



PINmagazine.ro

PUBLICAȚIA INDUSTRIEI REGIONALE DE TECH

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

ÎNCOTRO SE ÎNDREAPTĂ INDUSTRIA

au apărut primele concedieri
52% din firme se pregătesc de
frânarea economiei
cu toate astea, industria IT va
ajunge la 12% din PIB in 2025



**NOI FENOMENE APĂRUTE
ÎN INDUSTRIA TECH**



Corina Vasile,
director executiv ANIS

**FOND DE INVESTIȚII BCR
PENTRU STARTUPURI**



Thomas Kolarik, Vicepreședinte
Operațional și IT al BCR

**GENPACT: PLANURI MARI DE
DEZVOLTARE LA IAȘI**



Alexandru Stoenescu, country
leader Romania & Bulgaria

**AU APĂRUT PRACTICI ABUZIVE
DE CONCEDIERE ÎN IT**



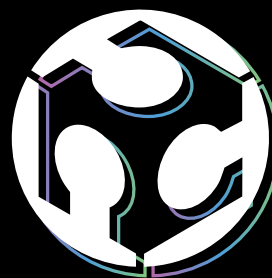
Doru Șupeală, Hacking Work

De 6 ani învățăm împreună despre
viața de coworking și comunitate.

Cu bune și cu mai puțin bune.
Cu urcușuri și coborâșuri.

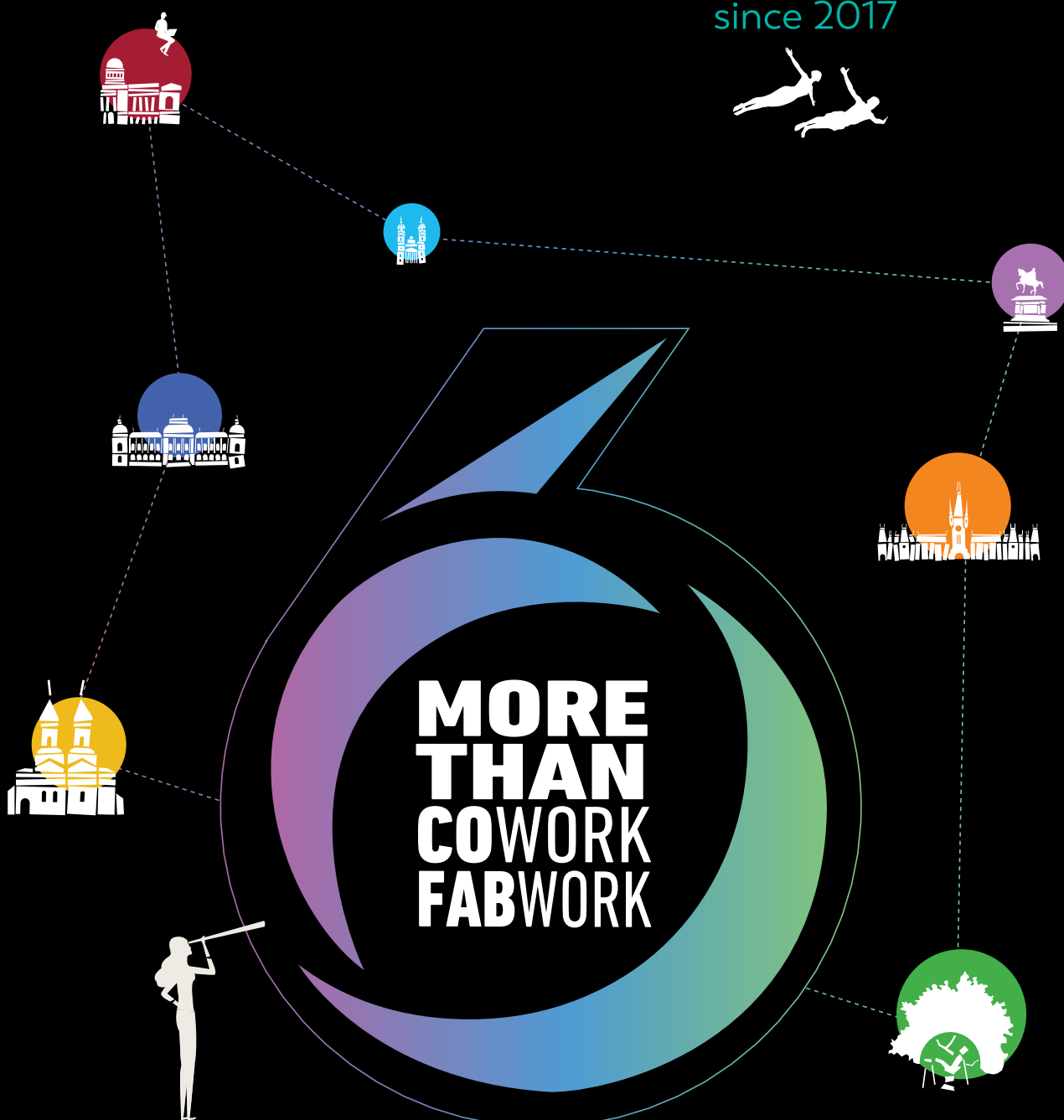
Ce știm clar e că fără tine, ar lipsi
scânteia de Fabulos!

Mulțumim că ești aici



FABLABIAȘI

Happy 6 years
FABnniversary
since 2017





Încotro se îndreaptă industria IT din România?

Industria IT din România se apropie de un punct de inflexiune, moment care este generat deja de mai multe fenomene ce au apărut în ultima perioadă și sunt acum în dezvoltare.



Dan Radu
editor
PINmagazine.ro

Un prim seism este dat de modificarea facilităților fiscale primite de angajații industriei - eliminarea scutirii de plata impozitului pe venit pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor.

23% din firmele din industrie au declarat că vor compensa această eliminare, 18% au spus că nu, restul nu au luat încă nici o decizie.

Conform studiului - pe care îl găsiți în acest număr, în secțiunea **Cover Story** - companiile mari, cu peste 500 de angajați, au răspuns în mai mare măsură (56% dintre ele) că deocamdată nu compensează, dar începând cu 2024 se gândesc la o variantă de compensare, iar companiile mici, cu mai puțin de 50 de angajați, au răspuns în mai mare măsură (34% dintre ele) că vor compensa în totalitate.

Un alt fenomen apărut - este pentru prima dată de la explozia acestei industrii când angajatorul este cel care „face cărțile”, care are the upper

hand. Până acum, angajatul era cel care dicta condițiile contractului și care părăsea compania la cea mai mică nemulțumire.

Maturizarea industriei a adus și recalibrări de activitate din partea companiilor, ce a atras și concedieri. Mii de angajați își pierd joburile zilnic, pe tot globul, în timp ce marile companii fac investiții majore în inteligență artificială și automatizare și suspendă în consecință proiectele de recrutare a talentelor.

52% din firmele de IT din România au declarat că se pregătesc pentru un an 2024 mai turbulent, așa că și-au activat mecanismele de reziliență pentru o economie ce merge cu tot mai multe frâne trase. Cum arată măsurile la

prima mână pe care au decis să le aplice de anul viitor:

- reducerea bugetelor de călătorii (60% dintre firme)
- reducerea bugetelor alocate evenimentelor firmei (55%)
- înghețarea (oprirea) noilor angajări (42%)
- tăierea bugetelor de Learning & Development (28%)
- amânarea creșterilor de salarii pentru 2024 (18%)
- eliminarea tichetelor de masă, de vacanță sau a voucherelor pentru sport și cultură (13%)
- alte măsuri (22%)

Așadar, cu toate aceste zguduiri care vor reazeza piața, cei de la ANIS - asociația patronală a industriei IT - prevăd o creștere a sectorului, ce se întrevede a ajunge la 10-12 din PIB, de la 7-8 la sută cât este în prezent.

Personal, cred că suntem într-o perioadă mai proastă, cu semne confuzionante, dar în opinia mea nu anul viitor va fi cel mai greu, ci anul 2025 - anul „mahmurelii”. Pătrucerea se va fi terminat, deficitele vor fi în cer, reformele au fost amânate sau îngropate în anul electoral și guvernării se vor uita din nou în jur după bani. Și victima perfectă a fost dintotdeauna și va fi și atunci - sectorul privat. ●

Ce puteți citi în acest număr:

EDITORIAL

Dan Radu – Încotro se îndreaptă industria IT din România? 3

ANALIZE & TENDINȚE

George Țurcănașu – Angajații din IT au ajuns la 16% din totalul angajaților din zona Iașului 6

BCR va înființa o companie de investiții – 100% deținută de BCR – care va furniza capital startup-urilor românești 10

BCR SEED STARTER: Prima companie de capital de risc corporativ lansată de o bancă din România plănuiește o investiție de 5 milioane EUR în ecosistemul local de startup-uri tech 12

ORANGE ROMÂNIA: Ce vom face în următorii 5 ani 15

Cristina Petrache – Generația Z este tot mai prezentă în business 17

Cristina Petrache – Radu Oprea, Ministrul Economiei: „Iașul este noua forță în zona digitală a competențelor IT-iștilor în România” 20

COVER STORY

Dan Radu – În ce direcții se îndreaptă industria IT din România 26

Florentina Bădiță – Impactul limitării facilităților fiscale în IT și perspective pentru 2024 30

Doru Șupeală – Cum arată viitorul? 32

PEOPLE OF TECH

Dan Radu – GENPACT: „Suntem o companie care ajută alte companii să se transforme” 36

Radu Burlacu – Inteligența artificială, noua „armă” 42

Despre eșec și revenire în drumul antreprenorial 46

Alexandra Ceornei – HEALTWO: Un nou startup în dezvoltare pentru psihologi și psihoterapeuți 48

Cristina Petrache – Ce firme au fost la Târgul IMM-urilor din IT și Cyber Security 50

Tremend oferă premii de 10.000 euro pentru inovatorii în AI 54

OP'nSoft - Plastic Omnium's full software expertise for automotive lighting 56

Studenții explorează cu HELLA viitorul industriei automotiv 58

High-Tech Systems & Software: un an de la deschiderea biroului din Iași 61

Primul laborator educațional pe patru roți, Fab Mobile, pleacă la drum în Moldova 62

MANAGEMENT & DEZVOLTARE

Daniel Dragoș Panainte – 2024 – Pledoarie pentru Reconectare 64

Claudiu Florea – Modele actuale de management nu stimulează creativitatea la locul de muncă 66

Cristina Danilov – Boala „șefilor” - e imposibil să conduci mult fără să-ți strici psihicul 68

Gabriel Manole – Clarity and the wrongdoings of leadership 72

Valentin Măzăreanu – About the Qualitative and Quantitative Risk Assessment 74

O nouă serie de programe gratuite de educație tehnologică pentru transformarea digitală a instituțiilor publice din România, derulată de Alianța Națională pentru Digitalizarea Instituțiilor Publice Școala informală de IT sărbătorește 10 ani cu 100 de ore de cursuri gratuite 80

COLEGIUL EDITORIAL:

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

GEORGE PENTRU AFACEREA TA

Cont 100% online

Finanțare cu zero documente

Profil unic

George. Primul banking Intelligent.

www.bcr.ro

Inovație **BCR** 

Angajații din IT au ajuns la 16% din totalul angajaților din zona Iașului

Angajații din domeniile IT au ajuns la 24.000 de persoane, numărul total de angajați din zona urbană a Iașului plus periferiile atinge aproximativ 150.000 de persoane. **Mai bine de 20% dintre cei 24 de mii de salariați lucrează în primele două companii din ierarhia angajatorilor locali: Amazon și Continental.**

Evoluția numărului de angajați în domeniile IT din Iași conform sectoarelor CAEN:

4.400 – 2016,
7.000 – 2017,
9.300 – 2018,
11.300 – 2019,
12.500 – 2020,
14.600 – 2021
15.700 - 2022.

La cei 15,7 mii de salariați se adaugă alți peste 8,3 mii de salariați ce lucrează în serviciile externalizate non-IT, așa încât, domeniile IT&Outsourcing cumulează la Iași aproximativ 24 de mii de angajați, ce reprezintă aproape 16% dintre angajații aglomerației urbane ieșene, cam tot atât fiind reprezentată și industria de transformare în structura angajaților ieșeni.

Acestea sunt valorile specifice domeniilor IT din Iași, conform bazelor de date TEMPO-INSSE (pentru sectoarele CAEN 62-63) și topfirme.com și listafirme.ro (pentru CAEN 5821 și 5829 – activitățile de editare a jocurilor de calculator, respectiv a produselor software).

Cel mai probabil, creșterea va continua într-un ritm asemănător și în 2023, fiind susținută deopotrivă de intrarea pe piața locală a unor noi companii multinaționale, dar și de către extinderile de activitate ale principalelor com-



George Țurcănașu

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

panii multinaționale sau naționale care s-au implantat în anii anteriori: Amazon, Microsoft, Visma, Vitesco, AMD, Hella, Cognizant Softvision.

Cum se face că avem o creștere a domeniilor IT peste capacitatea polului de talente Iași?

Cele mai multe estimări ale specialiștilor arată că Iașul aduce pe piața IT între 1000 și 1200 de absolvenți ai facultăților și secțiilor de profil din cadrul Universității „Alexandru Ioan Cuza” și Universității Tehnice.

Un număr de câteva sute de noi IT-iști pe piața locală produc și școlile informale, dar cumulând toate aceste surse, Iașul nu poate produce mai mult de 1400 de absolvenți IT pe an!

Atunci, cum este posibil ca mai mulți ani la rând creșterea să fi fost și de peste 2000 de angajați?

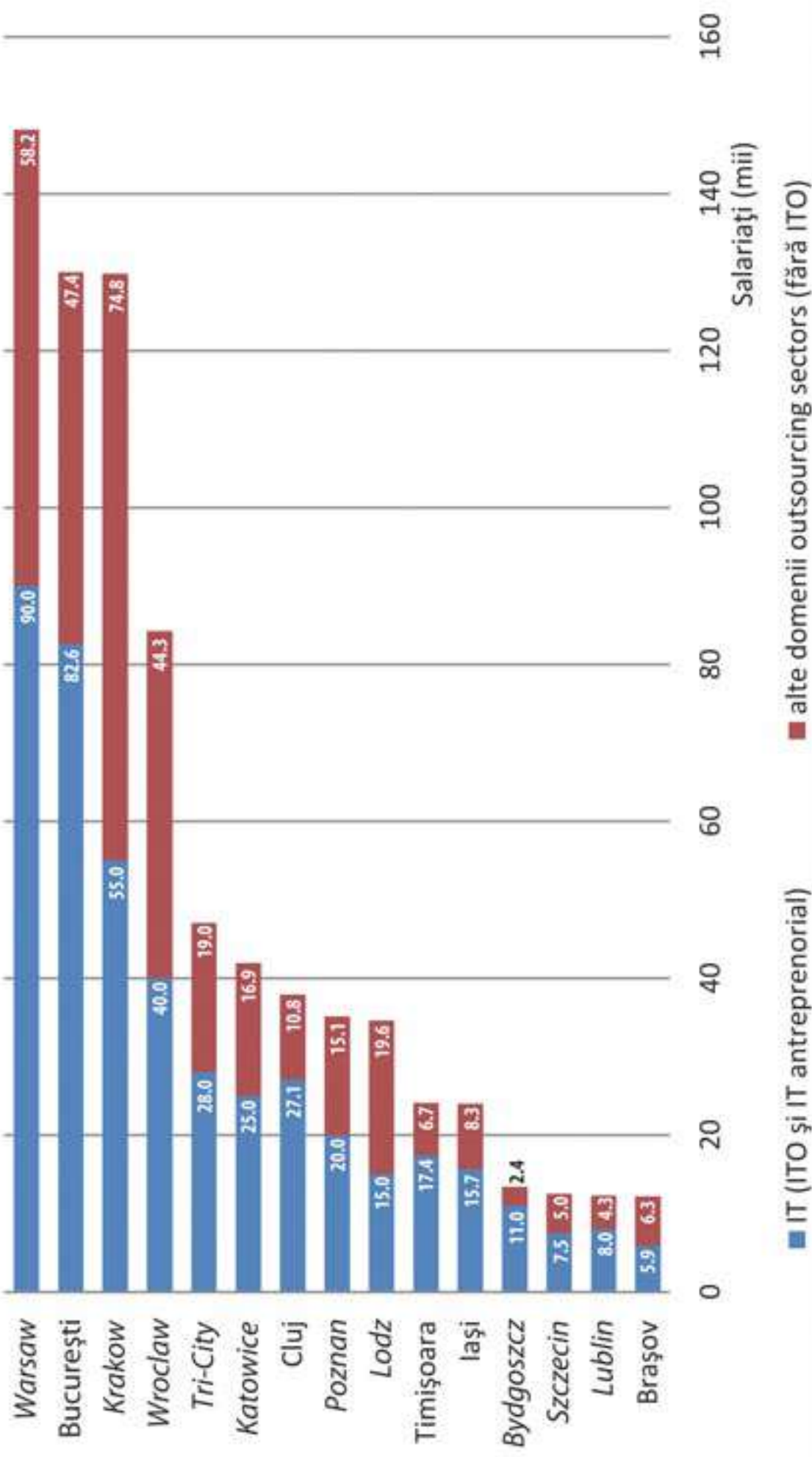
Într-un interval în care scutirea de anumite taxe a favorizat domeniile IT-ului propriu-zis, e foarte posibil ca evoluția numărului de angajați să se fi bazat și pe reconversia unor angajați în interiorul companiilor pe codurile CAEN specifice. O modalitate de a mări salariile fără să se dreneze bani mulți către bugetul de stat.

Schimbările din legislație, schimbări ce vor duce la eliminarea avantajelor pentru o bună parte a angajaților IT, vor afecta cu siguranță ritmul de creștere al acestor domenii, dar nu pentru anul în curs, ci începând cu intervalul 2023-2024.

O economie urbană din ce în ce mai dependentă de scara globală

La cei 15,7 mii de salariați se adaugă alți peste 8,3 mii de salariați ce lucrează în serviciile externalizate non-IT, așa încât, domeniile IT&Outsourcing cumulează la Iași aproximativ 24 de mii de angajați, ce reprezintă aproape 16% dintre angajații aglomerației urbane ieșene, cam tot atât fiind reprezentată și industria de transformare în structura angajaților ieșeni.

Numărul angajaților din IT&Outsourcing în principalele orașe ale Poloniei și României - 2022



La nivelul marilor orașe românești, această pondere a domeniilor IT&Outsourcing e asemănătoare cu a Clujului sau a Timișoarei.

Și din această cauză, salariul mediu la Iași e al III-lea în ierarhia națională (după cel al Clujului și al Timișului, excluzând Bucureștiul și județul Ilfov).

E foarte posibil ca masa salarială cumulată a celor ce lucrează în aceste domenii la Iași să se apropie de 1/3 din masa salarială totală ce intră în aglomerație.

Asta înseamnă că o bună parte a prosperității orașului nostru e determinată de aceste domenii economice. Lucru îmbucurător, fără doar și poate, dar această concentrare a bunăstării poate să fie și punctul slab al economiei locale.

Câți dintre IT-iștii ieșeni își dezvoltă propriile produse și câți lucrează în outsourcing?

E dificil de răspuns la o astfel de întrebare, așa că voi apela la câteva opinii ale specialiștilor din domeniu.

Prin 2017, **Traian Luca**, CEO la Gemini CAD Systems, afirma la o dezbatere **PIN Magazin** că **mai puțin de 5% dintre salariații ieșeni din domeniu lucrează în companiile autohtone.**

E posibil ca situația să se fi schimbat între timp, dar nu radical. Outsourcingul domină în continuare.

Ca să ne facem o idee despre cât de mult concentrează aceste domenii forța de muncă, mai bine de 20% dintre cei 24 de mii de salariați lucrează în primele două companii din ierarhia angajatorilor locali: Amazon și Continental.

Ca să ne facem o idee despre cât de mult concentrează aceste domenii forța de muncă, mai bine de 20% dintre cei 24 de mii de salariați lucrează în primele două companii din ierarhia angajatorilor locali: Amazon și Continental.

Mai sunt 27 de companii și puncte de lucru cu un număr de angajați cuprins între 200 și 700 de persoane și peste 110 companii și puncte de lucru al cărui număr de angajați e cuprins între 20 și 200 de persoane.

Mai sunt 27 de companii și puncte de lucru cu un număr de angajați cuprins între 200 și 700 de persoane și peste 110 companii și puncte de lucru al cărui număr de angajați e cuprins între 20 și 200 de persoane.

O estimare grosieră ar fi că peste 80% dintre angajații din domeniile IT&Outsourcing lucrează în aceste companii. Restul de aproximativ 4500 de angajați ar lucra în celelalte peste 1000 de firme și puncte de lucru ce au sub 20 de angajați.

Nu toți cei ce lucrează în entitățile economice de peste 20 de angajați sunt din zona serviciilor externalizate.

Iată câteva exemple de companii antreprenoriale ce își dezvoltă propriile produse: Romsoft, Adservio, Gemini CAD Systems sau Grapefruit. Dar, tot la fel de adevărat e și faptul că e posibil să identificăm practica outsourcingului și în rândul entităților economice cu sub 20 de salariați.

Economia outsourcingului e fragilă?

Tot **Traian Luca**, la aceeași dezbatere **PIN Magazin**, a insistat și pe ideea că,

fiind vorba de domenii susceptibile la delocalizare, într-o perioadă de criză, **mulți oameni vor rămâne fără loc de muncă dacă se vor face concedieri în masă și dacă aceste firme străine se vor retrage de pe piața românească.**

Din această perspectivă e necesară o strategie locală, care să concentreze eforturile unor actori diverși – de la autoritățile locale și regionale, la antreprenori, de la cei care lucrează în companiile multinaționale, la creativi.

Să fim însă mai puțin pesimiști. În condiții normale, la Iași încă e loc de creștere!

ITO și IT&Outsourcing - care e diferența

Cele două mari domenii economice nu sunt echivalente.

ITO-ul însumează domeniile IT ai căror salariați lucrează în activitățile de outsourcing, în timp ce **IT&Outsourcing** reprezintă o categorie mai cuprinzătoare.

Dacă privim aceste ultime activități din perspectiva numărului de angajați, aici sunt însumați cei care lucrează în ITO, cei ce lucrează **în alte servicii externalizate non-IT**, dar și cei care lucrează în **IT-ul antreprenorial** – cei ce-și dezvoltă propriile produse.

Foarte adesea salariații care lucrează în firmele ce-și dezvoltă produse proprii sunt asimilați zonei creative a acestor activități.

În România, în absența cvasitotală a unor statistici care să separe zona creativă sau măcar dezvoltatorii produselor proprii de activitățile de outsourcing (implantărilor de tip offshore sau nearshore ale firmelor

multinaționale), devine imposibil să facem o estimare a procentului reprezentat de IT-ul antreprenorial.

Nu cunoaștem decât valoarea totală a salariilor din domeniile IT (valoare obținută prin însumarea sectoarelor CAEN 62-63 și a sectoarelor CAEN 5821 și 5829 – activitățile de editare a jocurilor de calculator, respectiv a produselor software): 174,4 mii salarii – în 2022.

Doar câteva aprecieri vagi ne pot lămuri cât de creativ (sau nu!) e IT-ul românesc: „[...] suntem departe de a fi un Silicon Valley al Europei de Est. Noi, din interiorul industriei, nu considerăm că suntem în acel model. În Silicon Valley există foarte mulți bani alocați pentru cercetare-dezvoltare și se creează în primul rând produse, în timp ce peste 90% din industria IT românească este formată din outsourcing”, spune **Valerica Dragomir**, până în 2019 președintele Asociației Naționale a Industriei de Software - ANIS (M. Voinea, D. Muntean, 2018).

