Palas Campus.

Cluj-Napoca (350.000 mp), Timișoara (294.000 mp), Iași (205.000 mp) și Brașov (155.000 mp) sunt cele patru orașe fanion care, împreună, au depășit 1 milion mp spații de birouri, în afara Capitalei. Iașul a câștigat teren în lupta pentru atractivitatea investițională a orașelor, mizând pe statutul de centru universitar regional și pe susținerea mediului de business, care a impulsionat creșterea pieței office prin dezvoltarea de spații de birouri premium, la standardele pe care multinaționalele le solicită pentru sediile lor.

Spre exemplu, prima clădire inaugurată ca parte din rețeaua națională creată de IULIUS - United Business Center (UBC) – a fost inaugurată în 2010, cu Amazon și



Endava drept chiriași. În prezent, în centrul orașului sunt 7 clădiri în ansamblul Palas, reprezentând peste o treime din stocul de birouri al orașului, cu 50 de companii multinaționale, la care se adaugă Palas Campus, un proiect record pe piața office din România ca suprafață, care a atras noi nume în industria IT locală. La un deceniu distanță, vedem un pol de business puternic, care, odată cu inaugurarea Palas Campus, va depăși 130.000 mp închiriable de spații verzi clasa A.

Iar cifrele în ascensiune privind infrastructura office își găsesc corespondent în rezultatele privind aportul investițional, comunitatea locală din industriile creative și servicii, oportunitățile de angajare și, implicit, nivelul de trai. Totodată, arată faptul că Iașul nu doar și-a conservat competitivitatea ca centru de business, ci continuă să-și etaleze atuurile în raport cu orașele regionale de la noi, dar și de peste hotare.

O nouă dimensiune a spațiilor de birouri

Într-o perioadă de adaptare post-pandemică, companiile au început să regândească spațiile de birouri, astfel încât să răspundă așteptărilor angajaților. Potrivit studiilor, aceștia își doresc mai mult de la birourile în care își desfășoară activitatea: spațiu de lucru în aer liber, un loc în apropierea sediului unde se pot relaxa la terase și să îmbine timpul petrecut la job cu timpul liber, într-un mod cât mai practic. Aspecte care îi determină pe angajatori să aleagă clădiri de birouri nu doar accesibile, ci cu multiple facilități în vecinătate.

„Clădirile United Business Center Iași au ajuns la un grad de prezență fizică de 55 – 60%, din cei aproximativ 10.000 de angajați cât au companiile multinaționale cu sedii în proiectul Palas. Procentul variază în funcție de profilul activității, fiind companii unde angajați au revenit 100% la

birou foarte repede, la fel cum sunt companii care adoptă modelul hibrid de lucru ca politică de motivare și retenție. Există o preocupare a companiilor de a încuraja angajații să revină în birouri, iar una dintre strategiile la care apelează este regândirea ambientului în care aceștia își desfășoară activitatea, mult mai flexibile, interactive și aerisite. Iar asta presupune spațiu, astfel că avem companii care s-au extins și care s-au relocalat în clădirile Palas ori Palas Campus, pentru că au nevoie ca planurile lor de creștere viitoare să poată fi susținute de proiectul office în care sunt prezente”, a declarat Ionuț Pavel, Office Buildings Manager Palas Iași & Palas Campus.



Ionuț Pavel – Office Buildings Manager Palas Iași & Palas Campus

Cât de dinamică este piața office ieșeană

De curând, noi companii au fost anunțate ca făcând parte din comunitatea UBC. Una dintre acestea este Preh, divizie a furnizorului internațional pentru industria constructoare de autovehicule, care a închiriat 4.500 mp pentru centrul său local, în care vor lucra peste 150 ingineri specializați în proiectare de sisteme, dezvoltare și testare software, hardware și mecanică, precum și managementul calității și dezvoltarea produselor din domeniul HMI (Human Machine Interface) și E-Mobility.

Visma Software România, companie ce oferă produse de software care simplifică și automatizează procesele într-o gamă largă de domenii de activitate, inclusiv contabilitate, management financiar, achiziții, resurse umane și salarizare, pentru sectorul privat, public și educație, va inaugura primul său birou la Iași, de 1.400 mp, în Palas Campus. Profidata, dezvoltator elvețian de soluții și servicii software, prezent de peste zece ani în UBC, își mărește de trei ori ca-