Vă reamintesc că tot pentru aceeași perioadă, antreprenorul ieșean **Traian Luca** (GeminiCAD Systems), înainta pentru Iași o cifră de două ori mai mică (vezi prima parte a seriei): **doar ceva mai mult de 5% dintre companiile IT din Iași**, apreciază domnia sa, **își dezvoltă propriul produs, restul încadrându-se în zona outsourcingului.**

„IT-ul din România nu putea crește altfel decât mizând pe partea de outsourcing”, crede **Valerica Dragomir**, în timp ce antreprenorul IT **Alex Lăpușan** afirmă că „outsourcingul e o etapă normală, care ne-a ajutat să ne formăm o educație anteprenoprială. [...] Cred că acum e important să creștem generații noi de firme care să ofere valoare adăugată și în zona de produs. E dificil și pentru că piața locală este mică și nu permite

firmelor să testeze anumite produse și apoi să iasă cu ele afară” (M. Voinea, D. Muntean, 2018).

2018-2022 (anul ultimelor date) reprezintă un interval suficient pentru ca o industrie dinamică să producă metamorfoze structurale importante. Poate că acel procentaj de 90% estimat ca outsourcing în industria IT românească nu mai e de actualitate, dar nici nu poate fi cu mult mai redus, având în vedere că marile firme din domeniile IT-ului propriu-zis s-au apreciat cu valori importante în acest interval.

România vs. Polonia - mult mai mulți antreprenori locali la vecini

Dacă plecăm de la premisa formulată de antreprenorul ieșean **Traian Luca**, potrivit căruia **outsourcingul în IT reprezintă domenii susceptibile la delocalizare într-o perioadă de criză**, IT-ul românesc pare a fi o parte destul de fragilă a structurii economice naționale.

Schițarea contextului național și regional european în care evoluează domeniile IT&Outsourcing ale Iașului e utilă înțelegerii atât a maturității acestora, cât și a gradului de expunere la evoluția pieței globale a noii economii locale.

Polonia e statul est-european pentru care avem cea mai mare acuratețe a datelor statistice. Din această cauză ne vom limita comparația cu marile orașe ale acestui stat.

Pentru outsourcingul non-IT din România utilizăm date estimate, pornind de la site-urile economice (topfirme.com și listafirme.ro), date ce mai prezintă probabil abateri de la realitate. Sperăm că nu foarte mari.

Anul de referință e 2022, iar spre comparație ne-am concentrat pe capitale și cele mai consolidate metropole și orașe regionale: 5 în cazul României (București, Cluj, Iași, Timișoara și Brașov) și 10 în cazul Poloniei (Varșovia, Cracovia, Wrocław, Tri-City, Katowice, Poznan, Lodz, Lublin, Szczecin și Bydgoszcz). Sursele datelor sunt: TEMPO-INSSE, topfirme.com, listafirme.ro (pentru România), ABSL – Business Services Sector in Poland 2022 și Krakow IT Market Report 2023 (pentru Polonia).

Polonia are 360 mii de angajați în IT-ul propriu-zis, indiferent că e outsourcing sau nu, iar România are 174,4 mii.

În ambele state, aceste domenii sunt concentrate în principalele orașe (85% în cele 5 orașe românești și aproximativ 84% în cazul celor 10 orașe poloneze).

Pentru Polonia surprinde dimensiunea IT-ului antreprenorial (ignorat de către ABSL).

Cele zece orașe poloneze selectate cumulează aproximativ 300 mii salarii IT (aproape 360 mii la nivelul Poloniei), dintre care doar ceva mai mult de 117 mii se regăsesc în zona de outsourcing, cea care se afla sub vizorul ABSL.

Repet, în România nu cunoaștem în mod oficial structura salariilor IT pe cele două domenii principale.

Dacă adăugăm și outsourcingul din sectoarele non-IT, cele 10 orașe poloneze concentrează peste 559 mii salarii, dintr-un total de aproximativ 640 mii la nivel național, iar cele 5 orașe românești însumează 228 de mii, dintr-un total național de peste 270 de mii de salarii. ●

BCR va înființa o companie de investiții – 100% deținută de BCR – care va furniza capital startup-urilor românești

Thomas Kolarik,
Vicepreședinte Operațional și
IT al BCR, a anunțat la IQ
DIGITAL Summit Timișoara, în
premieră, că banca va lansa în
2024 un program dedicat
investițiilor pentru finanțarea
start-up-urilor locale.

Dar a vorbit și despre erori inerente de strategie, lecții învățate din dezvoltarea **George** sau **InnovX** – sau despre cum s-a adaptat în lumea corporate, ca fost antreprenor.

Thomas e, de fapt, un antreprenor care lucrează într-o corporație.

Printre altele, a fost și profesor de C++ la **Universitatea din Viena**, acolo unde a studiat economie și știința calculatoarelor.

A fost în prima linie când au început studiile care stau la baza A.I.-ului de azi.

Experiența antreprenorială (a petrecut o treime din viața profesională în zona startups, dar lucrează acum într-o corporație) și faptul că **provine din Austria** (care nu e neapărat pe locul 1 în popularitate, în România, în contextul disputei politice București – Viena pe tema Schengen) fac din **Thomas un personaj aparte.**

Un „misfit” – după cum se auto-descrie.

Din proprie experiență, **Thomas** spune că **încercarea de a forța o corporație să acționeze după o cultură**



antreprenorială e un demers eșuat, din start.

Flexibilitatea și **dezvoltarea unei gândiri intraprenoriale** sunt necesare,

însă nu se întâmplă peste noapte. Corporațiile au nevoie de start-up-uri pentru că birocrăția și rigorile obligatorii în lumea corporate inhibă creativitatea și limitează curajul.



70% din clienții BCR sunt digitalizați, în sensul că își creează conturi pe telefon și fac diferite alte operațiuni singuri.

Nu întâmplător, Thomas a adus pe scenă exemplul InnovX, **acceleratorul BCR** care a contribuit la creșterea a **peste 180 de startup-uri din România**, care au reușit în ultimii 5 ani să atragă **peste 40 de milioane de euro din diverse surse** pentru finanțarea unor idei curajoase în tehnologie.

În cadrul InnovX-BCR, cei **100 de mentori** din cadrul băncii, **care lucrează cu antreprenorii**, au ocazia să se „moliapsească” cu ideile și spiritul acestora.

InnovX-BCR e o formulă prin care bunele practici ale startup-urilor sunt îmbrățișate pe bune, nu doar că „dă bine”, așa cum se întâmplă în unele corporații.

În BCR există **13 laboratoare** în care angajații din departamentele băncii cu expunere către digital – cei care lucrează pentru **George, aplicația de mobile**

banking a BCR, de exemplu – fac chestii smart împreună.

Adică sunt concentrați să creeze **servicii și funcționalități noi și să le îmbunătățească pe cele existente.**

Cea mai importantă decizie pe care a avut-o managementul BCR – după câteva inerente greșeli – a fost focusul pe telefonul mobil, spune vicepreședinte băncii care ocupă azi locul al doilea în România, după active.

„Folosește același canal pentru clienți și angajați. Ne-a luat ceva timp să înțelegem asta, sincer”

Și nu e doar atât, după cum explică liderul BCR: concret, clienții care merg în sucursalele fizice sunt ajutați de consilierii băncii să folosească toate funcționalitățile George pe propriul telefon mobil: pot să-și deschidă **conturi**, să-și cumpere **asigurări** sau să ia **credite**.

70% din clienții BCR sunt digitalizați, în sensul că își creează conturi pe telefon și fac diferite alte operațiuni singuri.

Cea mai importantă decizie pe care a avut-o managementul BCR – după câteva inerente greșeli – a fost focusul pe telefonul mobil

Pe scena **IQ DIGITAL Summit Timișoara**, oficialul BCR a făcut un **anunț în premieră** – de mare interes pentru antreprenorii care au sau vor avea nevoie de finanțare pentru startup-urile lor.

„BCR va înființa o companie de investiții – 100% deținută de BCR – care va furniza capital startup-urilor românești. Și asta e ceva diferit – vom fi prima bancă din România care face acest lucru și, dacă veți dori bani pentru compania dumneavoastră, puteți aplica la BCR începând cu ianuarie 2024.”

(text de Marian Hurducaș, pentru site-ul iqdigital.ro)

Summitul de la Timișoara, parte din proiectul IQ DIGITAL, e un concept Upgrade 100 și George – BCR. Partener de tehnologie: VODAFONE.

BCR SEED STARTER:

Prima companie de capital de risc corporativ lansată de o bancă din România plănuiește o investiție de 5 milioane EUR în ecosistemul local de startup-uri tech

- BCR lansează BCR Seed Starter, prima companie de capital de risc corporativ (CVC) a unei bănci din România, dedicată investițiilor de tip equity în startup-uri de tehnologie.
- BCR Seed Starter va deveni operațional din ianuarie 2024, cu investiții planificate de 5 milioane de euro pentru următorii cinci ani.
- BCR Seed Starter a fost creată pentru a susține ecosistemul de startup-uri românești, cu scopul de a genera inovație și valoare pentru bancă și clienții săi, punând accent și pe domeniile ESG.



Banca Comercială Română (BCR) anunță lansarea BCR Seed Starter, o subsidiară deținută integral de BCR, care este prima companie de capital de risc corporativ (CVC) înființată de o bancă din România.

Compania vizează investițiile în startup-uri de tehnologie și va fi operațională începând din ianuarie 2024.

Cu un angajament financiar pentru investiții de 5 milioane de euro în următorii cinci ani, BCR Seed Starter are ca obiectiv furnizarea de capital pentru un portofoliu de startup-uri inovatoare, care au potențialul de a optimiza procesele bancare interne, de a îmbunătăți portofoliul de servicii oferite clienților BCR sau de a susține integrarea standardelor ESG.

„BCR Seed Starter ne oferă instrumentele necesare pentru a continua să amplificăm angajamentul BCR față de tehnologie și inovație. Prin investiții strategice în capital de risc corporativ, cu prioritate în companii care valorifică tehnologia financiară, scopul nostru este să generăm inovație în cadrul băncii, aducând mai multă valoare clienților noștri. Mai mult, ne dorim să aducem valoare strategică ecosistemului local de startup-uri, ca să le susținem în procesul de creștere și de obținere a succesului pe termen lung. Pentru că dincolo de bani și resurse, BCR Seed Starter înseamnă și furnizarea de know-how, de profunzime, din industria financiară și acces la o bază extinsă de potențiali clienți și investitori. BCR Seed Starter aduce o abordare nouă în peisajul CVC-urilor din România, cu mai multă flexibilitate și suport de durată, care accelerează dezvoltarea antreprenorială și

*consolidează rolul României în inovația europeană,” a declarat **Thomas Kolarik, Vicepreședinte IT & Operations la BCR și Președinte al Consiliului de Administrație la BCR Seed Starter.***

În schimbul unei participații minoritare în startup-urile în care investește, BCR Seed Starter își propune să stimuleze creșterea durabilă prin diversificarea surselor de capital disponibile pentru startup-uri, oferind o alternativă flexibilă la modelul tradițional de finanțare bancară. Un avantaj notabil al investiției BCR Seed Starter este creșterea credibilității startup-ului în ochii investitorilor și partenerilor internaționali și locali, precum și ai potențialilor clienți.

„Suntem mândri că BCR Seed Starter deschide un nou capitol în sectorul bancar



Carmen Dibuş, CEO
al BCR Seed Starter

românesc, devenind prima companie de capital de risc corporativ lansată de o bancă. Această inițiativă valorifică activele corporative ale BCR, nu doar prin accesul la piețe noi și prin dezvoltarea unui nou model de afaceri, ci mai ales prin faptul că stimulează inovația made in România.

BCR Seed Starter va oferi startup-urilor oportunitatea de a dezvolta, testa, adapta și oferi produse cu valoare adăugată, atât pentru ecosistemului BCR și Erste, dar și direct către clienții băncii. Colaborarea se va desfășura pe o bază non-exclusivă, deoarece scopul nostru este să ajutăm startup-urile să crească pe piețele lor țintă. Obiectivul nostru este să investim un tichet mediu de 500.000 de euro, în schimbul unei participații minoritare de maximum 24,99%", a declarat **Carmen Dibuş, CEO al BCR Seed Starter.**

Deși activitățile de capital de risc în România au crescut semnificativ în ultimul deceniu, de la un nivel aproape inexistent, suntem încă în urma mediei UE și a altor țări din Europa Centrală și de Est.

România s-a clasat pe locul cinci în CEE pentru finanțarea prin capital de risc

obținută în 2022, în urma Estoniei, Cehiei, Croației și Poloniei, care în total reprezintă 70% din volumul total de finanțare în regiune, conform Romania Venture Report 2022.

Mai mult, România are un deficit de finanțare de aproape 7 miliarde de euro pentru startup-uri, comparativ cu vecinii săi din Europa Centrală și de Est, strângând doar 128,2 milioane de euro în perioada 2018 – 2021.

Această cifră este umbră de o performanță regională robustă, așa cum subliniază un studiu realizat de ROPEA și Deloitte, bazat pe date furnizate de Invest Europe, una dintre cele mai mari asociații globale de capital privat și capital de risc. Astfel, BCR Seed Starter se poziționează ca un partener strategic în schimbarea acestei dinamici, amplificând potențialul inovator al startup-urilor românești, într-un moment în care capitalul pentru startup-urile tehnologice este mai dificil de obținut.

Ce ar trebui să știe startup-urile când aplică?

- Finanțarea provine integral de la BCR. Investițiile în startup-uri vor fi

realizate din fondurile proprii ale BCR Seed Starter, ce are ca țintă două investiții strategice în 2024.

- BCR Seed Starter deschide accesul către întregul ecosistem al Grupului Erste și către toți clienții săi, oferind nu doar finanțare prin contribuții de capital, ci și un parteneriat strategic cu omologii din grup, Seed Starter České spořitelny și Seed Starter Slovenskej sporiteľne. Această colaborare amplifică impactul asupra startup-urilor aflate în stadiile inițiale, „pre-seed” și „seed”. Odată cu intrarea BCR Seed Starter în structura acționariatului, startup-urile vor avea oportunitatea de a colabora direct cu Grupul BCR și vor beneficia de încredere, expertiză, rețea și oportunități de creștere.

Care este calendarul și cum se face selecția?

- Procesul de aplicare pentru finanțare este deschis oricărui startup tech interesat, cu precizarea că BCR Seed Starter caută sinergii cu industria bancară, explorând oportunități de afaceri și tehnologii emergente care stimulează creșterea în sectorul serviciilor financiare sau susțin standardele ESG.
- Startup-urile pot depune aplicații începând cu primul trimestru al anului 2024 pe site-ul dedicat, www.seed-starter.ro.
- Decizia de investiție se va baza pe un proces structurat și coerent, care include o analiză riguroasă, de tip due diligence, cu o atenție deosebită acordată potențialului de creștere al startup-ului și alinierii acestuia cu valorile și direcțiile strategice ale Grupului BCR. ●



**Orice business conectat
este o posibilă țintă cibernetică.
Dar poate fi protejat.**

Află mai multe din ultimul raport
Business Internet Security 2023-2024.



Business

ORANGE ROMÂNIA: Ce vom face în următorii 5 ani

- **Dezvoltarea sustenabilă a rețelei 5G și deschiderea drumului spre 6G**
- **Trei studii de caz: XR, IoT și roboți**
- **AI pentru a ne proteja de atacuri cibernetice**

Orange România face pași importanți pentru standardizarea la nivel global a tehnologiei 5G, dezvoltarea sustenabilă a rețelelor mobile, asigurarea securității cibernetice și definirea viitoarelor generații de rețele 6G, prin implementarea a 6 proiecte de cercetare în cadrul Horizon Europe.

Horizon Europe este un ambițios program de cercetare și inovare finanțat de Uniunea Europeană, derulat în perioada 2021-2027.

Acesta adresează schimbările climatice și își propune să contribuie la atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă ale ONU, dar și să stimuleze creșterea economică și competitivitatea la nivelul UE.

Participarea Orange în proiectele Horizon Europe și dezvoltarea noilor tehnologii de comunicații nu ar fi fost posibile fără resursele oferite de Orange 5G Lab, un hub în care mediul academic, startup-urile și companiile pot să inoveze și să testeze soluțiile bazate pe tehnologia 5G.

În prezent, Orange România are două Laboratoare 5G, unul în București dezvoltat în parteneriat cu Universi-

tatea Politehnică București și unul în Iași lansat în colaborarea cu Universitatea Tehnică Gheorghe Asachi din Iași.

5G Lab face parte dintr-o inițiativă internațională a Grupului Orange care își propune să sprijine actorii economici și cercetătorii în descoperirea utilității și a oportunităților aduse de 5G în dezvoltarea soluțiilor care vor face diferența într-o economie digitală.

Cum arată proiectele și despre ce este vorba

Astfel, cu ajutorul resurselor din Orange 5G Lab, dar și a specialiștilor din mediul academic și cel privat, în România vor fi realizate în următorii 5 ani mai multe studii de caz și experimente pentru 6 proiecte:

- **Adroit6G** – își propune să pregătească tranziția de la rețelele 5G la cele 6G, prin regândirea modului de proiectare a rețelelor mobile pentru a răspunde cerințelor pe care aplicațiile inovatoare din viitor le vor impune.

Proiectul are ca obiectiv realizarea a 3 studii de caz: **1.** Immersive Extended Reality (XR); **2.** IoT industrial (IIoT); **3.** Roboți colaborativi (coboți) în domeniul construcțiilor.

În România, primul studiu de caz realizat va fi cel de IoT industrial care va folosi comunicațiile terestre 6G împreună cu tehnologiile prin satelit.

Al doilea studiu de caz va simula un scenariu de construcție automatizată în care roboți și drone trebuie să își coordoneze mișcările, pentru îndeplinirea unor sarcini comune întâlnite pe șantierul de construcții.

- **RIGOUROUS** – adresează riscurile majore de securitate cibernetică care vor amenința dispozitivele, infrastructura de calcul și următoarea generație de servicii bazate pe rețelele 5G și 6G.

RIGOUROUS va răspunde acestor provocări prin introducerea de servicii inteligente care folosesc mecanisme de învățare automată (ML) și AI pentru a reacționa dinamic la amenințările ce vor apărea la toate nivelurile infrastructurii de rețea.

În acest proiect, Orange va realiza un studiu de caz ce vizează protecția serviciilor ce folosesc 6G împotriva amenințărilor cibernetice. Testul va fi realizat în laboratorul 5G Orange folosind infrastructura virtualizată Open RAN 5G SA și funcționalități de tipul Edge Computing.

- **DYNABIC** – are ca obiectiv să sporească reziliența și să asigure continuarea activității operatorilor de servicii esențiale și a operatorilor de infrastructuri critice din Europa, în fața unor amenințări cibernetice avansate.

Platforma DYNABIC va oferi un set de obiective specifice pentru gestionarea și managementul riscurilor sistemelor critice prin adaptarea dinamică a sistemului



lui, a răspunsurilor umane și a proceselor din organizații.

Acest lucru va permite operatorilor de servicii esențiale, precum cele din sectorul telecom, să evalueze și să reducă în timp real riscurile de continuitate a activității în caz de dezastre și atacuri complexe, fizice și cibernetice asupra infrastructurilor protejate. Aportul României la acest proiect se va realiza prin intermediul **Orange România**, a **Universității București** și a **DNSC (Directoratul Național de Securitate Cibernetică)** care fac parte din consorțiul acestui proiect.

- **EU-CIP** - va dezvolta o nouă rețea paneuropeană de cunoștințe și bune practici pentru infrastructurile informatice critice, care va permite forurilor legislative să creeze legi bazate pe date și dovezi, pentru a susține inovația și operatorii de infrastructuri critice. În această direcție, a fost înființat **Clusterul European pentru Securizarea Infrastructurilor Critice (ECSCI)** care reunește 22 de proiecte.

Orange România face parte din EU-CIP în calitate de operator de infrastructuri critice și va lucra în cadrul clusterului

ECSCI pentru a genera și valida bune practici privind reziliența infrastructurilor de telecomunicații, gestionarea riscurilor și adaptarea la amenințări complexe, precum și dezvoltarea de mijloace inovatoare de reducere a amenințărilor cibernetice și fizice.

Implicarea Orange în aceste proiecte face parte din strategia pe termen lung a companiei și angajamentul acesteia pe care îl are în România de a oferi clienților acces facil la cele mai noi tehnologii, de a contribui în mod activ la digitalizarea țării și de a dezvolta mediul de business.

Un alt proiect - NetZeRoCities

În completarea inițiativelor din cadrul programului Horizon Europe se adaugă proiectul NetZeRoCities ce își propune dezvoltarea unui **Centru de Competențe pentru Cercetarea-Dezvoltarea-Inovarea de soluții de tip Climate Neutral și Net Zero pentru Orașe Inteligente** (cf. conceptului de Smart Cities).

Conform dezideratelor Comisiei Europene, orașele ar trebui să atingă în Europa o țintă de Net Zero (emisii) până în 2030, respectiv Climate Neutral (efecte asupra

climei) până în 2045. **Aceasta însă implică dezvoltarea unor soluții bazate pe tehnologii precum 5G și 6G**, ce adresează diversele paliere ale unui oraș inteligent, de la strategii, politici și guvernare la noi tehnologii pentru susținerea mobilității sau transportului verde, waste și water management, smart energy management, și multe altele.

Consortiul care coordonează NetZeRoCities este format din Universitatea Politehnică din București, Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare în Informatică ICI București, Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca, Universitatea Tehnică de Construcții București, Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava, Holisun SRL, Beia Cercetare SRL, Datacor SRL, Intelligent Convergent Solutions SRL, SC Building Technology Group R SRL, Orange România SA și Robert Bosch SRL.

Centrul urmărește crearea unui pol de excelență care să valorifice pe de o parte competența de CDI membrilor, experiența altor orașe din Europa, la nivelul municipalităților din România pentru a atinge obiectivele Climate Neutrality și Zero Net, pentru a folosi activ fondurile disponibile prin Misiunea Europeană 100 de orașe. ●

Generația Z este tot mai prezentă în business

Această generație, cu persoane născute între 1996-2010, nu are încă suficientă putere financiară, însă tinerii cu vârste de până la 29 de ani se regăsesc totuși în aproape 10% dintre firmele ieșene, ca acționari

Generația Z este pe cale să depășească reprezentanții Generației Baby Boomers la conducerea firmelor ieșene.

Potrivit cifrelor Oficiului Național al Registrului Comerțului, la sfârșitul lunii iulie erau 4.907 tineri cu vârsta de până la 29 de ani (adică 10,28% din totalul administratorilor de firme) împuterniciți cu afacerile companiilor ieșene, în timp ce seniorii de peste 60 de ani cu aceeași ocupație erau 5.587 (11,7% din total).

Diferența procentuală înregistrată la Iași dintre administratorii de firme din cele două categorii de vârstă e a doua cea mai mică din țară, după Ilfov. Iar Suceava urmează Iașul îndeaproape pe trendul întineririi economice a firmelor.

Iașul și Suceava sunt în topul schimbărilor

Diferența dintre Baby Boomers (persoane născute între anii 1946 – 1964) care erau împuterniciți la conducerea firmelor ieșene și reprezentanții Gen Z (născuți între anii 1997 – 2010) este în acest moment la Iași de doar 1,47% (în favoarea persoanelor de peste 60 de ani, față de cele de până la 29 de ani).

În județul Ilfov, e de 1,32%, iar în România e de 6,15. Spre comparație, la nivelul țării persoanele cu vârste de peste 60 de ani împuternicite în firme reprezintă 14,79% din total, în timp ce tinerii doar

8,64% (diferența dintre aceste două categorii fiind de 6,15%.

În Regiunea de Dezvoltare Nord-Est, schimbul de generații e pe cale să se petreacă în județele Iași și Suceava, în timp ce în județul Neamț diferența este încă foarte mare, în favoarea bătrânilor (+7,39%)

În același timp, administratorii de firme de 30 - 39 de ani aproape i-au ajuns din urmă, ca număr, pe cei de 40 - 49 de ani, care încă domină afacerile din toată România.

Județul Brăila este locul în care tinerii Z sunt de 2,5 ori mai puțini decât seniorii Baby Boomers, cu o diferență între ponderile celor două categorii de vârstă din totalul administratorilor de firme din acest județ de 11,44%.

Care este situația printre acționari

Dacă vorbim de acționari, diferența e mai mare (+4,33% în favoarea seniorilor). Chiar și așa, Iașul este al treilea județ în care tinerii acționari aproape îi ajung din urmă, ca pondere, pe antreprenorii de peste 60 de ani.

În rândul acționarilor din Regiunea de Dezvoltare Nord-Est, Iașul (+4,33% în favoarea seniorilor) și Suceava (+4,78%) sunt județele cu cei mai tineri antreprenori, în timp ce Bacăul, cu o diferență de 9,37% și județul Neamț (+9,33% în favoarea seniorilor) lasă mai greu loc antreprenorilor tineri. Atât în rândul persoanelor împuternicite, cât și

în cel al acționarilor, Vasluiul este cel de-al treilea județ care urmează trendul întineririi afacerilor.

La Iași sunt 3,5 % din numărul de firme din țară

Potrivit Oficiului Național al Registrului Comerțului, la sfârșitul lunii iulie Iașul era al șaselea județ din țară după numărul de persoane juridice active. Din totalul de 1.206.397 firme, cele mai multe se regăseau în București (22,1%), în Cluj (5,7%), Ilfov (5,3%), Timiș (4,6%) și Constanța (3,9%). **La Iași ONRC a numărat 41.667 de persoane juridice active, adică 3,5% din totalul la nivel național.**

Aici merită să precizăm că potrivit specialiștilor ONRC, „sunt considerate active, din punct de vedere juridic, firmele înregistrate în Registrul Comerțului care nu și-au declarat suspendarea activității și nu se află în nici una din stările ce pot duce la pierderea personalității juridice. Din numărul total de firme înregistrate în Registrul Comerțului, au fost excluse firmele cu suspendare temporară a activității, sucursalele fără personalitate juridică, firmele radiate, firmele aflate în dizolvare, lichidare, reorganizare judiciară, faliment, insolventă, etc“.

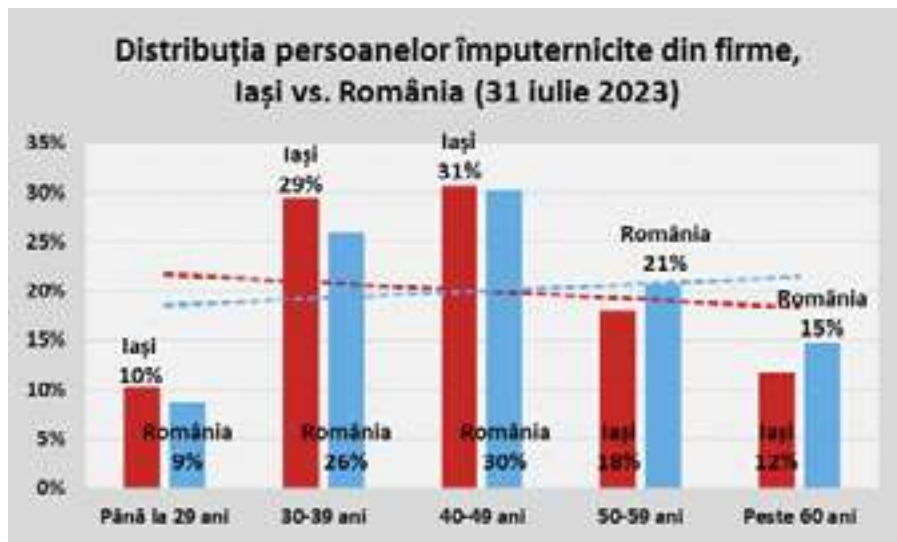
Fiecare firmă funcționează cu ajutorul unor anumite persoane împuternicite să răspundă de buna funcționare. În medie, firmele din România au 1,18 împuterniciți, din care cei mai mulți au vârsta între 40 - 49 de ani (30,1%). Tinerii de 30 - 39 de ani sunt prezenți ca admi-

nistratori de firmă în aproape 26% dintre companii, urmați ca pondere de maturii din Generația X (50 - 59 ani) - care reprezintă 20,63% din totalul administratorilor, apoi de vârstnicii de peste 60 de ani (14,79%) și în final de tinerii de până în 29 de ani, care reprezintă 8,64% din totalul administratorilor desemnați de persoanele juridice active din România.

În condițiile în care în total în România doar 8,64% dintre reprezentanții firmelor sunt tineri de până în 29 de ani, în unele județe acționarii firmelor par să aibă mai mare încredere în administratorii tineri. **Bistrița Năsăud, Giurgiu și Gorj sunt pe primele trei locuri. În peste 11,5% din firmele din aceste județe, împuterniciții au vârsta de până în 29 de ani.**

Dintre județele Regiunii de Dezvoltare Nord Est, trei se regăsesc în fruntea listei cu cei mai mulți tineri împuterniciți în firmele active: Suceava (locul 5, cu 11,08%), Vaslui (locul 8, cu 10,37%) și Iași (locul 9, cu 10,28%). O proporție destul de mare de tineri se regăsește și în rândul împuterniciților din Botoșani (locul 11, cu 10,14%), în timp ce județele Neamț și Bacău, deși cu ponderi ale tinerilor în rândul împuterniciților din firme peste media pe țară, se regăsesc totuși pe locurile 23 și 27 din 42 de județe.

Capitala e pe locul 41 atunci când e vorba să lase administrarea firmelor pe umerii tinerilor (proporția firmelor din București în care se regăsesc tineri de până la 29 de ani ca împuterniciți este



de doar 6,67%). Iar județele Cluj (locul 29), Timiș (locul 33), sau Constanța (locul 36) au lăsat, de asemenea, puțin spațiu pentru tinerii administratori de firme.

La fel e și la Iași, spre deosebire de totalul pe România, se observă o tendință de creștere a numărului de firme care își împuternicesc tineri la administrare.

În regiunea de Dezvoltare Nord-Est, Iașul are cei mai puțini „bătrâni” împuterniciți ai firmelor active (11,7% peste 60 de ani și 18% la categoria de vârstă 50-59 de ani): pe ultimul loc ca pondere a persoanelor de 50-59 de ani împuternicite în firmele locale și pe locul 41 din 42 la categoria de vârstă de peste 60 de ani. Este însă pe locul al nouălea la categoria de vârstă de până la 29 de ani, pe primul loc în țară ca pondere a persoanelor de 30 – 39 de ani și pe locul șase la categoria de vârstă 40 – 49 de ani.

După Iași, Suceava a dat cea mai multă putere tinerilor în firme, iar pe

locul al treilea e județul Vaslui, în timp ce Neamț și Bacău sunt județe „îmbătrânite”, dacă ne luăm după vârsta persoanelor împuternicite cu afacerile.

De ce este importantă vârsta celor care conduc afacerile? Pentru că poate reprezenta semnul unei viitoare dezvoltări economice, într-un context în care schimbările tehnologice au loc cu pași de uriaș, iar adaptabilitatea devine mai mult decât oricând un atu în lupta concurențială.

Sau pentru că, așa cum notează un articol din panorama.ro „**Ca în tot restul lumii, și în România, obiceiurile de consum s-au schimbat odată cu generațiile mai tinere. Fără doar și poate, Millennialii și Generația Z au impactat piața de retail prin diferențele de consum și de comportament față de generațiile precedente, forțându-i, astfel, pe producători și vânzători de bunuri și servicii să vină cu strategii proaspete de fidelizare și de reținere. Deși în România încă nu reprezintă principala categorie de consumatori – aceasta rămâne Generația X -, Millennialii câștigă mai mulți bani, pe care aleg să îi cheltuie online.**”

Să vedem însă și cine sunt cei care le dau tinerilor (sau nu le dau) puterea să conducă firmele.

Județ	Până la 29 ani	30-39 ani	40-49 ani	50-59 ani	Peste 60 ani
Iași	10,28%	29,41%	30,66%	17,96%	11,70%
Suceava	11,08%	28,54%	27,56%	19,70%	13,12%
Bacău	9%	24,42%	28,59%	21,87%	16,12%
Neamț	9,11%	24,60%	28,35%	21,44%	16,50%
Vaslui	10,37%	26,64%	26,88%	21,17%	14,93%
Botoșani	10,14%	25,22%	27,22%	20,69%	16,73%
Total România	8,64%	25,85%	30,10%	20,63%	14,79%

lașul avea la finalul lunii iulie 56.588 de asociați / acționari în firmele cu sediul social în județ, iar cei mai mulți aveau, ca și în cazul împuterniciților, vârsta cuprinsă între 40 - 49 de ani. Aceștia se regăsesc în 30% dintre firme, urmați, ca pondere, de acționarii de 30 - 39 de ani, din Generația Y (născuți între anii 1981 – 1996). Aceștia se regăsesc în 28% din firme. Maturii X, cu vârste între 50 - 59 de ani sunt acționari în 18,4% din firme, în timp ce acționari Baby Boomers, cu vârsta de peste 60 de ani, sunt în 14% din firmele din Iași.

Generația Z nu are încă suficientă putere financiară, însă tinerii cu vârste de până la 29 de ani se regăsesc totuși în aproape 10% dintre firmele ieșene, ca acționari.

- Și în rândul asociaților/acționarilor, Suceava este județul din Regiunea Nord-Est cu cei mai mulți tineri antreprenori de până la 29 de ani (10,6%), iar Bacăul cu cei mai puțini (8,7%).

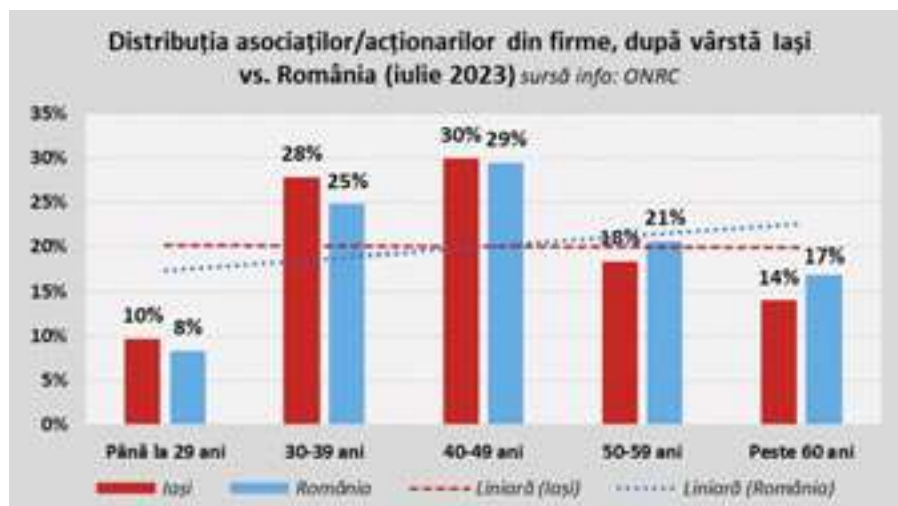
- La categoria de vârstă 30 - 39 de ani, dintre județele din Moldova, doar Iași, Suceava și Vaslui au o pondere a acționarilor de 30 - 39 de ani peste media pe țară.
- Iașul e fruntaș și în rândul acționarilor de 40 - 49 de ani (30%), categorie din care județul Vaslui are cea mai mică pondere (26,65%). La această categorie de vârstă, în afară de Iași, toate celelalte județe au ponderi mai mici decât media pe țară.
- Cei mai mulți acționari de vârste înaintate sunt în Neamț, județ în care 18,27% din acționari au peste 60 de ani, în condițiile în care media pe țară de 16,89%, iar în Iași procentul acționarilor seniori este de 14%.

În topul pe țară, **între primele zece județe cu cei mai mulți acționari sub 29 de ani**, Regiunea de Dezvoltare Nord-Est e reprezentată de Suceava (locul 4) și Vaslui (locul 6), în timp ce

De ce este importantă vârsta celor care conduc afacerile? Pentru că poate reprezenta semnul unei viitoare dezvoltări economice, într-un context în care schimbările tehnologice au loc cu pași de uriaș, iar adaptabilitatea devine mai mult decât oricând un atu în lupta concurențială.

Iașul și Botoșaniul ocupă locurile 11 și 12. Bucureștiul, pe locul 41 și Harghita, pe 42, sunt locurile cu cea mai mică pondere a acționarilor tineri și foarte tineri.

La categoria de vârstă 30 - 39 de ani, Iașul avansează puternic în top și e pe locul al treilea, după Cluj și Ilfov, în timp ce Suceava coboară pe locul 5 (cu 26,99% acționari de 30-39 de ani), iar Vaslui pe locul 9 (26,08%). Botoșani, Bacău și Neamț sunt în jumătatea de jos a clasamentului pe județe, cu cele mai mici ponderi ale acționarilor de 30-39 de ani din totalul acționarilor din aceste județe.



Județ	Până la 29 ani	30 - 39 ani	40 - 49 ani	50 - 59 ani	Peste 60 ani
Iași	9,7%	27,86%	30%	18,41%	14,03%
Suceava	10,6%	26,99%	27,02%	19,97%	15,40%
Bacău	8,7%	23,58%	28,06%	21,64%	18,05%
Neamț	8,9%	23,51%	28,01%	21,26%	18,27%
Vaslui	10,0%	26,08%	26,65%	21,52%	15,79%
Botoșani	9,6%	23,96%	27,10%	21,24%	18,10%
România	8,3%	24,79%	29,43%	20,59%	16,89%

La vârsta de 40-49 de ani, doar Iașul mai rămâne între primele zece județe din țară (pe locul 6, cu o pondere de 30%), în timp ce Bacău și Neamț, cu un acționariat mai bătrân, încep să urce în clasament (locurile 21 și 22), ajungând ca la grupa de vârstă 50 - 59 de ani Bacăul să fie în top 10 (pe locul 9, cu o pondere de 21,64%), iar Iașul e pe locul 41, înainte de Ilfov. Cei mai mulți acționari bătrâni sunt în Covasna (21,79%), Tulcea (21,49%) și Teleorman (21,46%).

Din Regiunea de Dezvoltare Nord-Est, în județul Neamț e cea mai mare pondere a acționarilor de peste 60 de ani (18,27%), dar și Botoșani, și Bacău, se situează peste media pe țară, având mai mulți seniori în acționariatul firmelor.

Cristina Petrache

RADU OPREA, MINISTRUL ECONOMIEI:

„Iașul este noua forță în zona digitală a competențelor IT-iștilor în România“

Concluziile primei ediții a Târgului IMM-urilor din IT & Cyber Security

Guvernanții nu mai pot ignora Iașul, județ descris de Radu Oprea, ministrul Economiei, Antreprenorialului și Turismului, ca fiind „noua forță în zona digitală a competențelor IT-iștilor în România“.

Acest motiv a făcut ca ediția 2023 a Târgului IMM-urilor din IT și Cyber Security să fie organizată întâi la Iași, urmând ca apoi târgul să ajungă și la Cluj.

58 de companii de profil au fost prezente la târgul organizat în perioada 1-5 noiembrie, pregătite să-și prezinte produsele sau serviciile pe care s-au specializat și au convins doi miniștri care au vizitat standurile că Iașul este orașul creativității și în IT.

În ultima zi a târgului IMM-urilor din IT și Cyber Security, ministrul Economiei, Antreprenorialului și Turismului, împreună cu cel al Cercetării, Inovării și Digitalizării și cu secretarul de stat din Ministerul mediului au vizitat standurile expozanților. La sfârșit, alături de prefectul Iașului, Bogdan Cojocaru, au tras concluziile.

„Este primul târg de anul acesta al întreprinderilor mici și mijlocii pe care Ministerul Economiei, Antreprenorialului și Turismului îl organizează. Am ales Iașul și am ales digitalul pentru că Iașul este noua forță în zona digitală a competențelor IT-iștilor în



România. Și, de când Amazon a ales să aibă sediul aici, la Iași, vă pot spune că este deja un punct unde din ce în ce mai multe firme cu renume se orientează. Pentru că un nume ca

Amazon atrage întotdeauna atenția. Suntem pe harta marilor centre de cercetare – dezvoltare și când am fost în vizită în SUA, sau în Germania, sau în alte zone, când discuți despre IT și

despre investiții, Iașul este una dintre principalele zone despre care primesc întrebări. Și atunci am zis că acest târg trebuie să fie aici, pentru ca firmele mici și mijlocii din România care dezvoltă programe, produse, servicii în domeniul IT-ului să fie mai cunoscute, să fie integrate în ecosistemul celor mari”, a explicat Radu Oprea, ministrul Economiei, Antreprenorialului și Turismului din România.

În timpul conferinței de presă, atât cei doi miniștri, cât și secretarul de stat din Ministerul Mediului, Bogdan Balașnicu, au oferit detalii atât despre oportunitățile de dezvoltare ale IMM-urilor care vor fi disponibile în perioada următoare și, mai puțin nuanțat, despre obiectivele pe care ar dori să le atingă.

Radu Oprea a declarat, de exemplu că *„Vrem să depășim etapa în care și în zona IT-ului, ca și în alte zone, facem doar asamblare pentru alții. Ne dorim să promovăm acele produse care pot avea valoare adăugată, care se pot transforma în noile companii care cresc vertiginos astăzi în partea de start-up în tehnologie. Și am văzut astfel de idei, inclusiv aici, la Iași. (...) Recunosc că am învățat foarte multe lucruri din vizita la standuri, din discuțiile pe care le-am avut. Potențialul și creativitatea pe care le au antreprenorii din municipiul și din județul Iași este deja recunoscut. Sunt 58 de companii prezente la târg, o parte dintre ele au spus că vor merge și la târgul de IMM-uri de la Cluj, pe care îl vom avea pe aceeași temă, a digitalizării”*.

„Resursă umană există”, a admis și prefectul Bogdan Cojocaru, care a continuat: *„Iașul, prin cele cinci universități, dar în special când vorbim de IT, prin Facultatea de Informatică și Facultatea de Automatizări și Calculatoare, livrează an de an specialiști care pot*



face performanță. Și ne dorim ca, alături de Ministerul Cercetării, Inovării și Dezvoltării să putem genera valoare adăugată, să putem să încurajăm specialiștii pe care aceste facultăți îi livrează la nivelul județului nostru și al țării, să rămână în țară. Avem nevoie de astfel de proiecte, avem nevoie de finanțări consistente, în așa fel încât resursa umană calificată să rămână în județul nostru”.

Iașul *„se profilează tot mai tare ca un lider regional la nivelul României și ca un lider regional în materie de soluții IT, în materie de inovație, reprezintă un potențial uriaș. Și când spun un potențial uriaș, mă refer la resursa umană de foarte bună calitate pe care o are Iașul, la universitățile de aici, la cercetare și mai ales la mediul economic foarte bine dezvoltate. (...) Iașul se profilează ca un oraș care va deveni un pol de dezvoltare uriașă atât pentru zona Moldovei din România, cât și pentru Republica Moldova”,* susține și Bogdan Ivan Gruia, ministrul Cercetării, Inovării și Digitalizării.

„Faptul că Iașul este pus pe hartă în zona IT și cyber-security demonstrează importanța pe care orașul nostru o are pe acest sector de activitate”, crede și ieșeanul Bogdan

Balașnicu, secretar de stat în Ministerul Mediului, care a amintit că *„în 2005 exista o singură multinațională pe piața Iașului care putea să absoarbă absolvenți din zona IT&C. Astăzi vedem că acest sector a explodat și a explodat, în primul rând, pentru ceea ce a reușit să creeze ca dinamism mediul de afaceri. Iașul are șansa să devină Silicon Valley-ul României, Iașul are șansa să-și valorifice potențialul pe care-l are din acest punct de vedere”*.

Așa cum se vede din birourile ministerului condus de Bogdan Ivan, IT-ul reprezintă cea mai dinamică industrie pe care o are astăzi România: *„Dacă ne uităm doar pe cifre, în ultimii cinci ani tot ceea ce înseamnă economia digitală s-a dublat în România, ca volum, iar ceea ce înseamnă zona de IT plus Cercetare – Dezvoltare a crescut de două ori și jumătate ca volum”*.

În ce privește inovarea, deși România este printre codașele Europei, ministrul Bogdan Ivan susține că *„din punctul meu de vedere, din ceea ce am văzut că fac antreprenorii noștri, România e mai mult decât dezvoltată. Ce ne lipsește? Avem deocamdată 45 de institute de cercetare – dezvoltare, al căror transfer tehnologic către piață și către economie este extrem de redus.*



Am chemat Banca Mondială și cei mai buni experți la nivel mondial, lucrez de trei luni de zile ca să găsim care sunt acele mecanisme prin care putem să facem munca aceasta legislativă, de finanțare strategică pentru 3-5 domenii importante pentru România, prin care componenta de cercetare-inovare să se regăsească în transferul tehnologic către economie“.

Ce se poate face concret pentru susținerea IMM-urilor din IT-ul ieșean și românesc în general? Guvernamentalii

au promis în conferința de presă următoarele:

Bogdan Ivan, ministrul Cercetării, Inovării și Digitalizării:

- „Până la finalul anului 2024 vom avea începute și lansate toate achizițiile pentru cloud-ul guvernamental al României“.
- „Pentru antreprenorii care vor dezvolta noi produse și servicii, și aici se

încadrează toți antreprenorii pe care i-am văzut la târgul de la Iași, vor fi alocați în următorii trei ani 600 de milioane de euro pentru cercetare, inovare, dezvoltare pe scheme de ajutor de stat gestionate de Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării. Doar în acest an avem alocați 120 de milioane de lei care sunt gata să fie luați de către antreprenorii din județul și municipiul Iași“

- Și astăzi avem facilități pentru companiile care pot să demonstreze prin documente că au investit o parte din resursele proprii în cercetare-dezvoltare. Pentru acei bani, toate taxele sunt deductibile, adică nu plătesc impozit pe acei bani. E un proces care durează.
- „Foarte important, vorbim de digitalizare, dar foarte multă lume nu este familiară cu ceea ce înseamnă acest lucru practic, în viața de zi cu zi, vreau să vă spun că finalitatea acestui proces de digitalizare înseamnă un timp mult mai scurt petrecut în relația cu statul și, din acest punct de vedere, recent s-a închis un proiect foarte important pe care l-am avut cu Ministerul de Interne prin care patru servicii de viață vor putea să fie consultate și oferite on-line, alături de offline: actele de naștere, căsătorie, deces și divorț vor putea să intre toate în format on-line și vor putea fi obținute fără a te plimba cu dosarul cu șină la trei ghișee, la trei instituții diferite. E un plus foarte mare“.
- „Pentru companii – urmează să lansăm un call de 500 de milioane de euro pentru 5.000 de companii, o sută de mii de euro pentru fiecare companie – pentru digitalizarea IMM-urilor din România“.
- „Avem șase miliarde de euro din PNRR pe care să-i folosim pentru

tranziția digitală a României – e loc pentru toată lumea, și pentru companiile mari, și pentru cele mijlocii sau mici”.

Radu Oprea, ministrul Economiei, Antreprenorialului și Turismului:

- „Start-Up Nation este o poveste de succes. După prima ediție, peste 90% sunt astăzi active în România, la cinci ani de funcționare. 12.603 locuri de muncă sunt active astăzi în aceste companii. Am făcut mai multe scenarii, în ce privește toate taxele pe care le-am primi, dacă toate salariile ar fi salariul minim pe economie sau salariul minim pe economie și pot să vă spun că am avut o rentabilitate de 155% pe acest program”.
- „Start-Up Nation ediția a doua, care a avut acea perioadă delicată, care a coincis cu perioada pandemiei, are o cifră mai mică de rentabilitate, în jur de 120%. Însă și aici, în patru ani de zile, peste 90% dintre companii sunt în piață, există și, de asemenea, din taxe și impozite statul român a reușit să recupereze aceste investiții, ceea ce înseamnă că putem să continuăm”.
- „Continuăm cu ediția a treia, unde se fac plăți pe cele trei dimensiuni, fie că vorbim de Start-Up Nation, fie că vorbim de Start-Up Diaspora, fie că vorbim de femeii antreprenor. Sunt în jur de 500 de deconturi depuse la nivel național, deja au început plățile”.
- „Sunt programe cu impact foarte mare în economie, există spirit antreprenorial foarte puternic în România, altfel nu am avea acest rezultat uimitor ca peste 90% dintre companii în peste 4-5 ani de zile să fie pline de vitalitate”.