pacitatea într-un nou spațiu, de aproximativ 900 mp, în clădirea Palas Campus. Și Voxbone, filială a companiei Bandwith, platforma globală de cloud pe care o aleg întreprinderile pentru servicii de voce și mesagerie, se va alătura comunității de business din proiectul care va avea Amazon drept chiriaș principal, tot din anul 2023. „În cazul proiectelor mixed-use, așa cum sunt Palas Iași și Palas Campus, care oferă un pachet complet work – life – play, segmentul office este în continuare dinamic. Sunt numeroase companii care au intrat recent în portofoliul nostru de chiriași și multe care s-au extins sau au planuri în această direcție. Iar faptul că optează să fie parte din polul regional al marilor companii care activează în tehnologie și care produc soluții indispensabile pentru o viață mai bună reprezintă o recunoaștere a calității vieții pe care aceste proiecte o oferă anagajaților. Iașul s-a dezvoltat mult în ultimii 10 ani și a ajuns pe radarul marilor companii din cele mai dinamice sectoare ale economiei, un trend pe care ni-l dorim continuat și la care contribuim prin ceea ce știm să

Polul de business dezvoltat de IULIUS la Iași: 130.000 mp de spații office clasa A

- 7 clădiri de birouri clasa A United Business Center - 75.600 mp
- Palas Campus – cea mai mare clădire de birouri din România – 60.000 mp
- Peste 60 de sedii de companii
- Peste 10.000 de angajați
- Toate clădirile sunt certificate conform standardelor internaționale de sustenabilitate

facem cel mai bine, să creăm spații în care oamenii se regăsesc și își pot atinge potențialul maxim”, a spus Office Buildings Manager-ul Palas Iași & Palas Campus.

În raportul menționat anterior al celor de la CBRE, Iașul ocupă primul loc în clasamentul noilor dezvoltări, excluzând Bucureștiul, cu 80.000 mp de spații noi de birouri. Palas Campus, cea mai mare clădire de birouri din România ca suprafață, va livra 60.000 mp, reprezentând principala investiție pe segmentul office din ultimii ani, de peste 120 de milioane de euro. „Proiectele IULIUS sunt dezvoltate ca răspuns la nevoile reale ale pieței, iar atunci când demarăm lucrările, ne bazăm pe cifre concrete, nu pe tendințe speculative. Iar Palas Campus nu face excepție. Deși este un proiect lansat în pandemie, s-a realizat în timp record și este închiriat integral. De la începutul anului viitor, aici vor lucra aproximativ 5.000 de persoane, care se vor bucura atât de cele mai moderne spații de birouri, cât și de concepte de retail



Palas Campus – un proiect care propulsează piața office ieșeană

personalizate. Palas Campus este un proiect conceput, construit și operat după principii verzi, o direcție pe care companiile o urmăresc inclusiv în strategia lor de sustenabilitate și pe care o continuă în amenajarea spațiilor și activitatea cotidiană”, precizează **Ionuț Pavel**.

Palas Campus este o dezvoltare pe orizontală, ce include șase corpuri de clădire dotate la cele mai înalte standarde de calitate și sustenabilitate, fiind aranjate astfel încât să creeze o curte

interioară, cu spații verzi și alei de promenadă. Va fi integrată și o zonă de food market, un concept nou în Iași, cu restaurante, cafenele și terase, un hub medical, dar și un spațiu dedicat produselor și serviciilor antreprenorilor autohtoni.

Revitalizând o zonă centrală nevalorificată, proiectul dezvoltat de IULUS poartă amprenta companiei ieșene, grădinile urbane, spațiul de relaxare în aer liber fiind de 4.500 mp. În

același timp, pe unul dintre corpuri este amenajată o terasă verde, unde angajații se pot relaxa sau chiar lucra.

Parcare subterană cu două niveluri, având 625 de locuri de garare, piste de ciclism de 650 metri, spații securizate pentru biciclete, vestiare și dușuri pentru cei care aleg să vină la birou cu mijloace de transport alternative (biciclete, trotinete etc.), stații pentru automobilele electrice sunt parte din facilitățile pe care le oferă proiectul cu scopul de a susține mobilitatea urbană.

Palas Campus se remarcă și din prisma sustenabilității, fiind un proiect care va deține dublă certificare pentru clădiri verzi: EDGE (Excellence in Design for Greater Efficiencies) al International Finance Corporation (IFC) și LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) al US Green Building Council. De altfel, proiectul a atras și primul credit verde acordat unei companii românești, de la IFC, parte a Băncii Mondiale. ●





IASI2023

15th WE Championships



World ESports
Championships

PARTENERI



Asociații studențești la Iași





CGMSoftware
Romania
cgm.com/ro

#eHealth

#enjoy

#worksmart

#eHealth

#development

#6years

6 years of eHealth

#AllInForCGM



We create software
solutions for the
**international
healthcare market**

#fun

#software

#solutions

Join the
eHealth Revolution

#worksmart

#team



Bulevardul Chimiei 2
Iași, 700415
România



CompuGroup
Medical



TRUE
SW THE TRUE WAY

Learning from the best.

ro.scc.com