Bogdan Balașnicu, secretar de Stat în Ministerul Mediului:

- „Nu putem să dezvoltăm și să finanțăm doar mediul de afaceri, dacă angajații care lucrează în acest sector de activitate nu au și un mediu bun în care să trăiască și să activeze. În acest sens, la nivelul Ministerului Mediului avem deschisă o linie de finanțare de 30 de milioane de euro, pentru investiții în păduri urbane. Știm foarte bine că Iașul este unul dintre cele mai poluate orașe, din punct de vedere al aerului – și asta o arată studiile europene. Uitați, venim cu bani, astfel încât primăria – și sper că de data aceasta nu va rata finanțarea, așa cum a ratat-o pe cea pentru piste de biciclete – să vină să acceseze bani”.
- „Dacă tot discutăm despre mediu prielnic la nivelul comunităților, am lansat o linie de finanțare de la nivelul Ministerului Mediului de peste 70 de milioane de euro

investiții în ceea ce înseamnă eficiență energetică a clădirilor publice. Prin această componentă, bani pot ajunge și în sectorul IT&C, și la administrația publică locală, astfel încât să crească calitatea clădirilor publice de la nivel local – și aici vorbim și de școli și licee, de unde ne vin tinerii care apoi ajuns că lucreze și în acest sector al IT&C”.

Concluzia miniștrilor care au vizitat Târgul IMM-urilor din IT și Cyber Security de la Iași a fost cel mai bine formulată de Bogdan Ivan: **„Încercăm să vedem cum putem profila România. Iar ceea ce e un brand al românilor – peste tot în lume – e că România e privită ca o țară cu resursă umană incredibilă. Și de asta universitățile sunt atât de importante, și de asta Iașul are potențial uriaș de a crește și de a se profila ca unul dintre principalii trei jucători din România pe piața de inovare și IT”.**

Cristina Petrache

Personal EduFin

Catrinel ZAHARIA

Financial Educator



”

Financial freedom is available to those who learn about it and work for it.

Robert Kiyosaki

”



Cover Story

În ce direcții se îndreaptă industria IT din România

Un interviu cu Corina Vasile, director executiv al
Asociației Patronale a Industriei de Software și Servicii (ANIS)

- deficitul de specialiști este estimat la minimum 10 – 15.000 anual
- estimăm că industria IT din România are potențial să ajungă la 10-12% din PIB în 2025
- circa 10% din exporturi, respectiv 20% din exporturile de servicii este reprezentată de industrie
- companiile mari tind să delege responsabilitatea deciziilor despre „cum lucrăm și de unde lucrăm, de la birou sau de acasă” către liderii de echipă
- unele rapoarte indică o scădere a numărului de job-uri scoase pe piață, probabil în contextul unei cereri mai moderate, deci al unui pipeline de proiecte noi mai redus, mai ales dinspre piața globală
- după estimările ANIS, circa 70-80% dintre angajații din industrie sunt impactați de eliminarea facilității fiscale pe salarii în noua și introducerea plafonului de venit.
- studiile arată că 10 IT-isti creează altundeva în economie alte 10,5 job-uri
- numărul de specialiști crește în ultimii ani cu circa 10.000 anual.
- în tehnologie, evenimentul anului este avansul în generative AI



- față de anii trecuți, vedem un apetit mai mic de finanțare a startup-urilor, mai ales cele în stadiu incipient
- pentru a crește și mai mult valoarea adăugată, în perioada următoare trebuie pus accent pe inovație, unde România nu are un ritm de creștere bun

Rep: Ce probleme comune au angajatorii din industrie, apărute în ultima vreme sau, ca o constantă, în perioada recentă?

În ultimii șapte ani, industria IT a avut ritmuri de creștere anuală de două cifre, pe medie o creștere triplă față de creșterea economică a României în aceeași perioadă.

La astfel de rate de creștere, evident că principala problemă pieței a fost deficitul de specialiști, **estimat la minimum 10 – 15.000 anual**, și aceasta este o estimare conservatoare.

În 2023 contribuția industriei de IT în PIB a depășit 8% și estimăm că are potențial să ajungă la 10-12% din PIB în 2025.

Sigur că recente modificări fiscale ar putea frâna sau în orice caz tempera această dezvoltare accelerată, dat fiind și contextul global al unei cereri mai puțin exuberante.

În al doilea rând, industria locală este una axată mult pe outsourcing, unde costul forței de muncă este un parametru esențial pentru menținerea competitivității atât în regiune, dar și global, pentru că multe companii din România sunt competitori în piața globală de software și servicii.

Industria este una cu valoare adăugată mare și un contributor important la exporturi - **circa 10% din exporturi, respectiv 20% din exporturile de servicii**.

Rep: Ce se mai întâmplă cu angajații, ce fenomene noi au apărut în rândul acestora legate de reintoarcerea la birou / skillsuri noi aparute / cerințe noi către angajatori etc?

Ultimele rapoarte globale și locale ale companiilor specializate pe recrutarea în

Trebuie trecut la o nouă etapă - inovația

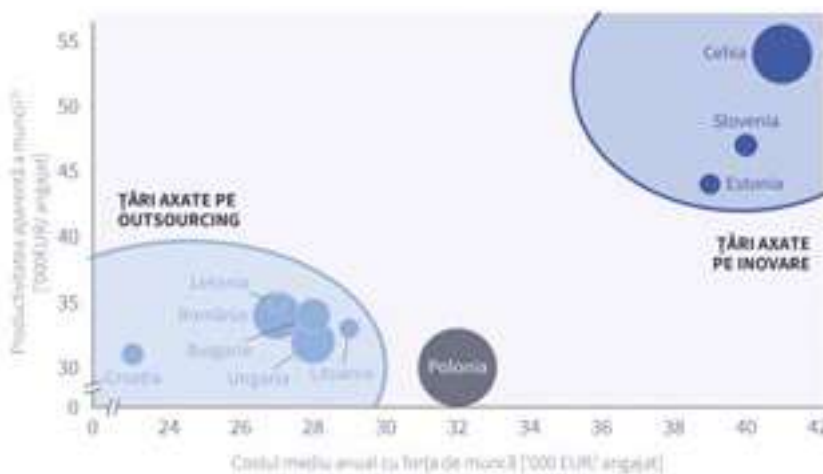
Este clar însă că pentru a crește și mai mult valoarea adăugată, în perioada



Dintre țările din regiune axate pe outsourcing, vedem că în ultimii ani Polonia reușește să facă pași importanți către mai multă inovație,

următoare trebuie pus accent pe inovație, unde România nu are un ritm de creștere bun, chiar și dacă ne uităm doar la media Uniunii Europene.

prin urmare cred că este util să ne uităm la ce fac ei să stimuleze inovația și să atragă investitori-ancoră.



Sursa - ANIS - Studiu privind impactul industriei de software și servicii IT

IT și studii salariale indică o dilemă a angajatorilor – pe de o parte, își doresc să mențină flexibilitatea muncii (remote work, program de lucru flexibil), pe de altă parte vor să păstreze coeziunea echipelor, sentimentul apartenenței la organizație, productivitatea și învățarea pentru membrii noi ai echipelor.

Din distribuția răspunsurilor putem deduce că nu există o formulă predominantă, iar **companiile mari tind să delege responsabilitatea deciziilor despre „cum lucrăm” către liderii de echipă**, aplicând doar un set de reguli de bază și sub condiția realizării performanței așteptate de la echipele respective.

Angajații, pe de altă parte, au o preferință mai pronunțată pentru munca de la distanță și flexibilă ca program de lucru. După cum există și preferința unor specialiști de a lucra ca freelanceri, nu ca angajați ai unei companii.

Deficitul de specialiști despre care vorbeam la început se menține și în 2023, în același timp **unele rapoarte indică o scădere a numărului de job-uri scoase pe piață, probabil în contextul unei cereri mai moderate, deci al unui pipeline de proiecte noi mai redus, mai ales dinspre piața globală**, dar și a incertitudinilor induse pe parcursul anului de măsurile fiscale recent adoptate.



Rep: Eliminarea facilităților fiscale - cum afectează industria? Cum anume se apără industria?

În primul rând, așa cum am spus mereu autorităților, orice modificări fiscale ar trebui discutate și anunțate din timp, pentru a lăsa companiilor timp să își ajusteze bugetele, planurile și operațiunile.

În al doilea rând, industria de IT a beneficiat de o singură facilitate, scutirea de impozit pe venit a angajaților eligibili (circa 128.000), nu a tuturor angajaților din industrie, și asta a funcționat ca o politică industrială foarte eficientă.

După estimările noastre, circa 70-80% dintre acești angajați sunt impactați

de facilitatea în noua formă (cu plafon de venit).

Să renunți la o politică economică care s-a dovedit eficace fără o analiză de impact și fără să pui ceva în loc, într-un moment în care România este într-un punct critic în privința digitalizării, nu doar în sectorul public, dar și în segmentul IMM-urilor, de exemplu, și în plus în momentul în care suntem la coada clasamentului european și în privința alfabetizării digitale, și a inovației, credem că nu a fost o decizie inspirată.

Impresia că impactul este redus la ceva peste o sută de mii de IT-iști și familiile lor este falsă; **studiile noastre arată că 10 IT-iști creează altundeva în**

economie alte 10,5 job-uri. Ca să vă faceți o idee, asta înseamnă echivalentul numărului total de salariați din trei județe medii din România, cumulat.

Pentru atragerea de investiții noi, iarăși mesajul nu este unul foarte bun.

Ar fi de subliniat și faptul că sectorul public beneficiază și de finanțare (în primul rând prin PNRR, dar nu numai) pentru proiecte de digitalizare uriașe.

Doar că proiectele nu se fac doar cu bani, ci mai ales cu specialiști, care sunt mai ales în companiile private, iar fereastra de oportunitate e îngustă, pentru că finanțarea este disponibilă pentru următorii 2-3 ani, cu jaloane clare.

De aceea, noi continuăm dialogul cu autoritățile relevante în primul rând pentru a promova politici publice care să stimuleze inovația și activitățile de R&D și crearea de proprietate intelectuală în România în industria de software.

Trebuie să spun că deși avem păreri divergente în privința recentelor măsuri fiscale, pare că în aceste privințe putem să cooperăm.

Suntem acum în faza în care inventariem și detaliem politicile publice necesare și sperăm să avem și rezultate concrete în perioada următoare.

Suntem conștienți însă că și în acest caz fereastra de oportunitate e îngustă, pentru că anul 2024 este an electoral și atenția decidenților va fi mult îndreptată înspre rundele electorale.

Rep: Cum a evoluat în general industria - câteva cifre legate de ultimii 2 ani, număr de angajatori, cifre de afaceri, număr de angajați.

Industria în ansamblu a crescut de la 6,2% în PIB în 2021 la peste 8% în 2023.

Numărul de companii a crescut cu câteva mii de asemenea, este adevărat că în special în segmentul micro, care este în mod natural cel mai dinamic, și a trecut și prin două runde de modificări fiscale în ultimele 12 luni.

Aici sunt și start-up-uri, dar și spin off-uri inovatoare ale unor companii mai mari.

Numărul de specialiști crește în ultimii ani cu circa 10.000 anual. Am văzut în 2023 și tranzacții de M&A, vom vedea dacă se va menține tendința de consolidare a pieței și în anii următori.

Rep: Care e diferența între industria de acum 2 ani și cea de acum? Noi

“Să renunți la o politică economică care s-a dovedit eficace fără o analiză de impact și fără să pui ceva în loc, într-un moment în care România este într-un punct critic în privința digitalizării, nu doar în sectorul public, dar și în segmentul IMM-urilor, de exemplu, și în plus în momentul în care suntem la coada clasamentului european și în privința alfabetizării digitale, și a inovației, credem că nu a fost o decizie inspirată

Corina Vasile, director executiv al ANIS

tehnologii, noi abordări, noi direcții de dezvoltare?

- **GENERATIVE AI.** În tehnologie, evenimentul anului este **avansul în generative AI**. Impactul se va vedea mai mult în anii imediat următori.
- **FORȚĂ DE MUNCĂ EXPERIMENTATĂ ÎN PROIECTE MARI.** Avantajele României nu mai sunt deja cele de piață cu forță de muncă ieftină și relativ bine pregătită, mai degrabă forță de muncă de calitate bună, experimentată în proiecte mari, multe internaționale și cu un raport calitate-preț corect.
- **EFICIENȚĂ.** În 2023 s-a vorbit mai mult în industrie decât în anii trecuți despre eficiență. Au apărut și primele dificultăți, chiar dacă limitate la puține companii, și aici vedem o nevoie mai mare de atenție și cunoștințe de business, nu doar tehnice: diversificarea portofoliului de clienți pe piețe și industrii, marketing profesionist, branding etc.
- **SCADE FINANȚAREA.** *Față de anii trecuți, vedem un apetit mai mic de finanțare a startup-urilor, mai ales cele în stadiu incipient.*
- **CYBERSECURITY.** În contextul geopolitic actual, crește exponențial preocuparea pentru riscuri cibernetice și consecutiv nevoia de specialiști în securitate cibernetică.
- **DIVERSIFICAREA SERVICIILOR.** Vedem companii care deși s-au dezvoltat pentru deservirea unei industrii (de exemplu, automotive), își diversifică serviciile și competențele, altele care, deși sunt încă preponderent companii de servicii, își dezvoltă in-house sau prin spin-off-uri și produse proprii.
- **PIEȚE NOI.** De asemenea, vedem companii care caută piețe noi, inclusiv în zone geografice noi.
- **SPECIALIZAREA PE NIȘE.** O altă direcție de dezvoltare accelerată este specializarea pe nișe sau zone de intersecție— sunt multe companii interesante și cu creșteri mari în zona de educație (edtech), în aplicații de economie circulară și de conservare a resurselor (greentech, agritech) sau de administrare a activelor fizice (proptech).

Un interviu de Dan Radu



Impactul limitării facilităților fiscale în IT și perspective pentru 2024

AIMS Insight a colectat și analizat răspunsuri de la 206 companii IT din România pentru un studiu referitor la impactul limitării facilităților fiscale asupra industriei

Nu pretindem că raportul este o radiografie completă a modului cum toată piața de IT din România a reacționat la recente modificări fiscale, dar cu siguranță eșantionul de 206 companii este unul foarte relevant, ceea ce face din raportul final o busolă foarte utilă în această perioadă.

Vor fi compensate salariile?

Așadar, ce au răspuns companiile participante la întrebarea dacă **vor com-**

pensa pierderea la salariul net rezultată din renunțarea la scutirea de impozit pe venit pentru veniturile lunare de peste 10,000 lei?

- **26%** dintre ele **vor compensa** – 23% raportează că vor compensa total, 3% parțial
- **25%** au declarat că, **cel puțin până la final de 2023 nu vor compensa, dar începând cu 2024 se gândesc la o variantă de compensare**
- **31%** **nu au luat încă o decizie** (până la data de 8 noiembrie, care a fost termenul-limită de completare a sondajului). Daaar ... majoritatea companiilor nehotărâte tind totuși către o decizie care

implică o anumită formă de compensare. Doar **17%** dintre indecisi au răspuns că **tind** mai degrabă **către a NU compensa** sub nici o formă.

- **18%** au răspuns că **nu vor compensa**

Am făcut și o analiză a răspunsurilor pe **dimensiuni de companii.**

Companiile mari (cu peste 500 de angajați) au răspuns în mai mare măsură (**56%** dintre ele) că deocamdată nu compensează, dar începând cu 2024 se gândesc la o variantă de compensare, iar **companiile mici** (cu mai puțin de 50 de angajați) au răspuns în mai mare măsură (**34%** dintre ele) că **vor compensa în totalitate.**

Dintre cei care compensează (total sau parțial), **74%** au ales ca modalitate de compensare **creșterea salariilor de bază**.

82% dintre companiile care compensează vor implementa aceste măsuri începând cu luna asta (noiembrie), **13%** începând cu 2024 și restul în decembrie 2023.

Am fost, de asemenea, curioși să vedem **în ce fel decizia de a compensa sau nu impactul financiar al noilor reglementări fiscale a influențat bugetul pentru creșterile salariale din 2024**.

Așadar, am corelat răspunsurile companiilor la întrebarea despre **A compensa sau a nu compensa?** cu răspunsurile lor la întrebarea

„Cum afectează impredictibilitatea generală și modificările recente de fiscalitate creșterile salariale pe care le-ați estimat anterior pentru 2024?”

De exemplu, companiile care au raportat că vor COMPENSA INTEGRAL:

- **42%** dintre acestea și-au păstrat intact bugetul creșterilor salariale în funcție de performanță și vor face aceste creșteri PESTE procentul de creștere aplicat ca și compensare
- **38%** dintre acestea și-au redus bugetul pentru majorări salariale
- **8%** dintre acestea nu vor face creșteri în 2024 (cu excepția, poate, a unor cazuri excepționale)
- în timp ce restul de **12%** au ales alte opțiuni de răspuns.

Este interesant de observat că **procentele raportate pentru creșterile sala-**

riale pe 2024 sunt destul de similare în rândul companiilor care COMPENSEAZĂ vs. cele care NU COMPENSEAZĂ DELOC vs. cele care NU COMPENSEAZĂ cel puțin până la FINAL de 2023, dar au în vedere o formă de compensare începând cu 2024 vs. companiile care nu au luat încă o decizie finală.

În mod evident, procentul de creștere salarială bugetat de companiile care au decis să NU compenseze a fost raportat la un nivel puțin mai mare, la **9.10%**.

În medie, **creșterea salarială pentru 2024** estimată de participanții la acest **pulse survey** este de **8.64%**, ceea ce este puțin sub ce estimau companiile participante la ediția de vară a studiului de salary & benefits benchmarking IT SalaryMap, și anume **9.69%**.

În medie, **creșterea salarială pentru 2024** estimată de participanții la acest **pulse survey** este de **8,64%**.

Sigur că eșantionul de companii nu a fost la fel între IT SalaryMap Summer și Pulse Survey de noiembrie, dar totuși a fost similar, de aceea considerăm relevantă comparația.

Așa cum sugeram și în articolul publicat în 13 septembrie, „game plan”-ul companiilor este unul **precaut**. Concluzia aceasta este susținută și de rezultatele sondajului pe care tocmai l-am încheiat.

A fost interesant de observat că până și **afacerile în creștere (33%** dintre companiile participante la pulse survey se așteaptă la un anumit nivel de creștere în 2024) sau **afacerile stabile (19%** dintre companiile participante se așteaptă ca lucrurile să rămână la fel) **se pregătesc într-o anumită măsură pentru o potențială recesiune economică în 2024**.

Ce măsuri vor lua companiile

Doar jumătate (52%) dintre companiile din industria IT din România declară că se pregătesc pentru un an 2024 marcat de recesiune, celelalte (48%) spun că nu iau deloc măsuri în acest sens.

Cele mai frecvente decizii luate de firmele care anticipează o perioadă grea sunt:

- reducerea bugetelor de călătorii (60%)
- reducerea bugetelor alocate evenimentelor firmei (55%)
- înghețarea (oprirea) noilor angajări (42%)
- tăierea bugetelor de Learning & Development (28%)
- amânarea creșterilor de salarii pentru 2024 (18%)
- eliminarea tichetelor de masă, de vacanță sau a voucherelor pentru sport și cultură (13%)
- alte măsuri (22%)

54% dintre companiile în creștere au răspuns la această întrebare cu „Da” sau „Într-o anumită măsură”, în timp ce **60%** dintre companiile stabile au ales aceste două răspunsuri.

În schimb, **80%** dintre companiile cu **afaceri în scădere** se pregătesc cu anumite măsuri pentru a face față anului viitor.

Florentina Bădiță,
Senior Consultant & Trainer at
AIMS International Romania,
(fragment din text postat pe
LinkedIn)

Cum arată viitorul?

- **Industria IT se confruntă acum cu un moment foarte dificil, nu doar în România, ci și la nivel global. Mii de angajați își pierd joburile zilnic, în timp ce marile companii fac investiții majore în inteligență artificială și automatizare și suspendă în consecință proiectele de recrutare a talentelor.**
- **Odată cu modificările fiscale propuse de Guvern, industria de software de la noi încetează să mai fie un El Dorado al angajaților și trece într-o fază matură, în care raportul de putere dintre angajatori și angajați se echilibrează.**

De la începutul anului 2022 și până azi, 2.120 de companii tehnologice la nivel global au concediat 404.962 de angajați, iar numărul concedierilor a crescut cu 50% față de anul trecut. Cifrele sunt într-adevăr îngrijorătoare: în medie, 555 de specialiști IT își pierd locurile de muncă în fiecare zi - 23 de oameni pe oră, la nivel global.

Giganții industriei tech sunt departe de a fi imuni: Microsoft a anunțat recent concedieri în mai multe departamente ale platformei LinkedIn, iar Nokia și Epic Games, producătorul Fortnite, intenționează să concedieze fiecare câte 16% din forța globală de muncă.

Alte companii americane de tehnologie, precum Qualcomm, Chainalysis, Plex, Cisco și Pie Insurance, au concediat, de asemenea, recent, sute de angajați.

Rapoartele recente de piață arată că sectoarele de **retail tech** și **consumer tech** au fost cele mai afectate în 2023, cu



Doru Șupeală

consultant de marketing, management și business

aproape 29.161, respectiv 28.873 de angajați concediați. Companiile de gaming au fost de asemenea grav lovite de valul de concedieri.

Ce se întâmplă cu sectorul IT din România?

România se situează printre țările cu cei mai mulți tineri (82.4%) în totalul de angajați cu studii în IT&C după Slovacia. Cu toate acestea, viitorul nu pare că va fi la fel de roz ca până acum în condițiile noilor măsuri fiscale adoptate de Guvern.

Aproximativ 180.000 de angajați în IT vor fi afectați de noile măsuri fiscale, iar experții susțin că există un risc mare de a pierde un avantaj competitiv, România riscând să piardă talente și proiecte.

Angajații din IT iau în calcul metode prin care să atenueze impactul financiar al noilor măsuri fiscale. Mai mult de o treime dintre ei se bazează pe faptul că angajatorul va compensa scăderea salariului rezultată din impozitare, 21%

Doru Șupeală este consultant de marketing, management și business, Managing Director al SPOR – Școala Pentru Oameni Responsabili, CEO al companiei Playmaker Consulting, realizatorul podcastului „HackingWork”, lector al modulului de marketing din cadrul programului Executive MBA al Transilvania Executive Education și autorul cărților „Employer Branding 100%” (2021) și „Experiența face diferența” (2017).

A fost director de marketing, comunicare sau procurement în mai multe companii locale sau multinaționale, între care Selgros, IKEA, Betfair Romania, Onyx Beacon, Ramada Brașov sau InNuts Fund. Între 1993 și 2000 a fost jurnalist și manager de presă, radio și TV, pentru ProTV și grupul Mix Media Radio Brașov. În noiembrie 2022, echipa Hacking Work pe care o coordonează a primit Premiul pentru Podcast la Romanian PR Awards.

plănuiesc să își deschidă SRL, 19% se gândesc să colaboreze cu angajatorul prin PFA, iar ceilalți plănuiesc să-și asume pe cont propriu efectele acestor schimbări fiscale.

Practici de concediere abuzivă

În perioada pandemiei companiile din sectorul IT au cunoscut o evoluție rapidă pe fondul nevoii digitalizării din alte in-

dustrii, iar companiile s-au extins, au format noi departamente și au angajat foarte mulți oameni.

Zvonurile unei crize economice circulau încă din pandemie, dar nimeni nu se aștepta la izbucnirea unui război în vecinătate și la impactul pe care acesta l-a avut asupra economiei mondiale.

Criza energetică și alimentară au alimentat inflația. Inflația uriașă și continuă a dus la creșterea dobânzilor, iar investițiile majore în digitalizare și noi tehnologii, care se bazează în general pe credite, s-au cam oprit, fiindcă banii sunt scumpi.

Acum marile companii și nu numai își restructurează echipele pentru a optimiza costurile și a echilibra resursele. Noile tehnologii, cum sunt cele bazate pe inteligența artificială, deschid noi oportunități, dar au și efectul de a au-

tomatiza multe sarcini de lucru și locuri de muncă, ceea ce duce la concedieri masive.

În ultimele două-trei săptămâni am primit numeroase mesaje despre concedieri abuzive făcute în firmele IT din România. Știu că sectorul trece printr-o perioadă foarte grea și caută soluții disperate pentru a depăși dificultățile, dar abuzul asupra angajaților nu este de tolerat sau acceptat.

Angajații sunt retrași din proiecte pentru că așa decid clienții, nu pe criterii de performanță, apoi li se cere semnarea unor documente intitulate „Demisie cu preaviz parțial”. Nu li se dă timp pentru a se consulta cu familia, prieteni, avocați. Dimpotrivă, sunt forțați și amenințați să semneze pe loc.

“Fără a crește valoarea reală a serviciilor prestate, adică fără a livra mai multă inovație, complexitate și calitate, firmele vor deveni necompetitive și nu vor mai avea de lucru sau vor putea primi și plăti mai puțini bani decât azi.

Doru Șupeală

O altă practică este cea a ofertelor „de nerefuzat” plus promisiuni de evoluție profesională pe plan tehnologic. Angajații sunt atrași de salarii mari, ca





mai apoi să se lovească de uși închise, nu au acces la informații pentru a-și desfășura munca.

Unii nimeresc un șef abuziv care are prieteni la HR și scapă fără nicio sancțiune deși este reclamat. Iar angajații sunt puși sub verificare a performanței, retrași de pe proiect și în final chemați la o discuție unde li se sugerează să demisioneze și că vor primi salarii compensatorii.

Cum arată viitorul?

Odată cu modificările fiscale propuse de Guvern, industria de software de la noi încetează să mai fie un El Dorado al angajaților și trece într-o fază matură, în care raportul de putere dintre angajatori și angajați se echilibrează.

Desigur, salariile din domeniu vor fi în continuare între cele mai generoase, iar condițiile oferite angajaților vor fi în continuare unele de top. **Însă standardele de comportament, limitele de negociere și nivelul de responsabilitate impuse angajaților vor fi altele.**

Trebuie să înțelegem că modelul de business rudimentar din outsourcing, bazat în principal pe închirierea de oa-

meni cu ora, nu va mai funcționa de aici înainte, ca până acum.

Presiunea clienților de a reduce costurile și presiunea angajaților de a păstra și crește salariile deja foarte mari pun companiile într-o situație imposibilă, sub presiunea unei menghine.

Fără a crește valoarea reală a serviciilor prestate, adică fără a livra mai multă inovație, complexitate și calitate, firmele vor deveni necompetitive și nu vor mai avea de lucru sau vor putea primi și plăti mai puțin bani decât azi.

Viitorul aparține companiilor care sunt capabile să dezvolte soluții complete, pornind de la înțelegerea profundă și corectă a nevoilor de business ale clienților, până la dezvoltarea de programe de consultanță și design de soluții tehnologice complexe și de înaltă calitate.

Închirierea oamenilor cu ora pe proiecte simpliste și cu specificații scrise de alții o pot face și profesioniștii din țările asiatice, care sunt semnificativ mai ieftini.

Așa că e simplu: ori devenim mult mai buni decât suntem azi, pentru a ne păstra poziția în piață și a putea pretinde

“ Presiunea clienților de a reduce costurile și presiunea angajaților de a păstra și crește salariile deja foarte mari pun companiile într-o situație imposibilă, sub presiunea unei menghine.

Doru Șupeală

bani mai mulți, ori ne apucăm de altă meserie.

Iar fenomenul acesta, chiar dacă este dureros, este un lucru bun.

Este un semn de sănătate și stabilitate care va elimina excesele, va curăța bine de tot din echipe angajații toxici, va da mult de furcă celor cu mentalitate de mercenar care așteptau bani mulți doar pentru că erau, nu pentru că și munceau și chiar va trimite în faliment firmele cu standarde de performanță scăzute și care au pierdut controlul negocierii în relația cu angajații lor. ●



People of Tech

GENPACT: „Suntem o companie care ajută alte companii să se transforme“

Interviu cu ALEXANDRU STOENESCU, country leader Romania & Bulgaria

- la nivel global, GENPACT are peste 125.000 de angajați în 30 de țări.
- Din România, susținem majoritatea țărilor europene și oferim servicii pentru clienții de pe alte continente ce activează în domenii precum: îngrijirea sănătății, bunuri de consum, high tech, producție.
- Pentru majoritatea oferim suport în zona financiară, a lanțului de aprovizionare, suport IT, servicii pentru clienți și operațiuni HR.
- Firma intenționează să angajeze aproximativ 1000 de persoane până la finele anului viitor
- Se adresează deocamdată celor interesați de domenii precum finanțe și contabilitate, supply chain (achiziții, managementul comenziilor), servicii pentru clienți și suport IT
- **În ceea ce privește învățarea, angajații Genpact au privilegiul de a avea la dispoziție o platformă specială, numită Genome.**

Rep: Care sunt serviciile oferite de Genpact clienților?

Avem o experiență vastă în re-proiectarea și managementul proceselor pentru o mulțime de companii diferite.

Clienții noștri sunt unele dintre cele mai mari companii din lume și colaborează cu noi pentru **abilitatea noastră unică de a îmbina expertiza în industrie, tal-**



entul de top și metodele dovedite pentru a transforma ideile în realitate.

Ne ajutăm clienții să creeze avantaje durabile pentru ei și pentru clienții lor prin utilizarea tehnologiei de ultimă generație și aplicarea serviciilor noastre

Data-Tech-AI pentru a proiecta, construi și transforma afacerile acestora.

În România, avem clienți diferiți cu nevoi foarte specifice. De exemplu, **avem clienți care își doresc să își îmbunătățească continuu eficiența**

„Ne ajutam clienții să creeze avantaje durabile pentru ei și pentru clienții lor prin utilizarea tehnologiei de ultimă generație și aplicarea serviciilor noastre Data-Tech-AI pentru a proiecta, construi și transforma afacerile acestora.”

lanțului de aprovizionare, planificând cu atenție distribuția și stocarea mărfurilor în valoare de miliarde de dolari în fiecare lună.

Un alt exemplu este industria îngrijire a sănătății. Aici, lucrăm cu diferiți clienți pentru a îi ajuta să își îmbunătățească zona de analiză a datelor și modelele de predicție pentru a accelera distribuția și administrarea tratamentelor.

Suntem o companie care ajută alte companii să se transforme.

Rep: Descrieți locul pe care îl are echipa din România în ecosistemul international Genpact

La nivel global, avem peste 125.000 de angajați în 30 de țări.

În EMEA, Genpact are mai mult de 12.000 de angajați, în peste 20 de centre de livrare, din 13 țări. De aici, deservim peste 100 de clienți. **România are cea mai semnificativă prezență.**

În țară, avem peste 4000 de angajați în două centre operaționale din București și Cluj-Napoca, dar și colegi care lucrează de la distanță din alte regiuni ale țării.

După cum știți, am anunțat planurile de extindere în România cu un accent puternic pe Iași și împrejurimi. **În acest moment, avem în jur de 100 de angajați aici și plănuiți să angajăm încă 1000 de noi colegi până la finalul lui 2024.**

Din România, susținem majoritatea țărilor europene și oferim servicii pentru clienții de pe alte continente ce activează în domenii precum: îngrijirea sănătății, bunuri de consum, high tech, producție.

Pentru majoritatea oferim suport în zona financiară, a lanțului de aprovizionare, suport IT, servicii pentru clienți și operațiuni HR.

Rep: Care sunt motivele pentru care GENPACT s-a extins la Iași?

Din punctul nostru de vedere, Iași este un pol economic important care va contribui la creșterea economică nu doar a regiunii de Nord-Est, ci a întregii economii românești. Este un oraș aflat în plină dezvoltare, un centru cultural bine-cunoscut, găzduiește numeroase evenimente - culturale, de divertisment, competiții internaționale, are numeroase ONG-uri active care se implică în viața societății locale. În plus, un aspect foarte important: acest oraș beneficiază de un sistem educațional de top, cu universități renumite, cum ar fi Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”. Pe lângă toate aceste aspecte, am identificat o bază de talente extraordinară existentă în regiune. Astfel, am dorit să venim mai aproape de aceste talente și să le oferim instrumentele și oportunitățile de învățare disponibile în cadrul ecosistemului global al Genpact, pentru a îi ajuta să fie mai competitivi pe piața muncii.

Rep: Ce tipuri de joburi oferiți echipei de la Iași?

Avem o paletă diversificată de locuri de muncă pentru Iași. **În prezent, căutăm candidați interesați să aibă libertatea de a lucra de oriunde. Aceasta este motivul pentru care am deschis un hub de colaborare, și nu un spațiu de birouri tradițional. Credem în**

Despre Genpact

Genpact (NYSE: G) este o companie globală de servicii profesionale ce furnizează rezultatele care transformă afacerile clienților noștri și le modelează viitorul. Suntem ghidați de experiența noastră din lumea reală de re-proiectare și implementare a mii de procese pentru sute de companii globale.

Clienții noștri – inclusiv multe companii din Global Fortune 500 – colaborează cu noi pentru abilitatea noastră unică de a îmbina expertiza profundă și funcțională a industriei, talentul de top și și metodologiile dovedite pentru a susține inovația colaborativă care transformă informațiile în elemente acționabile ce oferă rezultate la scară.

Creăm avantaje competitive de durată pentru clienții noștri și pentru clienții lor, prin derularea de operațiuni digitale și prin aplicarea serviciilor noastre Data-Tech-AI pentru a proiecta, construi și transforma afacerile acestora. Și facem toate acestea ținând cont de scop.

De la New York, la New Delhi și în peste 30 de țări între acestea, echipa noastră de peste 115.000 de profesioniști este pasionată în preocuparea continuă pentru o lume care funcționează mai bine pentru oameni. Aflați mai multe despre noi pe Genpact.com, LinkedIn, Twitter, YouTube, and Facebook.

„Suntem interesați de orice vorbitor de limbi străine, fie că este vorba de italiană, olandeză, polonă sau arabă. Experiența într-un anumit domeniu este pe plan secund.”

importanța creării unui mediu care stimulează curiozitatea și inovația.

Rolurile disponibile sunt adresate atât celor cu experiență de lucru, cât și celor aflați la început de carieră.

Ne adresăm celor interesați de domenii precum finanțe și contabilitate, supply chain (achiziții, managementul comenzilor), servicii pentru clienți și suport IT.

Dar lista noastră de oportunități pentru lași și împrejurimi se modifică constant. Așadar, recomandarea mea pentru cei interesați să se alăture companiei pe care o reprezintă este să trimită un CV în secțiunea dedicată de pe: <https://www.genpact.com/careers/your-journey-to-a-better-way-of-working>.

Rep: Care este profilul de angajat pe care îl căutați? Ce calități ar trebui să îndeplinească pentru a fi acceptat la Genpact?

În principiu, suntem interesați de două categorii de candidați.

Prima dintre acestea este reprezentată de vorbitorii de limbi străine care nu au experiență de lucru.

În Genpact România se vorbesc peste 30 de limbi străine. Așadar, suntem interesați de orice vorbitor de limbi străine, fie că este vorba de italiană, olandeză, polonă sau arabă. Experiența într-un anumit domeniu este pe plan secund.

Avem o echipă extrem de bine pregătită care îi va ajuta pe viitorii noștri angajați să învețe și să se adapteze rapid la nevoile clienților noștri.

În plus, avem instrumente de învățare și dezvoltare pentru a îi ajuta să dobândească cunoștințe într-o manieră eficientă în diferite domenii.

Al doilea profil este reprezentat de candidații cu experiență în anumite domenii, precum cele menționate anterior. Pe măsură ce senioritatea rolului crește, în plus față de limbile străine cunoscute, ne uităm și la abilitățile lor necesare în acel domeniu.

Un alt aspect important este atitudinea.

Dorim să atragem în echipa noastră oameni care pot să se adapteze la diverse schimbări în piețele și industriile în care activăm, oameni motivați și pasionați de ceea ce fac și interesați să facă parte din ecosistemul global al Genpact, un mediu de lucru divers, unic.

Viitorii angajați ar trebui, de asemenea, să rezoneze cu valorile de bază care alcătuiesc cultura Genpact: curaj, curiozitate și incisivitate, totul pe o fundație de integritate și incluziune.

Scopul nostru este preocuparea continuă pentru o lume care funcționează mai bine pentru oameni, așadar fiecare aspect menționat anterior este esențial pentru a atinge acest lucru.



Rep: Exista programe interne de calificare pentru cei acceptați?

Unul dintre motivele cheie pentru care am reușit să creștem este preocuparea noastră în ceea ce privește ajutorul pe care îl oferim angajaților să învețe, să se dezvolte și să aibă succes.

- **În ceea ce privește învățarea, angajații Genpact au privilegiul de a avea la dispoziție o platformă specială, numită Genome.**

Aici, fiecare coleg are acces la o varietate de programe de formare personalizate, de la abilități **soft, la cele digitale, de la storytelling, la Inteligență Artificială, de la cursuri de specialitate, la Lean Six Sigma.**

Pe lângă Genome, dezvoltăm constant inițiative de învățare.

- **Una dintre acestea este BUILD - o academie de recalificare și perfecționare pentru colegii noștri, unde aceștia pot învăța procese care îi interesează, dincolo de cele specifice rolului actual, cu scopul de a putea prelua alte roluri în viitor.**

Ne adresăm fiecărui nivel de senioritate prin programele noastre, începând de la specialiști și până la lideri.

- **De exemplu, derulăm în prezent o inițiativă intitulată SPARK.** Această academie este dedicată specialiștilor seniori care își doresc să aibă în viitor o funcție de management. Le oferim cunoștințele necesare, prin instrumente ce îmbină teoria cu activitățile practice.
- **Totodată, este important de menționat Elevating Ops,** un program de învățare aspirațional dedicat dezvoltării viitoarei generații de lid-

eri, cu accent pe soluționarea tranzacțiilor, pitch-uri, contractare și integrare a transferurilor de talente.

Frumusețea acestor instrumente constă în faptul că au la bază tehnologie, ceea ce înseamnă că sunt ușor accesibile pentru toți cei care doresc să învețe abilități noi pentru a rămâne relevanți, să ne împărtășească starea lor de spirit, moralul și angajamentul și să descopere oportunități de carieră uimitoare care apar în Genpact în fiecare zi.

Rep: Sunteți printre primii angajați la Genpact. Cum de ați rămas în aceeași companie o așa de lungă perioadă? Care sunt politicile Genpact de retenție a personalului?

M-am alăturat Genpact în 2007. La acel moment, Genpact Europa avea doar câteva sute de angajați.

În România, industria era în fazele sale incipiente, cu organizații care începeau să se înființeze în zona Pipera din București.

16 ani mai târziu, industria numără nu mai puțin de 70.000 de profesioniști, iar România s-a impus ca o platformă importantă pentru zona de shared services. În ceea ce mă privește, am privit mereu cu nerăbdare spre următoarea provocare. Și am avut multe din care să aleg.

Am fost norocos să colaborez cu mai multe companii din Fortune 500 în călătoriile lor de transformare, să înțeleg cum funcționează diverse industrii și cum se poate accelera valoarea cu ajutorul unui mix de tehnologie, expertiză în proces și capital uman.

Pe lângă experiența variată, unul dintre cele mai mari motive pentru care am ales să rămân în companie a fost

„Avem o mentalitate de „internal first” atunci când vine vorba de angajare. De exemplu, am realizat un procent de 40% de recrutări și promovări interne în 2023, lucru ce demonstrează angajamentul și seriozitatea cu care tratăm promisiunile pentru angajații noștri.”

mediul de lucru și preocuparea continuă a Genpact pentru o lume care funcționează mai bine pentru oameni.

Referitor la oameni, în cadrul parcursului meu în Genpact am avut șansa să lucrez cu profesioniști excepționali, iar pe măsură ce am traversat diferite etape ale carierei, am observat cu bucurie cum aceste colaborări au evoluat în prietenii solide.

Am învățat că succesul autentic nu se măsoară doar în realizările organizației, ci și în legăturile umane durabile și valoroase pe care le construim în fiecare zi.

Astăzi, o mare parte dintre oamenii cu care am lucrat conduc la rândul lor diverse SSC-uri sau au funcții importante în industrie, iar acest aspect îmi dă un sentiment de bucurie.

Practicile noastre de retenție au fost rafinate de-a lungul anilor și s-au dezvoltat odată cu evoluția pieței muncii.

Există cinci piloni ai angajamentului, în funcție de stadiul în care se află angajații în ciclul lor de viață:

- Integrare,
- Implicare,
- Dezvoltare,
- Comunicare & Monitorizare

- Recunoaștere.

Fiecare dintre acestea este adaptat nevoilor angajaților noștri și este implementat în mod riguros de managerii lor și de liderii de operațiuni, cu sprijinul departamentului de HR.

Ne dorim să primim constant feedback de la colegii noștri prin sondaje și prin intermediul chatbot-ului nostru și ne asigurăm că le oferim acces nelimitat la programele noastre de formare, dar și vizibilitate în ceea ce privește oportunitățile de carieră.

Avem o mentalitate de „internal first” atunci când vine vorba de angajare. De exemplu, am realizat un procent de 40% de recrutări și promovări interne în 2023, lucru ce demonstrează angajamentul și seriozitatea cu care tratăm promisiunile pentru angajații noștri.

Rep: O scurtă proiecție - cum va arata Genpact la Iași peste 5 ani?

Având în vedere evoluția tehnologiilor, modul în care se schimbă profesiile, dar și nevoile clienților noștri, este dificil să spun cum va arăta Genpact peste cinci ani.

Dar, dacă doriți un exercițiu de imaginație, să-l facem: am angajat mai repede cei 1000 de profesioniști în Iași și în împrejurimi datorită serviciilor excelente pe care le oferim din această regiune clienților noștri, în timp ce **comunitatea locală are deja o primă serie de absolvenți ai Universității „Alexandru Ioan Cuza” care a avut în programa de studii un curs susținut de Genpact.**

România acționează ca un hub de tehnologie pentru ecosistemul Genpact din Europa, în timp ce orașul Iași

GENPACT: Un hub de colaborare deschis la Iași și dorința de a angaja 1000 de specialiști într-un an

GENPACT, companie globală de servicii profesionale axată pe obținerea de rezultate care transformă afacerile, a deschis un hub de colaborare la Iași.

Compania preconizează crearea a până la 1000 de locuri de muncă, în domenii precum financiar, risk management, vânzări și servicii comerciale, suport IT și analiză de date, pentru persoanele care locuiesc în Iași și împrejurimi.

Compania Genpact, recunoscută pentru prezența globală și expertiza în implementarea operațiunilor digitale și utilizarea serviciilor Data-Tech-AI pentru a susține excelența în afaceri, are în prezent aproape 4000 de angajați în România.

Regiunea de Nord-Est reprezintă o oportunitate pentru companie de a ajunge la o bază semnificativă de talente, de a stimula creșterea numărului de locuri de muncă în economia locală și de a ajuta la consolidarea poziției regiunii în mediul de afaceri internațional.

Hub-ul de colaborare deschis în Iași va reprezenta un spațiu de lucru important și un punct de întâlnire pentru clienți și pentru angajații care lucrează de la distanță. Acest centru va facilita organizarea de workshop-uri și de evenimente și va

fi un loc de întâlniri ce promovează schimbul de cunoștințe și inovarea.

„Având în vedere că lumea devine mai digitalizată și automatizată, clienții noștri caută constant cele mai bune talente pentru a putea susține transformarea digitală și excelența operațională”, a declarat **Alexandru Stoescu, Country Leader Romania, Genpact.**

„Noile oportunități pe care le creăm vor plasa Iașul pe harta celor mai importante centre de afaceri din Europa, Orientul Mijlociu și Africa. Ne așteptăm să atragem sute de profesioniști din Iași și împrejurimi și să le oferim oportunitățile internaționale disponibile în cadrul ecosistemului global al Genpact”.

Genpact se angajează să crească în România. Noii angajați se vor alătura celor peste 100 de persoane care lucrează deja de la distanță din Iași și din împrejurimi. Accentul pus pe inovație, pe soluțiile ce au la bază date și pe dezvoltarea talentelor va avea un impact pozitiv asupra mediului economic din regiunea de Nord-Est a României.

Mai multe informații despre Genpact și despre oportunitățile de carieră disponibile în Iași sunt disponibile pe <https://www.genpact.com/careers/your-journey-to-a-better-way-of-working>.

reprezintă unul dintre cele mai bune centre de livrare ale noastre.

Interviu de Dan Radu

„În acest moment, avem în jur de 100 de angajați în Iași și plănuim să angajăm încă 1000 de noi colegi până la finalul lui 2024.”

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.





GOTECH WORLD 2023:

Inteligența artificială, noua „armă”

GoTech World, cea mai mare expo-conferință de IT & Digital din Europa Centrală și de Est, a atras în această ediție peste 13.800 de vizitatori, care au explorat timp de două zile peisajul inovației și digitalizării, dedicat comunității de business regionale. Evenimentul a găzduit peste 100 de companii partener, care și-au prezentat soluțiile avangardiste, iar în paralel, pe cele 11 scene, speakeri de renume, internaționali și locali, au prezentat publicului perspectivele lor despre tehnologiile viitorului.

11 scene pe diverse teme tech

„GoTech World a încheiat cu succes încă o ediție, consolidându-și statutul de eveni-

ment de referință în domeniul IT & Digital în regiune. Prin reunirea comunității de profesioniști sub acest concept, am creat o platformă dinamică și interactivă, dedicată explorării avansurilor tehnologice și digitalizării business-urilor. Mulțumim tuturor celor care au contribuit la experiența captivantă și la schimbul de idei inovatoare pe parcursul celor două zile intense. Vă așteptăm cu aceeași pasiune și curiozitate la viitoarele ediții GoTech World, unde vom continua să conturăm viitorul tehnologic”, a declarat Alexandru Măxineanu, Managing Partner, Univer-sum Expo.

Evenimentul și-a păstrat aceeași structură de succes, respectiv o amplă zonă expozițională și 11 scene, care au abordat diferite teme de interes pentru public, toate sub umbrela conceptului ediției actuale – inteligența artificială.

Astfel, au fost prezentate peste 1200 de soluții digitale potrivite pentru nevoile

tech ale oricărei companii, ce pot fi aplicate în diverse arii de interes și au potențialul de a revoluționa modul în care funcționează domeniile respective.

Peste 140 de speakeri remarcabili

GoTech World a adus în fața vizitatorilor peste 65 de ore de conținut de calitate, prezentat de experți de top, care au interacționat cu publicul celor 11 scene dedicate, respectiv:

- Main Stage,
- Business Transformation,
- Retail & E-commerce,
- Smart City & Mobility,
- AI,
- Cybersecurity,
- Sustainability,
- DevOps,
- .NET Stage,
- Java Stage,

- Product & UX Design.

Speakerul vedetă al acestei ediții a fost Richard Browning, inventatorul primului costum cu propulsie din lume, care a realizat și o demonstrație live în cadrul evenimentului, pentru cei care și-au dorit să afle cum funcționează invenția sa.

Alături de acesta, pe scenele de la GoTech World au fost prezente nume mari din mediul de business global, precum

- **Charlotte Munro** – Global Product Marketing GenAI Booking.com,
- **Rania Toukebri** – Spacecrafts design & Project manager AIRBUS Defence & Space,
- **Antonis Kocheilas** – Global CEO Ogilvy,
- **Simona Rossetti** – SVP Europe & Africa Control and Digitalization Siemens Energy,
- **Guillaume Vergnas** – Head of Esport, Gaming and Web3 Alpine
- **Shish Shridhar** – Global Lead for Retail with Microsoft for Startup.

Printre subiectele variate abordate de experți s-au numărat: **evoluția dispozitivelor wearables și creșterea nivelului lor de inteligență, inovațiile în domeniul blockchain, Web3 și metaverse, tehnologia satelitară și măsurile proactive pentru a combate vulnerabilitățile din date, analiza peisajului fraudei digitale, cu un accent special pe furtul de identitate, evaluarea stării securității cibernetice din România și discuții despre conceptul de CleanTech și modalitățile de generare a valorii prin standarde durabile.**

Despre Universum

UNIVERSUM este o companie construită în jurul conceptului de arhitectură de evenimente corporative cu o experiență de peste 10 ani în România, aflându-se printre cele mai mari companii din acest domeniu.

UNIVERSUM deține sub umbrela sa un întreg ecosistem de soluții pentru companii. De la organizarea de team buildingurilor recunoscute internațional, evenimente la scară largă precum: conferințe, competiții sportive, lansări de produse și festivaluri, la soluții software complete, dedicate organizării de evenimente.

Virtualized este prima expo-conferință virtuală din România, compusă dintr-o serie de evenimente online, organizate cu scopul informării și educării mediului de business autohton. În cadrul evenimentelor se abordează în timp real provocările cu care se confruntă

specialiștii din mediul de afaceri și se oferă soluții rapide.

Bucharest Tech Week reprezintă festivalul care transformă Bucureștiul în capitala internațională a tehnologiei și care reunește atât profesioniștii, cât și pasionații de tehnologie și inovații.

GoTech World (anterior denumit Internet & Mobile World) este cea mai amplă expo-conferință și casa economiei digitale din Europa Centrală și de Est, în care profesioniștii din întreaga regiune au acces la soluții tech B2B, insight-uri pe diferite arii digitale și o oportunitate de networking.

Târgul Imobiliarium reunește pe parcursul celor 3 zile peste 50 de proiecte rezidențiale noi din București și împrejurimi.

MyConnector este o platformă flexibilă care permite organizarea de evenimente, conferințe și expoziții online, dar și interacțiunile live între participanți.

Peste 100 de companii au prezentat publicului peste 1200 soluții tehnologice de top

De asemenea, participanții la eveniment au avut posibilitatea de a vedea și testa produse și soluții tech de ultimă generație, de la gadget-uri, vehicule electrice, soluții smart city, până la soluții de gaming sau soluții de securitate cibernetică.

Partenerul principal al evenimentului, Orange Business, s-a remarcat prin prezentarea celor mai recente soluții de securitate, printre care Threats Exposures Management – **o soluție de securitate care utilizează inteligența artificială**

pentru a scana, evalua și raporta vulnerabilitățile de securitate, respectiv soluția de public cloud Flexible Engine, prin care clienții pot beneficia de servicii de tip IaaS (infrastructură ca serviciu/ infrastructură as a service) și PaaS (platformă ca serviciu/ platform as a service).

Câteva idei de la șeful Ogilvy

Poate cea mai importantă prezență la eveniment a fost Antonis Kocheilas, CEO global al Ogilvy, companie care nu mai are nevoie de nici o prezentare.

Publicitarul a captivat atenția audienței cu expunerea „9 Habits of the Marketer of the Future“:



1. Caută rezultate, nu aprobări
2. Vede strategiile ca pe un punct de plecare, nu ca pe o destinație
3. Apreciază creativitatea ca pe o investiție, nu ca pe un risc
4. Preia ideile, nu le desființează
5. Îmbrățișează ceea ce urmează, nu doar ceea ce este mai bun
6. Utilizează „big data” pentru a realiza vise și mai mari
7. Împărtășește feedback, nu temeri

8. Joacă lego, nu jenga
9. Spune „mulțumesc mult”, nu „mulțumesc, dar...”

Antonis Kocheilas a relatat fascinanta poveste a „Regelui Bollywood-ului”, actorul Shah Rukh Khan. După pandemie, în toamna lui 2021, firmele mici din India erau puternic afectate, la fel ca în întreaga lume.

Împreună cu Ogilvy, compania britanică Cadbury a lansat mai multe clipuri cu Shah Rukh Khan în care actorul spune numele diferitelor magazine și îi îndeamnă pe oameni să cumpere de la

ele haine, pantofi, dulciuri, gadgeturi etc.

Ogilvy a folosit softuri de învățare automată pentru a recrea fața și vocea lui Shah Rukh Khan pentru a prelua numele magazinelor locale din sporturi.

Antonis Kocheilas: **„Era imposibil să acoperim toate magazinele, așa că am dat oamenilor posibilitatea de a crea propria versiune a reclamei. Practic oricine din India putea să-și facă un clip cu Shah Rukh Khan – iar micii comercianți au fost fericiți când au văzut că vânzările cresc. Să vă mai**

spun cât au crescut vânzările Cadbury în India?”

Succesul campaniei Cadbury în India este exemplul perfect al lui Kocheilas de utilizarea „big data” și a tehnologiei în dezvoltarea comunităților locale, cu rezultate financiare excelente pentru inițiator.

Lecția de zbor cu rucsacul tech

Richard Browning, un fost militar britanic care a construit un aparat de zbor individual a venit pentru prima dată în România.

„Nu e chiar la nivelul celor din filmele cu supereroi Marvel, dar funcționează. Nu este foarte practic pentru a te mișca prin oraș cu el, e ca și cum ai încerca să conduci o mașină de Formula 1 prin centrul aglomerat al orașului. Acum pare un mod stupid și costisitor de a te deplasa. Dar să ne amintim că și primele automobile inventate erau jalnice. Se stricau repede, nu puteai să parcurgi o distanță mare cu ele. Și iată cum au evoluat mașinile. Dacă vom reuși să construim baterii mult mai puternice, pe care să le folosim pentru aceste aparate de

zbor, vom putea să le folosim pe scară mai largă. Până atunci vrem să le folosim în domeniul medicinei și în armată”, a spus inventatorul britanic.

Browning a făcut și o demonstrație de zbor în parcare de la Romexpo. Aparatul poate zbura timp de 8 minute și poate ajunge la o viteză de 65 de kilometri pe oră.

Inteligența artificială, implicată în apărarea planetară

Pentru Rania Toukebri însă, zborul înseamnă cu totul altceva: spațiul.

Tânăra s-a născut în Tunisia, a studiat în Franța, la Paris și Amiens, iar acum este proiectant de nave spațiale și manager de proiect la Airbus Defence & Space – Munchen.

Considerată una dintre cele mai influente femei din Africa, Rania Toukerbi a vorbit la GoTech provocările expansiunii rapide a omenirii în spațiu, despre mediu dar și despre apărarea planetară: **„Deși nu ar părea o mare problemă, resturile care orbitează planeta noastră sunt un real pericol. Acestea – provenite din lansările de pe Pământ ale navelor**

spațiale, sateliți dezafecți etc. -, ar putea în orice moment să lovească un satelit de comunicații, sau chiar mai mulți. Sau sateliți folosiți pentru Apărare de guverne. Cred că vă puteți imagina cum ar fi să cadă sisteme folosite în navigație sau comunicare. De aceea, lucrăm la un mod în care AI poate identifica și monitoriza aceste resturi, pentru a putea evita coliziunea cu sateliții funcționali”.

Tot cu ajutorul AI, la Airbus Defence&Space se dezvoltă un sistem de monitorizare a unor pericole cum ar fi meteoriții sau asteroizii. Rania Toukerbi: **„Vrem să fim pregătiți, să știm cât mai timpuriu dacă un astfel de obiect cosmic intră într-o traiectorie de coliziune cu Terra”.**

Câteva prezentări despre AI

Prezentări notabile au avut și Brian J. Smith (Accenture) sau Federico Izzo (H Cube). Numitorul comun – AI.

Brian J. Smith spune că ne aflăm într-o perioadă de dezvoltare a tehnologiei fără precedent: **„După AI urmează computerele cuantice și metaversul, și trebuie să ne întrebăm ce fel de relație om-mașină ne dorim să construim”.**

Federico Izzo conduce o companie care dezvoltă îmbrăcăminte ultra-tehnologizată: **„Inițial am vrut să creez un costum de spiderman. Nu am reușit (încă), dar hainele «smart» ne pot transforma în supereroi moderni”.**

De altfel, este foarte probabil ca absolut toți cei care au urcat pe scena „GoTech World 2023” să fi vorbit cel puțin o dată despre AI. Poate doar cu excepția reprezentanților guvernamentali invitați din curtoazie la acest eveniment.

Radu Burlacu



Despre eșec și revenire în drumul antreprenorial

A fi un antreprenor în serie înseamnă multe sușuri și coborâșuri, dar și multe lecții învățate. Câteodată oamenii îți pot vedea doar succesele, însă cel mai valoros este atunci când omul se deschide și te invită să înveți din cartea unde și-a însemnat eșecurile.

Exact asta s-a și întâmplat în unul din evenimentele coordonate de People of Tech, la FabLab, cu sprijinul ROTSA and friends. L-am avut ca invitat pe **Marius Ursache**, un călător cu multe povești de spus, pentru a face un „deep dive” în experiențele lui antreprenoriale, fără a ne teme să vorbim despre eșecuri, căci eșecurile vin cu partea lor de înțelepciune și ne dau experiență necesară pentru a ne ridica de jos mai puternici.

1. Începuturi

Marius a terminat liceul în '95, și a început să-și pună întrebarea ca orice tânăr pe vremea aceea: „La ce facultate vreau să dau, ca să știu ce vreau să fac tot restul vieții”. Acum lucrurile s-au

schimbat destul de mult, dar pe atunci opțiunile cele mai bune pe atunci erau avocat, medic, programator, arhitect.

Marius desena de când era copil și acest lucru l-a făcut să ia în considerare designul ca fiind o direcție pentru cariera sa, însă era o lozinca care se tot vehicula pe atunci, cum că „artiștii nu ajung de parte în viață”, așa că s-a gândit la programare, însă în contextul emigrării din acei ani, rămăseseră puțini profesori buni de la care să poată învăța programare, la nivelul la care și-ar fi dorit el, așa că medicina i s-a părut următorul lucru interesant.

Primul an de medicină a fost în paralel cu primul său job - caricaturist la radio. De ce avem nevoie de caricaturist la radio? Se pare că oamenii aveau nevoie de creativitate indiferent de domeniul în care activau.

2. If you Build it, They will come!? Debunked

În '96 i-a venit lui Marius prima idee de a crea site-uri și de a le vinde în afara țării, însă lucra singur pe atunci, nu avea

încă o echipă formată, când și-a dat seama că dacă construiești ceva nu înseamnă automat că cineva vine să ți-l cumpere. Atunci a descoperit că lozinca „If you build it, they will come” este un mare mit. Tot atunci și-a dat seama că a lucra singur nu aduce nici foloase mari și nici un fel de roade.

Așa a ajuns la concluzia că este nevoie să fii deschis la o colaborare cu alții și doar așa poți câștiga încredere, mai multă experiență, cât și notorietate, însă un lucru pe care îl înveți abia după ce începi să lucrezi cu oamenii este ca ai nevoie să știi să negociezi și să știi să-ți faci aliați în jurul tău.

Recomandări valoroase: Nu este de ajuns să lucrezi cu oameni, ai nevoie de o echipa unită în jurul tău în care să ai încredere. Nu e de ajuns să faci ceva nou sau inovativ dacă nu ai și clienți sau continuitate.

3. Importanța Portofoliului Personal

Anul 4 la Facultatea de Medicină, l-a prins pe Marius cu un portofoliu personal destul de generos în domeniul de design, pentru a-l face destul de încrezător să porneasca din nou la drum în căutarea unui post de designer, de data aceasta, în afara țării. Astfel a aplicat la 1000 de posturi, a primit 50 de răspunsuri, a dat 12 interviuri și a avut 4 oferte la job de vară, printre care și o ofertă în Statele Unite.

În SUA a învățat ce înseamnă cu adevărat să lucrezi cu clienții, template-uri de contracte etc., iar când s-a întors





Marius Ursache (stânga) în dialog cu Cristi Grăunte

în țară, avea un alt avânt și un know-how în ceea ce privește cum funcționează o agenție de publicitate și design. În continuare a lucrat 2 ani exclusiv cu clienți din State, inclusiv la campania la post de guvernator, iar când a început să contracteze pe România primul client a fost Connex.

4. Experiența Grapefruit

Marius a creat agenția de Marketing și Design Grapefruit pe care a condus-o 15 ani, încă 4 ani ca acționar și restul ca prieten.

Există un moment în care te atașezi de propria creație, însă învățătura pe care o putem scoate de aici este că dacă nu ai commitmentul să stai în ceva și să te dedici, cel puțin 7 ani de zile, primii 4 ani de zile sunt doar pentru a putea învăța lucrurile de bază, o perioadă foarte faină de descoperire, de altfel. Marius ne povestește cum 7 ani a avut un job, nu un business, dar a fost distractiv.

Ceea ce l-a ajutat să înțeleagă ce înseamnă să ai cu adevărat un business, a fost un curs de mentorat pe partea de

business. O altă lecție a fost partea de optimizare a costurilor sau de a încerca să plătești mai puțin la stat, care nu te ajută atunci când vrei să vinzi mai departe o companie.

5. Idei venite înainte de timpul lor

Între timp, Marius devenise pasionat de personal finance și banking, avea experiența cu designul pe un asemenea produs, căci făcuse designul la homebank la ING, și își dorea un produs de mobile banking user friendly, cum e azi Revolut, căci pe atunci toate aplicațiile de internet banking erau foarte greoaie.

Planul era să construiască un produs, dar să nu scrie cod înainte să bată palma cu primul client. Acest aspect s-a dovedit a fi un succes, dar un pic prea greoi domeniul bancar ca să rămână prea mult timp acolo.

6. Optimismul - Trăsătură importantă în comeback

După perioada Grapefruit, a început să citească mult despre startups și a în-

ceput să dedice cât mai mult timp pentru proiecte. În contextul în care un proiect de succes durează 7 ani, cele mai bune sfaturi pe care ni le poate da sunt ca B2B (business to business) este cea mai bună abordare, și că analiza corectă a pieței produsului tău este una foarte importantă, pentru a fi sigur că oamenii își doresc să-ți dea bani pe produsul respectiv.

Cel mai mare fuck-up ar fi să nu intuiești bine timingul pentru un proiect, un proiect este foarte bine dacă-l gândești acum și să anticipezi că o să meargă mai bine în 10 ani. Vorbește cu câți mai mulți oameni care știu să te îndrume în legătură cu cel mai bun timp de lansare a unui produs. O altă recomandare din partea lui Marius este să te uiți atent la investitori și mai ales la Angel Investors, care nu sunt investitori profesioniști.

În încheiere, Marius ne spune că optimismul este cea mai importantă trăsătură a unui antreprenor atunci când se confruntă cu un eșec, cel mai important este să te ridici și să vezi ce are să te învețe acel eșec și ce ai nevoie să faci pentru a te ridica mai puternic după ce ai căzut. ●

HEALTWO: Un nou startup în dezvoltare pentru psihologi și psihoterapeuți

Interviu cu Vlad Gavrițaș, Co-Founder HealTwo

Ești UX designer și ai înființat propria ta companie de design, Bransis Agency. Descrie-ne un pic background-ul tău și motivația de a crea HealTwo.

Am absolvit Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor, specializarea Marketing. Am ales Marketing-ul deoarece, la acea vreme, era singura specializare care îmbina cele două pasiuni pe care le aveam: Design și Psihologie.

Desigur, ulterior am realizat că Marketingul este mult mai complex, însă aceste două domenii m-au fascinat întotdeauna. Astfel, Bransis a luat naștere, transformându-mi pasiunea pentru design într-o profesie.

HealTwo s-a născut dintr-o pasiune mai profundă și a evoluat din dorința de a contribui la rezolvarea problemelor legate de sănătatea mentală. A început prin organizarea unui eveniment cu scopul de a conștientiza această problemă și de a reduce stigmatizarea asociată. Mai târziu, mi-am dorit să ofer un sprijin mai concret, iar împreună cu Alin, Co-Fondator și CTO, am realizat că putem contribui cel mai eficient la această cauză prin ajutarea specialiștilor să ofere o experiență cât mai pozitivă clienților care încep terapia, dar și prin facilitarea gestionării cabinetului lor.

De ce HealTwo? Care e marca diferențiată a startupului tău față de alte aplicații pe domeniul mental health?



Ne diferențiem prin faptul că ne axăm pe specialiști, dar integram și clienții acestora pentru a oferi ambelor părți o experiență cât mai pozitivă. Practic, pe de o parte, specialiștii își pot digitaliza activitatea și pot câștiga mai mult timp, iar pe de altă parte, clienții vor fi mai implicați și nu vor fi limitați doar la interacțiunea din timpul ședinței.

Cui îi este dedicată aplicația și cum poate fi utilizată?

Aplicația este dedicată cu precădere specialiștilor din domeniul sănătății mentale, și anume, psihologilor și psihoterapeuților, însă ne adresăm și

profesioniștilor ce lucrează direct în ghidarea și susținerea persoanelor, precum coach-ii sau consilierii. Fiecare dintre aceștia vor putea să-și integreze clienții pentru a-i ajuta să-și atingă obiectivele mai rapid.

Care e viziunea ta despre sănătatea mentală?

Consider că trăim într-o perioadă în care sănătatea mintală devine din ce în ce mai relevantă. Deși suntem privilegiați să avem acces la resurse și tehnologii avansate, rata de depresie și anxietate pare să fie într-o creștere alarmantă. Cu toate acestea, observ cu optimism că

gradul de conștientizare asupra importanței sănătății mintale a crescut în mod semnificativ în societatea noastră. Din ce în ce mai multe persoane aleg să exploreze terapia și să acorde o atenție deosebită stării lor de bine, în special după perioada dificilă a pandemiei. Însă cred că întâmpinăm o provocare majoră în ceea ce privește disponibilitatea specialiștilor, aceștia având un program încărcat și resurse limitate. Aici sperăm să îi putem sprijini noi, făcându-le munca mai ușoară.

Ce contribuție crezi că poate aduce aplicația ta pentru mediul IT și outsourcing?

Momentan, ne concentrăm asupra nevoilor specialiștilor individuali sau a celor cu cabinete mici. Cu toate acestea, în viitor, consider că psihologii organizaționali care activează în companiile de IT și outsourcing vor putea beneficia de soluția noastră pentru a facilita ședințele de consiliere. Astfel, platforma noastră poate contribui semnificativ la îmbunătățirea stării de

bine a angajaților și la creșterea performanței în cadrul acestor companii.

În ce stadiu ai ajuns cu proiectul HealTwo? Cum te poate ajuta comunitatea de profesioniști din Iași?

Țin să le mulțumesc pe această cale tuturor persoanelor din comunitatea Fab Lab, și nu numai care ne-au sprijinit încă de la început. Suntem într-o fază incipientă, am definit și validat soluțiile cu specialiștii și lucrăm la dezvoltarea MVP-ului, pe care dorim să-l lansăm cât de curând.

Știm că ai participat la incubatorul digital Future Makers, felicitări! Cum a fost experiența asta pentru tine? What is the best lesson learned?

A fost o experiență intensă din care am învățat extrem de multe despre construirea unui startup, iar fără participarea la Future Makers, nu aș fi ajuns la soluția actuală. Poate că cea mai valoroasă lecție a fost că nu putem rezolva probleme mari, de amploarea celei legate

de sănătatea mintală printr-o singură soluție, ci că progresul începe prin abordarea și rezolvarea unor probleme mai mici și mai specifice.

Iar poate că o lecție și mai importantă este că problema este mult mai importantă decât soluția, pentru că aceasta din urmă se poate schimba, itera și adapta. Pentru noi, este foarte important să sprijinim specialiștii să poată oferi un cadru cât mai pozitiv clienților lor.

Care sunt planurile de viitor cu HealTwo?

În contrast cu aspirațiile comune de a deveni următorul unicorn, noi adoptăm o abordare diferită. Aspirăm să devenim un partener autentic și de încredere pentru psihologi și psihoterapeuți. Viziunea noastră se concentrează pe o creștere organică, bazată pe relații solide și autentice, dezvoltate împreună cu comunitatea de specialiști.

Interviu de
Alexandra Ceornei



Ce firme au fost la Târgul IMM-urilor din IT și Cyber Security

Soluțiile propuse de companiile de IT și de securitate cibernetică ne fac viața mai ușoară și mai frumoasă și pot ajuta companiile din orice domeniu să-și îmbunătățească produsele și serviciile, să atragă un număr mai mare de clienți și să-și crească vânzările. Au demonstrat-o, la Târgul IMM-urilor din IT și Cyber Security de la Iași, companiile prezente cu soluții din tehnologia informațiilor pentru diverse domenii, de la educație și contabilitate, la marketing și sănătate.

Printre cei 58 de expozanți, majoritatea din Iași, la târg și-au făcut loc și câteva companii din Cluj sau din București.

MEDICAL CONTACT CENTER

Clujenii de la **Medical Contact Center** au venit cu un scop clar definit la târgul din capitala Regiunii de Dezvoltare Nord-Est: acela de a cuceri piața Iașului cu serviciile lor de outsourcing a serviciilor de programare a pacienților.

„Suntem primul și singurul call center medical din România. Oferim servicii de organizare și gestionare a pacienților pentru clinici private. Începem de la partea de monitorizare a pacienților, programări, monitorizare a medicilor, tot ce înseamnă serviciu medical. Suntem, practic, o recepție externalizată, o extensie a clinicilor. Avem peste 42 de discipline pe care le deservim pentru clienții noștri, gestionăm undeva la 7000 de pacienți pe zi, în 30 de



clinici și spitale private. Încercăm să aducem plus-valoare în relația dintre clinică și pacient. La Iași am început niște discuții cu una dintre clinicile mari”, a explicat **Mariș Alexandru**, director de vânzări și administrator al MedicAlo Contact Center.

Concret, spune acesta, compania pe care o administrează ajută medicii prin eficientizarea timpului lor, dar ajută în primul rând pacienții, pe care îi pregătește pentru consultație: „Le spunem «Trebuie să faceți asta, sau să nu faceți asta», îi pregătim pre-operator sau post-operator. Este un serviciu mai complex, nu doar răspundem la telefon. Clientul nostru e clinica. Iar pe fiecare pacient îl gestionăm ca și cum ar fi vorba de noi înșine „.

Lansarea unui call center medical pe piața din România nu a fost floare la ureche, spune Mariș:

„A fost foarte greu pentru noi la început să intrăm pe piață, pentru că toată lumea

avea o recepție internă. Și, în plus, e un concept nou. Dar după ce au înțeles că noi putem aduce plus-valoare și au observat o creștere a satisfacției pacienților și o creștere a retenției pacienților, atunci am început să creștem și noi. Avem în gestiune clinici din toată țara, avem în cadrul firmei noastre navigatori de pacienți oncologici, noi mergem foarte mult pe partea de oncologie, asta înseamnă că urmărim pacientul de la diagnostic, pe parcursul tratamentului, tot ce se întâmplă. Avem în cadrul companiei noastre evaluatori, care se ocupă de evaluarea spitalelor, avem în dezvoltare și o aplicație cu inteligență artificială, care va fi un navigator de pacienți. Acum am observat că tot mai mult vin clinicile spre noi, nu mai trebuie să mergem noi spre ele, ca să le facem cunoscută activitatea noastră“.

BLACK LABEL SOFTWARE TECHNOLOGIES

La alt stand, alți clujeni. În timp ce Iașul nu prididește să se compare cu județul

din vestul țării, mai avansat în domeniul IT, Clujul nu face aroganța de a ignora piața ieșeană.

Adrian Varga și Bogdan Oprea, reprezentanții **Black Label Software Technologies**, și-au adus pentru prezentare un demo al aplicațiilor pe care le creează și care rula pe un ecran aflat în spatele lor. „Noi suntem mai multe firme care lucrăm împreună aici, la standuri, două persoane din București și două din Cluj. În principiu facem software la comandă. De exemplu am făcut o aplicație pentru un broker de credite, în sensul că automatizează întregul proces de obținere a unui credit, de la partea de client, dosar de client, până la calcularea dobânzii și ratelor. Pe lângă asta mai avem aici un demo la o aplicație pentru o balastieră, aplicație care creează avize și care reduce foarte mult timpul de procesare a acestor documente. În șase ani de la înființarea firmei, cifra lor de afaceri a stagnat, iar la un an de la introducerea aplicației, cifra lor de afaceri a crescut de la opt milioane, la 40 de milioane de lei”.

Ar putea să își vândă serviciile către piața externă, însă nu vor, susțin cei doi clujeni: „Noi suntem bazați numai pe piața din România și, în momentul de față, față de restul Europei, e o piață seacă, nu sunt bani de investit, iar aplicațiile astea costă foarte mult. Totuși, noi încercăm să aducem un impact pozitiv asupra României, în sensul că am putea lucra cu firme din afară, dar așteptăm și încercăm să creștem cu piața din România. Pentru că, uitați, și prin softurile astea pe care le-am creat, toți banii au rămas în România, în loc să plece în afară. Și prin asta toți antreprenorii care au beneficiat de această creștere se găsesc tot în România”.

NEXUS MEDIA

Ieșenii de la NEXUS MEDIA sunt cunoscuți în rândul antreprenorilor din



HoReCa pentru software-ul lor de contabilitate și de gestiune a resurselor.

Ștefan Tăbăcaru, manager de proiect la **Nexus Media** a dezvăluit și care va fi următorul produs pe care firma sa urmează să îl lanseze pe piață: „Noi suntem Nexus Media, o firmă care produce un soft contabil, Nexus ERP, care asigură contabilitate primară, până la contabilitate avansată, depunere de declarații la ANAF. Noi momentan avem o aplicație, se numește Nexus kiosk, cum este cea de la McDonald's sau KFC, în care se poate comanda la masă, în restaurant, se poate alege meniul, funcționează exact ca aplicația de la McDonald's. Ce este în plus, este că pe mese va fi un cod QR și se poate da comanda după scanarea codului QR. Pe peretele restaurantului va fi o tabletă – tot cu un cod QR – unde se poate face plata, apoi pe telefon se deschide direct metoda de plată – Google Pay sau Apple Pay sau Viva Wallet, dar aceasta din urmă e încă în dezvoltare. Asta e o versiune beta, nu e încă gata, am venit doar să o prezentăm, dar sperăm ca la sfârșitul anului să o putem da spre vânzare”.

DGT AGENCY

Vecini de târg cu Nexus, ieșenii de la **DGT Agency** atrăgeau atenția cu o casetă de prezentare a unor bijuterii, pe

ecranul căreia alte podoabe erau prezentate sub formă de hologramă. „De fapt, la bază e un software de prezentare interactivă în 3D, pe care l-am creat pentru o multi-națională, și în care pot fi introduse mii de produse pentru a fi prezentate într-un mod interactiv. Are tot felul de opțiuni, e un fel de «how it works». Plecând de aici, au venit și alte cereri. Acest soft a fost introdus în domeniul vânzărilor. Firmele care l-au achiziționat au toată baza de date în calculator și le prezintă clienților produsele lor. Pe lângă asta, avem un modul foarte puternic de securitate. Se pot face facturi, se pot trimite emailuri. De aici, am dezvoltat outputuri spre video, spre holograme, spre modele interactive. Apoi am dezvoltat o hologramă în care, pe lângă hologramele normale pe care conținutul e proiectat pe un singur ecran, noi am venit cu un fel de cameră, un <acvariu> cu ecrane de jur-împrejur, cu animații care pot fi personalizate sau sincronizate. El poate fi customizat pentru tot felul de produse, de la bijuterii, la produse high-tech”, a explicat fondatorul DGT Agency, **George Călărășanu**.

THEMATIC PROPS DESIGN

Printre participanți s-a numărat și **Thematic Props Design**, o companie ieșeană care a oferit demonstrații de

printare și modelare 3D. **Radu Firicel** și **Radu Vlăduț** au explicat, completându-se unul pe altul: „Am avut niște ateliere pentru copii despre printare 3D, despre modelare 3D, ce genuri de imprimante sunt, ce tipuri de programe sunt, de unde pornim, la ce ajută. Pornim efectiv de la o sferă și ajungem să facem diferite obiecte mari, volumetrice, chiar în mărime naturală unele. Imprimarea 3D se poate folosi practic la orice. Orice prototip, de la asta pornește, de la un model 3D și un print 3D. Apoi se multiplică prin diverse metode: injectare, matrițe din fibre de sticlă sau alte metode. Modele de arhitectură se pot printa 3D, sau modele de cărți de vizită”.

DEISO CONSULTING

Printre cele mai tinere firme prezente la târg a fost **Deiso Consulting**, firmă înființată de **Bogdan Profir**. Antreprenorul ieșean a explicat că a participat atât ca să arate și altora ce servicii poate oferi Deiso, dar și să se inspire și să învețe din experiența altora: „Ne ocupăm cu web development și mobile development, asta însemnând că ca dumneavoastră aveți un serviciu, noi îl

putem digitaliza, ceea ce va spori șansele de a vă aduce noi clienți. De asemenea, de ocupăm cu digital marketing, adică cu tot ce înseamnă campanii publicitare pe Google Ads, în special pe YouTube, și ne concentrăm în momentul actual să creăm niște aplicații proprii care vor ajuta la digitalizarea României. Până acum am lucrat cam în patru sectoare, educație, sănătate, politică și finanțe”.

EUROED

Printre cele mai vizitate standuri din Târgul IMM-urilor din IT și Cyber Security au fost însă cele de educație pentru copii. **Andreea Ionel**, coordonator al departament „Proiecte” al **EuroEd** a explicat de ce o companie cunoscută ca furnizor de educație, în special de cursuri de limbi străine, participă la un târg al companiilor de tehnologia informației: „Avem peste 16 proiecte europene în implementare. Am constatat că este nevoie de formare în domeniul IT, iar noi facem educație și încercăm să promovăm partea de IT și robotică prin proiectele noastre, prin formarea cadrelor didactice, prin diverse instrumente și echipamente digitale

la care copiii să aibă acces. Copiii sunt foarte atrași de cursurile de robotică. De la vârste foarte mici se merge pe partea de Lego, pe partea de coordonare și se ajunge până la gimnaziu, unde folosim ochelari VR, unde au roboței pe care ei îi programează”.

STEM CLUB ȘI DOTI.RO

Copiii aflați în Pallas Mall, și-au tras însă părinții înspre standurile ieșenilor de la **STEM Club** și **Doti.ro**. Mesele de prezentare ale acestor firme erau pline de jucării din lemn, toate concepute astfel încât să le provoace copiilor imaginați și curiozitatea. **Camelia Cojan**, fondatoarea Doti.ro prezenta un joc în care, ca într-un lego, piese reprezentând case, copaci sau mașini, viu colorate, puteau fi asamblate după dorința copilului:

„Prin Doti.ro, producem kituri STEM pentru copii, prin care ei să învețe tot felul de principii de bază din științe, pe care apoi să le folosească în găsirea unui loc de muncă. Ce vedeți aici, kitul acesta, e simplu de construit, e modular, pe diferite construcții. Ideea acestui joculeț e să-și imagineze copiii că sunt primari într-un orașel și ei pot să facă în așa fel încât oamenilor din orașel să le fie mai bine. Și noi le lansăm două provocări: una e să se gândească la ce lipsește din orașel, cealaltă e să se gândească ce ar interzice din orașe. Și, cumva, așa aflăm și pulsul societății. În primul și în primul rând, din răspunsurile primite până acum, copiii ar interzice furtul și hoții, ar interzice gunoaiile, fumatul, alcoolul, mângâierea pereților, condusul cu viteză, zgomotul, violența, bullingul, chestii care ne deranjează și pe noi. Dar promovăm și ateliere, pe aceleași principii, sau organizăm expoziții de știință interactivă în muzee, pentru a ajunge la cât mai mulți copii, inclusiv la cei din orașe sau din județe mai mici, unde ei nu au ocazia să urmărească și să vadă astfel de activități”.





„Tot ce vedeți aici este făcut în Iași, produs în Iași”, a subliniat fondatorul STEM Club, **Costi Acioabăniței**, care a continuat: „Din 2014 am fost implicați în proiecte educaționale non-formale pentru copii, în special pe partea de educație STEM și ceea ce am observat de-a lungul timpului este că una dintre provocările cele mai mari o reprezintă analfabetismul funcțional, faptul că mare parte dintre copii nu reușesc să facă legătura dintre partea teoretică, cea care li se predă la școală, cu cea practică. Statisticile au confirmat acest lucru, ultima statistică, de acum doi ani, arăta că aproximativ 55% dintre copiii din România sunt în această categorie. Am plecat de la ideea de a crea ceva de la zero, niște seturi de experimente care să dea ocazia copiilor să facă acasă experimente care să completeze partea teoretică învățată la școală. Să înțeleagă unde se aplică această teorie în viața reală. Ei folosesc internetul în fiecare zi și dacă folosesc internet de mare viteză, prin fibră optică. Apoi să înțelegem cum funcționează spectrometrul, care în perioada pandemiei ne-a ajutat să măsurăm cantitatea de oxigen din sânge. Sau care este legătura dintre acest dispozitiv de măsurare a oxigenului din sânge și modul în care sunt descoperite planete noi sau cu potențial de viață. Să înțeleagă că acea teorie de la școală nu li se va cere ulterior doar într-o carieră academică, ci le este utilă în viața de zi cu zi”.

Câțiva foști beneficiari ai atelierelor de robotică oferite în trecut de STEM Club reprezintă acum o parte din echipa de IT-iști care concepe noile lași seturile de experimente care îi vor face pe copii să se îndrăgostească de știință, tehnologie, inginerie și matematică. Motiv pentru care, spun IT-iștii creatori de jocuri inteligente din lemn, educația trebuie să ocupe un loc important în orice târg de tehnologie din Iași și din România.

Kituri STEM realizează și ieșenii de la STEM Club, o echipă de cinci persoane, IT-iști, care vor să atragă copiii spre „science, technology, engineering and mathematics”. „Aici, la STEM Club, facem jucării inteligente. Avem această cutie de experimente de optică – de nivelul claselor a VI-a – a VII-a. E un set de șase experimente, care îl introduce pe copil în lumea fizicii optice, îi prezintă diverse utilizări ale fizicii în lumea reală. Avem un set de lasere încorporate, cu oglinzi, care îi lasă pe copii să vadă cum funcționează fibra optică. Avem aici laserul care emite o undă roșie într-o oglindă, care se reflectă apoi în celelalte oglinzi, ca să ajungă la destinație. De exemplu, cum ajung video-urile de pe YouTube la noi acasă de pe serveruri din America? Este un mănunchi mare de fibră optică, ce trece pe sub ocean, care ajunge în servere de aici și se transmite mai departe la noi acasă. Avem un manual ajutător și folosind informații grafice le arătăm cum pot să se joace de-a serverul inteligent astfel încât să transmită informația”, au detaliat reprezentanții Stem Club, arătând spre

cutia cu experimente gândită și produsă 100% la Iași.

„Cutia are la bază și un puzzle tip poveste, prin care noi am încercat să luăm planete reale, care există, care pot susține viață, și ei să rezolve acest puzzle ca să deschidă cutia, pentru a avea acces la noi experimente. În funcție de cum dirijează unda laser să ajungă la fiecare dintre simbolurile țintă, rezolvă puzzle-ul și pot deschide un sertar care are mai multe elemente. De exemplu, un telescop. (...) Mai avem experimentul despre proiecția luminii, prin care le arătăm că dintr-un triunghi care are latura de 4 cm, se creează un triunghi cu latura de 10-12 cm, care își schimbă dimensiunea laturii în funcție de depărtarea sau apropierea de spațiul de lumină. Astfel, ei înțeleg cum funcționează un proiector. Mai este și un set de diapozitive, pe care se pot vedea câteva planete”.

O veritabilă cutie a misterelor, jocul de lemn cu șase experimente se vinde la prețul de 350 de lei și e însoțit și de o cărțică cu instrucțiuni pentru copii.

Cristina Petrache



PIXEL HACKATON:

Tremend oferă premii de 10.000 euro pentru inovatorii în AI

Pixel Hackathon a adunat peste 50 de experți în strategie de produs din Europa de Est într-o experiență hibridă inedită.

Evenimentul, aflat la cea de-a doua ediție, a reunit profesioniști cu experiență dovedită în domenii precum Business Analysis, User Experience, User Interface, Product Management sau Product Strategy, punând accent pe colaborare, inovație și creativitate.

Grupați în echipe de câte 3 sau 4, participanții s-au înscris într-o cursă contra-cronometru de 24 de ore pentru a găsi soluții axate pe incluziune și echitate, abordând probleme reale din diverse industrii.

„Tema de anul acesta a fost Inclusive Design Products Empowered by Gen-

AI, iar motivul pentru care am ales această provocare derivă din potențialul actual adus de Inteligența Artificială, oferindu-ne multiple oportunități de a gestiona și îmbunătăți serviciile de incluziune pe care le oferim utilizatorilor”, a declarat Ana Ghenovici, Product Management Craft Lead la Tremend.

În aceeași notă, Vlad Chiratcu, Associate Creative Director Experience la Tremend, a completat: **„Cred că este o temă dificilă, dar în același timp acum este momentul în care trebuie să adresăm subiectele de incluziune, accesibilitate și integrare, să putem explora puterea AI și Gen-AI pentru a găsi soluții autentice la problemele reale cu care se confruntă utilizatorii.”**

Competiția din acest an a fost susținută de jucători de top din industriile lor, cu

care Tremend, hub tehnologic pe regiunea CEE pentru Publicis Sapient, a stabilit conexiuni puternice și de lungă durată: **DIGIT – Comisia Europeană, Cargus și Women in Tech Romania;** prin propunerea de provocări extrase din viața reală, ce afectează societatea și comunitățile pe care le deservește sau cu care lucrează, cu scopul de a fi abordate în cadrul competiției.

Luând pulsul primelor emoții de după anunțarea clasamentului, câștigătorii au menționat că pe lângă facilitarea și accelerarea de customer journey cu ajutorul Gen-AI, au urmărit dezvoltarea și aplicarea unei soluții viabile ce poate avea un impact pozitiv în societate.

Printre motivațiile lor s-au numărat explorarea Inteligenței Artificiale în procesul de **incluziune, validarea autenticității prin analiza și identifi-**

care de date în timp real, și nu în ultimul rând, oportunitatea de a construi și dezvolta soluții revoluționare.

De la viziune la **realitate**

Pixel Hackathon 2023 a reprezentat un veritabil laborator de idei pentru soluțiile propuse, unde conceptele creative și prototipurile cu potențial real de dezvoltare nu au întârziat să apară.

Una dintre provocările majore a fost de a promova o eră digitală incluzivă, sigură și informativă, oferind în același timp cetățenilor puterea de a naviga online cu încredere.

Aceasta a inclus soluții pentru persoane cu dizabilități, bariere lingvistice, deficiențe digitale și combaterea dezinformării, participanții abordând direcții diverse, adaptând conținutul la diferitele zone ale Europei, respectând în egală măsură standardele europene de accesibilitate.

„Partea cea mai dificilă pe care am întâmpinat-o a fost alegerea de informații relevante pentru participanți, având în vedere că avem peste 300 de site-uri web doar pentru informații publice, pentru care ne interesează să descoperim idei inovative prin care să putem ajunge la cetățenii care nu vizitează site-urile noastre din diverse motive, fie din punct de vedere al abilităților tehnice, cât și al posibilelor dificultăți fizice sau de sănătate; ne interesează posibilitatea de a utiliza sisteme care ar ajuta cetățenii să găsească mai ușor informațiile pe care le doresc și nu în ultimul rând, am dori să vedem un sistem care ne-ar ajuta să măsurăm impactul acestor noi soluții pe care le putem implementa”, a declarat Florin Bota, Head Of Sector la Comisia Europeană.

Provocarea Cargus a pus accent pe valorificarea tehnologiilor Gen-AI

pentru a spori accesibilitatea categoriilor sociale subreprezentate, inclusiv persoanelor cu dizabilități fizice, celor cu dizabilități intelectuale precum analfabeți totali sau funcționali, celor cu bariere lingvistice, imigranților și emigranților, precum și celor cu deficite digitale, cum ar fi vârstnicii.

S-au propus soluții variate, de la funcții adaptative pentru persoanele cu deficiențe de vedere, până la simplificarea serviciilor pentru cei reticenți din punct de vedere UX.

„Am fost impresionat chiar de ultimul pitch, cel al echipei câștigătoare, care au prezentat un concept pe care îl putem implementa rapid și, cred eu, cu mare succes! Ce mi-a plăcut cel mai mult a fost că tot procesul pe care l-au propus este unul conversațional, cumva integrat în procesele noastre existente de business. Parțial, ne gândisem și noi la ceva similar, mai precis la funcționalitatea de AR pen-

tru a ajuta utilizatorul să determine dimensiunea coletelor pe care dorește să le trimită, dar nu am integrat utilitatea asta într-un model conversațional. Procesul propus de concurenți mi se pare că aduce un plus de valoare, fiind practic o conversație între user și aplicația Cargus”, precizează Felix Crăciunescu, Chief Information Officer la Cargus.

Competiția de anul acesta nu a fost doar o demonstrație centrată pe Inteligența Artificială și Generative AI, ci și o promisiune de angajament față de o societate digitală mai incluzivă și accesibilă.

Evenimentul a subliniat importanța colaborării interdisciplinare în abordarea problemelor complexe ale lumii digitale contemporane.

Cu un impact profund și vizibil, Pixel Hackathon deschide calea pentru inovații viitoare, demonstrând că, printr-o combinație de creativitate și tehnologie, putem construi o lume digitală mai bună pentru toți. ●



OP'nSoft - Plastic Omnium's full software expertise for automotive lighting

Developing future-proof solutions in a transformative era of the automotive industry

Software is playing a major role in the transformation of mobility. The key underlying trends revolutionizing the automotive industry, from electrification, connected vehicles and digitalization to user experience and increasing automation of driver assistance systems, all rely heavily on software. Experts predict that by 2030, software will account for 60 per cent of a vehicle's value, up from 20 per cent today. Recognizing the importance of this mobility revolution, Plastic Omnium has established a specialized and centralized division called „OP'n Soft“, to consolidate and bolster the company's software expertise.

Software expertise is key to a [leading role in transformation](#)

Tomorrow's vehicle will be a software-defined one. Users will be able to add their choice of constantly updated connected services, features and applications. Digital projection solutions, a core project within Plastic Omnium, can for example only be realized with the appropriate software foundation, which enables users to display a wide range of options for individual content. These include for example playing full-size images, graphics or videos on the headlining, thereby enhancing the interior effect and creating a more pleasant

atmosphere in the vehicle. As these capabilities evolve, the underlying software has to become more complex. This is why software expertise is critical to the success of driving a new generation of mobility.

Combining internal strengths to meet [technological challenges](#)

The establishment of a software development center in Iasi, Romania, was a true change for Plastic Omnium. It is one of the 15 sites of OP'nSoft, the recently established division within Plastic Omnium. The division is entirely dedicated towards the development of software for the company's own products and services, by exploring the strong collaboration between software and hardware and how both can best synergize together. It stands as a significant component of the strategic plans of Plastic Omnium, to become a cost-effective, qualified, and attractive supplier of on-board products and related services to customers. Key driver here is PO's holistic approach: 150 employees in 9 countries work on more than 100 key projects, resulting in 100% of the software integrated into PO products being produced and developed by PO. Apart from Iasi, OP'nSoft has another main site in Paris (France), and further sites in Toulouse (France), Wels (Austria) or Salzgitter and Cologne (Germany). The core areas of focus of the main center in Iasi include fuel cells, electrification, cybersecurity and since July 2023 also lighting solutions. The recent integration of two lighting companies, Varroc Light-

About Plastic Omnium

Plastic Omnium is a world leader in innovative solutions offering a unique mobility experience which is safer and more sustainable. Innovation-driven from the very beginning, Plastic Omnium develops and produces intelligent exterior systems, customized complex modules, lighting systems, energy storage systems, and electrification solutions for actors from every mobility sector.

With €9.5 billion economic revenue in 2022, an international footprint of 150 plants and 43 R&D centers, Plastic Omnium relies on its 40,500 employees to meet the challenges of transformations in mobility.

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

ing Systems (VLS) and ams OSRAM AMLS, with their global presence and many years of experience in software for the automotive market, has opened up new ways of international collaboration in projects, skills and cultural diversity. As a result, the OP'nSoft team is now in an exciting phase of merging teams, joining from other divisions with differ-



ent product lines and additional development sites.

The success of the Software Unit is conditioned by its ability to coordinate all software-related activities, working closely with various divisions. There are so many benefits, in terms of the possibilities for integrating several factors relating to data structuring, intellectual property, cybersecurity and interfaces with customers' operating systems, as well as boosting competitiveness and skills.

Agility as the driver of success

The centrally organized development of a wide variety of software applications requires the use of agile methods. This enables both a high degree of adaptability to customer needs and greater team engagement. A team of nine talented, highly skilled engineers, takes on various roles, including software requirements, software architecture & design, software coding, software testing, and

software project management. Each project operates as an agile team, with a software Scrum Master serving as the bridge between the OP'nSoft team.

However, agility is not only a crucial factor in terms of working methods, but also in terms of testing. Agile and automated testing are central methodological areas of development at OP'nSoft. This means that software testing is performed continuously throughout the software development lifecycle. Unit, integration, and requirement tests are performed for each software increment to proactively identify and correct problems at an early stage, rather than waiting until the end of development. Test cases are developed in parallel with programming of the software and are continuously reviewed by the team. The level of test automation continues to increase: Unit and integration testing is now fully automated, and the automation rate for requirement testing is over 60 per cent. Improving the level of test automation provides the team with a more robust framework to take full ad-

vantage of continuous integration opportunities.

Exciting opportunities ahead

With the founding of Plastic Omnium's OP'nSoft, the company is well positioned for the global trend of software-driven solutions. As software controls more and more of a vehicle's functions, quality, reliability and safety have become the main focus of software development. Global standards and regulations provide the framework for the development process, enabling future growth and the ability to adapt development processes to new applications. In addition to that, the centralization of software development will support the entire Plastic Omnium product portfolio with cross functional teams located around the world. It will provide higher software quality standards for all product lines, and new opportunities with diverse career path in a large organization with high growing potential for all engineers. ●

Studentii explorează cu HELLA viitorul industriei auto

- HELLA oferă studenților din regiunea Moldovei oportunități de a cunoaște activitatea companiei
- În cadrul HELLA Tech Camp, studenții din regiune beneficiază de o experiență de învățare și distracție în Timișoara și Iași

Cinci studenți de la Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi”, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași și de la Universitatea „Ștefan cel Mare” din

Despre FORVIA

FORVIA îmbină tehnologia complementară și avantajele industriale ale Faurecia și HELLA. Cu peste 300 de zone industriale și 77 de centre de proiectare și dezvoltare, 150.000 de angajați, printre care 35.000 de ingineri în mai mult de 40 de țări, FORVIA oferă o abordare unică și cuprinzătoare a provocărilor prezentului și viitorului din domeniu.

Compusă din șase grupuri de business cu 24 de linii de produse și cu un portofoliu puternic de peste 14.000 de patente, FORVIA se pregătește să devină un partener orientat în zona inovației și a integrării pentru constructorii de top de mașini din lume. FORVIA își propune să determine transformarea mobilității, prin proiecte vizionare.

Suceava au participat anul acesta la a doua ediție a HELLA Tech Camp, un program dedicat tinerilor din universități din Oradea și Iași, orașe în care HELLA România, companie auto-motive internațională, operațională sub brandul umbrelă FORVIA, a înființat câte un centru de proiectare și dezvoltare.

Prima parte a proiectului

Tinerii au petrecut două săptămâni într-o „tabără” mai puțin obișnuită. Stagiul a început cu o săptămână la Timișoara, unde studenții au împărțit zilele între workshop-uri și incursiuni în orașul ce deține în 2023 titlul de capitală culturală europeană.

Cursurile de inițiere în activitatea unei companii ce dezvoltă și testează produse inovatoare pentru marii producători de mașini s-au desfășurat în HELLA Technical Center Timișoara, al doilea cel mai mare centru tehnic din rețeaua internațională a diviziei HELLA Electronics.

Studenții au aflat ce tehnologii sunt integrate în mașinile pe care le vedem astăzi pe stradă, dar și cum va arăta mașina viitorului, la care specialiștii HELLA din România lucrează deja, alături de echipele globale.

A doua parte a proiectului

În a doua parte a proiectului, participanții au revenit la Iași, unde programul s-a desfășurat după aceeași

De 18 ani în România

HELLA este prezentă în România din 2005. Are cinci centre de proiectare și dezvoltare, un centru administrativ și trei unități de producție în Timișoara, Arad, Lugoj, Craiova, Oradea și Iași. Peste 5000 de angajați lucrează azi în HELLA România.

În calitate de furnizor de top la nivel mondial, HELLA dezvoltă tehnologii inovatoare pentru produse electronice și de iluminat, contribuind la creșterea a trei tendințe majore din industrie: electrificarea și managementul energiei, conducerea autonomă în siguranță, precum și experiența unui habitacul digitalizat și sustenabil.

Multe din produsele dezvoltate în centrele de proiectare românești sunt apoi fabricate în unitățile proprii din țară și din rețeaua globală: componente și sisteme electronice, produse superioare de iluminat.

planificare. În HELLA Technical Center Iași, s-au întâlnit cu o echipă tânără, care este deja implicată în proiectele HELLA pentru conducerea autonomă.

La fel ca și colegii din Timișoara, angajații HELLA din Iași contribuie la dezvoltarea și testarea senzorilor radar cu rol de detecție a mediului înconjurător și transmiterea informațiilor către șofer.

„Credem în puterea educației de a aduce o schimbare reală în societate. De aceea, și la Iași, HELLA deschide oportunități pentru tinerele talente crescute și educate în instituții de învățământ de aici. În cadrul HELLA Tech Camp, am avut ocazia să cunoaștem tineri ambițioși, curioși, care își doresc să facă parte dintr-o industrie a viitorului.

La nivel național și global, HELLA pune preț pe relația cu mediul academic, pentru care avem un respect deosebit având în vedere impactul pe care o școală superioară îl poate avea asupra calității mediului de afaceri”, spune Marius Adam, directorul HELLA Technical Center Iași.

HELLA Tech Camp este unul din proiectele care se bucură de rezultatele

parteneriatelor încheiate de HELLA cu Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” și cu Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi”.

Compania desfășoară o serie de acțiuni dedicate generației următoare de specialiști, de la oportunitățile de angajare pentru studenți (practică de vară și internship), până la oferirea condițiilor de studiu la standarde înalte.

În acest sens, HELLA amenajează laboratoare și săli de studii în universități partenere din Timișoara, Craiova și Oradea. Un proiect similar este în derulare și la Iași.

În total, 12 spații de studii au fost renovate și dotate cu echipamente în cadrul acestui program. ●

Despre HELLA

HELLA este o companie listată la bursă, operațională sub brandul umbrelă FORVIA. În cadrul acestui grup, HELLA reprezintă înalta performanță în tehnologia de iluminat și electronică în industria auto. În același timp, compania acoperă un portofoliu larg de servicii și produse pentru ateliere și magazine de piese auto, precum și pentru constructorii de vehicule speciale prin intermediul Business Group Lifecycle Solutions. HELLA are 36.000 de angajați în mai mult de 125 de locații în întreaga lume și a generat vânzări de până la 4,4 miliarde de euro în cele șapte luni ale anului fiscal scurt 2022.



Acolad

GENTLE DENTISTRY

www.acolad.ro

   Acolad Dental

dr. Andreea Mironescu & team

Strada Lăpușneanu, Nr. 7B, Iași
lângă tramvaiul de epocă
0759.418.099

By
Wiron 


WINNER


WINNER

**REBRAND
100**
Global Award
Winner

+40 742 959 457
adrian@wiron.ro

High-Tech Systems & Software: un an de la deschiderea biroului din Iași

htss este o companie de dezvoltare software, cu peste 1000 de clienți în 11 țări

High-Tech Systems & Software (htss), companie specializată în furnizarea de soluții software pentru industria sănătății și nu numai, a sărbătorit 1 an de la deschiderea biroului său din Iași printr-un eveniment dedicat, care a adunat atât clienți actuali din portofoliu, cât și potențiali clienți.

Evenimentul a fost onorat de prezența a aproximativ 40 de persoane, printre care s-au numărat reprezentanți ai mediului de business local, reprezentanți de la Universitatea de Medicină și Farmacie Grigore T. Popa precum și de la Universitatea Tehnică Gheorghe Asachi.

htss este cunoscută ca o companie tehnologică vizionară, care crede în „tehnologia cu suflet.”

Această viziune a fost subliniată și în discursul **Simonei Pavelescu, CEO htss**, care a declarat: **„La htss, ne bazăm pe tehnologii de ultimă generație, dar ne concentrăm, de asemenea, pe ceea ce numim ‘human tech solutions for success’. Ceea ce ne-a definit întotdeauna la htss este angajamentul nostru față de inovație și oameni. Avem o echipă tânără și bine pregătită, formată din oameni care gândesc out of the box și care lucrează cu dedicare pentru a aduce**



Simona Pavelescu, CEO htss

inovația în industria farmaceutică și nu numai.”

În cadrul evenimentului, s-au prezentat atât perspective asupra evoluției biroului din Iași, cât și câteva produse din portofoliul companiei:

- **wisepharm** – soluție software pentru farmacii și lanțuri de farmacii;
- **omnimedica** – soluție software pentru clinici și spitale.

Alexandru Dobrea, Office Manager htss Iași, a oferit o perspectivă asupra evoluției și a importanței sediului din Iași, evidențiind contribuția biroului la creșterea și dezvoltarea continuă a companiei.

„Suntem mândri să sărbătorim aniversarea de 1 an a biroului nostru din Iași, care a devenit o poveste de creștere și dezvoltare continuă. Acest birou a adus un suflu proaspăt în evoluția noastră”, a adăugat Simona Pavelescu. ●

Primul laborator educațional pe patru roți, Fab Mobile, pleacă la drum în Moldova

Asociația Fab Lab Iași anunță demararea unei inițiative în premieră pentru regiunea Moldovei.

Fab Mobile este un **laborator educațional mobil** menit să împrietenească elevii cu tehnologia, în cele mai îndepărtate sau defavorizate comunități din jurul Iașului. Astfel, din această toamnă, acest laborator pe patru roți va ajunge în **25 de școli** din orașele mici și mediul rural din regiunea Moldova, unde mentorii Fab Lab Iași vor susține cursuri de producție digitală cu accent pe **proiectare și imprimare 3D**.

Laboratorul educațional mobil va fi dotat cu laptopuri, imprimante 3D, un scanner 3D, un mini-CNC, o imprimantă color multifuncțională, o presă pentru personalizat tricouri și una pentru personalizat căni, un set de LEGO robotică și mai multe kit-uri de microelectronică.

Prima oprire va avea loc săptămâna aceasta la Liceul de Informatică „Grigore Moisil” Iași, unde ne vom întâlni cu liceenii din echipa de robotică CyLiis.

Fab Mobile reprezintă o investiție realizată alături de partenerii Fab Lab Iași, Fundația Orange, BCR, Școala de bani și Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” Iași.

„După câțiva ani în care am derulat cursurile de producție digitală Solidarity FabLab în spațiul nostru de coworking, am realizat că e important să ducem aceste ateliere direct la școlile din jurul Iașului, unde accesul la educația digitală este mai dificil. Ne vom baza pe sprijinul comunității de Alumni Solidarity FabLab pentru a ajunge la tinerii care își doresc să



aprofundeze cunoștințe din lumea digitală. Scopul nostru este să popularizăm domeniile STEM și în mediile vulnerabile din regiune”, declară Dan Zaharia, fondatorul Fab Lab Iași.

Proiectul a primit sprijin financiar din partea programului internațional Solidarity FabLab, al Fundației Orange, în valoare de peste 50.000 de euro, investiți în echipamente moderne și mobilier customizat pentru interiorul unui Ford Transit Van.

„Suntem bucuroși că în parteneriat cu Fab Lab Iași organizăm de mai bine de 3 ani cursuri practice pentru tinerii din medii vulnerabile. Ne concentrăm în continuare eforturile pentru a duce educația digitală în cât mai multe zone din România. Ne entuziasmează ideea că, prin intermediul Fab Mobilului vom ajunge la acei viitori antreprenori care vor să descopere puterea tehnologiei și a instrumentelor digitale care ne vor face viitorul mult mai accesibil”, a declarat Ovidiu Ana – Director executiv Fundația Orange România.

Despre Fab Lab Iași

Spațiile de coworking dezvoltate de **Asociația Fab Lab Iași** în parteneriat cu **Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi”** din Iași (Fab Lab 1 din 2017), BCR (Fab Lab 2 din 2020), Adservio (Fab Lab 3 din 2023) oferă scenarii de folosire

flexibilă (zone de demonstrații / concursuri, co-working, makerspace, săli de cursuri și videoconferințe, birouri dedicate) și funcționează ca o platformă independentă care catalizează inovația și colaborarea adresată comunității tehnice din Iași. Ambele locații sunt afiliate rețelei internaționale #FabLab de coworking și makerspace.

Despre Fundația Orange

Fundația Orange este o organizație non-profit care se implică în viața comunității prin realizarea de proiecte de filantropie menite să aducă schimbări pozitive în viața persoanelor dezavantajate. Din anul 2012, Fundația Orange a investit peste 6 milioane de euro în cadrul programelor sale ce susțin dezvoltarea comunităților vulnerabile și integrarea persoanelor defavorizate, prin promovarea și implementarea tehnologiei și a metodelor digitale în proiecte de educație, cultură și incluziune socială. Pentru detalii, vizitați www.fundatiaorange.ro.

Despre Școala de Bani

Școala de Bani BCR este cel mai amplu program de educație financiară din România și singurul program de educație financiară din Europa care a intrat în Cartea Recordurilor. Școala de Bani este o platformă educațională plină de resurse practice și instrumente care ajută în gestionarea eficientă a relației cu banii. Cu ajutorul cursurilor și a informațiilor utile, participanții învață să-și organizeze veniturile mai bine și să-și îndeplinească obiectivele financiare, pentru a avea o viață mai bună. ●



Management & Dezvoltare

2024 – Pledoarie pentru Reconectare

lată-ne ajunși (și) la final de 2023. Un an provocator pentru culturile organizaționale – *burnout, great resignation, quiet quitting & mental health* – au fost doar câteva dintre chestiunile arzătoare aflate la ordinea zilei pentru echipele de HR & top management. Fie că suntem implicați sau nu în gestionarea unor echipe mai mari sau mai mici devine din ce în ce mai evident că, pe lângă bagajul de leadership & management avut, e nevoie de mult mai multă psihoeducație precum și de însușirea unor abilități din sfera sănătății emoționale & a siguranței psihologice.

Pentru că eu însumi am fost implicat în organizarea și facilitarea unor evenimente de siguranță psihologică dedicate unor comunități de HR & ecosisteme antreprenoriale, mi-am propus să trec în revistă câteva frământări legate de cum putem să ne reconectăm la noi înșine în 2024.

De departe, elementul care „m-a intrigat” cel mai mult și pe care îl



Daniel Dragoș Panainte

HR & terapeut sistemic

împărtășesc cu voi este sondajul Ejobs realizat în perioada septembrie – octombrie 2023 și care a inclus un eșantion de 1.572 de respondenți angajați la momentul completării acestuia (<https://cariera.ejobs.ro/cariera-echilibrul-emotional-sondaj-ejobs/>).

Cu alte cuvinte, sondajul a arătat că 7 din 10 români au un echilibru emoțional precar în prezent. Principala cauză a acestor dificultăți emoționale pe care le întâmpină este suprasolicitarea la locul

de muncă, aproape o treime dintre respondenți indicând faptul că se află într-o zonă de burnout. Al doilea motiv major este legat de problemele financiare, deoarece câștigurile nu le acoperă cheltuielile. 20% nu se simt apreciați la locul de muncă, iar 13% spun că sunt afectați de diverse probleme pe care le întâmpină în viața personală.

Întrebați despre stările emoționale resimțite în ultimul an, peste jumătate dintre participanți (53,4%) au indicat teama că veniturile lor nu vor putea ține pasul cu creșterile de prețuri și că nu vor reuși să facă față din punct de vedere financiar. 37,6% s-au simțit neînțeleși de angajator, iar 32% au inclus teama de a nu-și găsi un nou loc de muncă pe lista lor. 23,3% au menționat că și-au pierdut echilibrul emoțional. Alte stări negative au inclus temerea cu privire la pierderea locului de muncă, sentimentul de singurătate și depresia. Doar 2 din 10 au declarat că ultimul an a fost în general unul bun, fără prea multe motive de îngrijorare.

Însă elementul central care va trebui să fie pe masa oricărui HR Director ori Head of People în 2024 este dat de percepția asupra sănătății emoționale a angajaților – 77,7% dintre respondenți nu cred că managerii sunt interesați de acest aspect 😞.

Mulți dintre angajați resimt stresul la locul de muncă, cu factori precum munca în exces, salariile nesatisfăcătoare, relațiile tensionate cu superiorii sau colegii, lipsa opțiunii de lucru remote și sentimentul de nepregătire pentru cerințele locului de muncă.

Ce este de făcut ? Cum putem să ne reconectăm la noi înșine ? Cum putem mobiliza managementul



companiilor în direcția creșterii siguranței psihologice la locul de muncă ?

Echipele de HR pot porni în a mapa și pilota proiecte de wellbeing în 2024 plecând de la o altă concluzie a studiului Ejobs – *necesitatea ajutorului specializat pentru depășirea unor perioade dificile*. Ce i-a împiedicat însă pe angajații români să recurgă la această variantă ? Jumătate dintre cei care recunosc că ar fi avut nevoie de terapie, dar nu au mers la un specialist, au indicat lipsa resurselor financiare ca principal motiv. Aproximativ o treime au evitat terapia pentru că nu s-au simțit confortabil să discute despre problemele lor cu un terapeut, iar 3,4% au spus că le este teamă de posibila judecată din partea cunoscuților. Alte motive au inclus lipsa timpului, dificultatea în găsirea unui terapeut compatibil sau încercarea de a-și rezolva singuri problemele.

Așadar, suportarea costurilor cu terapia pentru proprii angajați în cadrul derulării unor programe de wellbeing poate fi o soluție fezabilă în 2024. De altfel, în structura pachetelor de beneficii extrasalariale a început să apară și accesul la consiliere psihologică, chiar dacă încă timid – *conform sondajului doar 45% dintre respondenți spun că angajatorul lor nu oferă acest beneficiu, deși și-ar dori, iar 41,3% nu cred că au nevoie de astfel de servicii. Doar 7,3% au indicat că au avut acces la terapie din partea angajatorului.* Pentru 2,8% dintre participanți, compania în care activează a introdus servicii de terapie în ultimul an, iar 3,5% au avut acces la aceste servicii din 2020, în urma declanșării pandemiei.

De cealaltă parte, e nevoie să preluăm noi responsabilitatea propriei stări de bine și a reconectării cu propriul corp și a emoțiilor noastre. Cum ? În primul rând, să realizăm că primul pas în deteriorarea echilibrului



lui psiho-emoțional a fost deconectarea petrecută în perioada pandemiei. Atunci modul nostru de viață a fost dat total peste cap – *am trecut de la munca la birou & conectarea efectivă cu colegii la modelul lockdown – alienarea și închiderea în spațiul fizic al casei de unde nu am mai vrut să ieșim (motivele și argumentele pot fi dezbătute însă în discuția de față ne interesează doar conștientizarea impactului major resimțit – și anume că simțim deconectarea la toate nivelurile ființei noastre dar și că nu mai reușim să ne reconectăm la noi și la ceilalți) !*

În al doilea rând, **să ne dezvoltăm și să ne întărim capacitatea de (auto)observare a tiparelor și comportamentelor noastre disfuncționale.** Aici recomandările terapeuților merg în direcția ținerii unui jurnal zilnic unde să „încredințăm hârtiei” gândurile și emoțiile care apar și ne îngijorează peste zi. Simplu fapt că ne ventilăm și povestim jurnalului (unui martor tăcut dar fidel) îngrijorările noastre legate de muncă și colegii e un pas înainte în procesul de reconectare cu noi înșine. O variantă mai complexă este ținerea unui

jurnal zilnic al gândurilor negative automate și înlocuirea acestora cu gânduri alternative după modelul (ziua/situația/gândul automat/credibilitatea/emoția declanșată/gând alternativ/credibilitate/emoție).

Nu în ultimul rând, avem nevoie să ne reconectăm la „înțelepciunea” corpului nostru (*Somawise*.

Eliberează-te de gânduri, reconectează-te cu corpul – e titlul unei cărți scrise de Luke Sniewski și apărută la editura Herald în colecția Psihopractica pe care v-o recomand). Pentru a vedea ce simți în corp, eu practic următoarea tehnică de imagerie mentală: îmi setez ca și fundal muzical o melodie chill, inspir/respir adânc, îmi relaxez mușchii și mă concentrez pe ce aud, ce simt, ce văd, ce mirosoare simt, pe cine/ce aș vrea să am alături?). A vedea unde se simte o emoție în corpul nostru este un alt pas important în procesul de reconectare cu noi înșine.

Ajuns la finalul intervenției mele, vă urez gânduri bune și reconectare împlinite și să ne revedem cu bine în anul care vine ! ●

Modele actuale de management nu stimulează creativitatea la locul de muncă

Cum pot managerii să creeze medii de lucru unde creativitatea înflorește

Managerilor le place să vorbească despre a avea echipe creative, oameni creativi sau idei creative – dar cea mai mare parte din discursurile astea sunt goale de conținut. Așa cum confundăm „strategia” (care este o viziune pe termen lung) cu „operațiunile” (care este execuția de zi cu zi a strategiei), la fel confundăm adesea „asta a fost creativ!” cu „acesta este ceva care a făcut niște bani pentru noi, probabil dintr-un accident fericit.”

Există creativitate legitimă – care poate fi definită în multe moduri diferite, dar înseamnă în esență o cale/soluție/idee diferită pentru o problemă – și apoi există creativitate falsă, care este în esență „**am făcut ceva ușor diferit față de status quo-ul nostru și am făcut ceva bani, așa că e grozav. Suntem creativi!**”

Art Markman scria într-un articol pentru Harvard Business Review despre compromisul dintre productivitate și creativitate, remarcând un lucru:

„De obicei, companiile evaluează angajații pe baza măsurătorilor de productivitate. Mai important, își stabilesc planurile de angajare pe baza ipotezei că vor angaja oameni productivi. Ele doresc ca oamenii din organizație să facă progrese clare. Și se concentrează pe dezvoltarea unor indivizi conștiincioși care termină sarcinile.”

Acesta este un fel de problema întregii probleme. Modelele noastre de man-



Claudiu Florea

consultant în creativitate și inovație

agement au fost create în jurul măsurilor de productivitate – iar modelele noastre de angajare, în mod logic, au urmat exemplul.

Exprimat altfel: de ani de zile, ceea ce a fost apreciat a fost „execuția” și „exper-tiza.” Dacă credeți că ne mutăm într-un loc de pasiune, scop și empatie în următorii 20 de ani – este potențial adevărat – atunci trebuie să începeți să vă gândiți la două aspecte majore ale muncii:

- **Cum angajăm**
- **Cum atribuim sarcini și măsurăm/recompensăm succesul**

Majoritatea organizațiilor angajează în funcție de sarcinile pe care trebuie să le facă pentru a se menține pe linia de plutire și/sau a câștiga bani. Este adevărat și logic: în esență, „numărul de angajați” este doar atât. Pretindeți că aveți nevoie de cineva care să finalizeze sarcinile XYZ și vi se oferă buget pentru a o angaja. Așa am configurat majoritatea lucrurilor

și este logic din punctul de vedere al departamentului financiar.

Ce se întâmplă dacă am angaja cu 10-15% mai mulți oameni decât avem de fapt nevoie – sau mai bine zis, ce se întâmplă dacă ne-am uita la oamenii pe care îi avem deja în interior și am determina cine și cum ar putea să facă un pic mai mult? Asta i-ar elibera pe oameni să facă ceva mai mult decât doar sarcinile lor zilnice. Sarcinile zilnice („livrabile”) sunt, într-un anumit fel, ceea ce ucid întregul concept de strategie pentru o mulțime de organizații.

Și în asta constă ironia multor locuri de muncă: suntem atât de preocupați de lucrurile pe care le putem urmări sau de date/metrici/analitice și, așadar, ne bazăm totul pe asta – modele de angajare, modele de promovare, cine atinge ce lucru etc.

Și totuși, majoritatea oamenilor dintr-o anumită organizație probabil că nu înțeleg modul în care obiectivele/valorile/analiticele pe care le urmărim cu toții se raportează la munca lor. Aceste informații tind să fie grupate în partea de sus și știi ce este și mai ironic? Este posibil ca oamenii din vârf să nu înțeleagă complet ce le spun datele.

Dacă am putea insufla câteva concepte în echipele de conducere/management, probabil că am fi puțin mai bine.

Adică:

- **Nu gestionați rezultatele și obiectivele; gestionezi energia oamenilor care lucrează pentru/cu tine.**
- **Ideile bune pot veni de oriunde.**

- Dacă aveți o cultură în care ideile bune sunt văzute automat ca o amenințare pentru managerii existenți, trebuie să o schimbați imediat.
- Valorile și urmărirea productivității sunt importante, dar afacerile sunt încă despre indivizi.
- În mod paradoxal, indivizii trebuie adesea să lucreze în/în echipe – deci ce zici să promovăm echipe întregi în loc de doar indivizi?

Concluzia este totuși simplă: modul în care angajăm și cum mutăm oamenii prin organizații nu are sens când te uiți la climatul de afaceri mai larg al majorității industriilor. Este timpul să schimbăm asta. Este timpul să ne gândim cu adevărat la oameni creativi, la cei care anticipează problemele și la indivizii curioși, în loc de doar maimuțe care pot fi considerate eficiente și productive.

Angajații își pierd 40% din orele de lucru între întâlniri, sarcini administrative și diverse „întreruperi”. Regândește modul în care este structurată ziua de muncă, pentru că creativitatea nu are loc la cerere.

Dacă le cereți angajaților să vină cu idei inovatoare, acordați-le timp structurat în zilele stabilite pentru ca aceștia să experimenteze, să gândească și să lucreze la posibile soluții la probleme. Deoarece oamenii lucrează cel mai bine în situații diferite, oferiți-le angajaților opțiuni cu privire la modul în care pot îndeplini sarcinile creative.

Ar dori să aloci o fereastră de timp pentru a dezactiva notificările prin e-mail și chat-urile? Ar putea exista o porțiune a zilei în care întâlnirile nu pot fi programate sau o zi din săptămână cu întâlniri reduse? Dacă ceri rezultate creative, tre-



buie să existe spațiu pentru ca angajații să producă acele rezultate.

Permiteți ideilor să fie livrate într-un nou format

Dacă compania sau echipa nu are un proces pentru solicitarea de idei noi, creați unul. Dacă aveți o modalitate standard pentru angajați de a oferi idei noi, poate fi benefic să dați o nouă viață procesului dacă există de ceva vreme.

Există la fel de multe abordări eficiente, câte persoane există: cereți unui angajat ideea sa într-o schiță rapidă în timpul unei întâlniri unu-la-unu, sau solicitați-i să vă trimită sau să vă livreze o prezentare generală sau să vă dea un articol informal, cu un singur paragraf, cu o singură idee.

Uneori, permiterea unui angajat care este mai orientat vizual să deseneze o idee poate fi benefică pentru procesul creativ individual și pentru înțelegerea a ideii sale. S-ar putea ca propunerea de idei într-un format diferit să deschidă noi perspective într-un proiect.

Încurajarea creativității la locul de muncă nu este la fel de simplă ca să le

ordonați angajaților să devină „lideri de gândire”.

Stabilirea unui mediu deschis, permiterea eșecului și alocarea timpului în programele aglomerate sunt modalități realiste prin care poți contribui la crearea unei culturi a inovației și să mergi mai departe pentru a face față provocărilor din afaceri.

Creativitatea și abilitățile de rezolvare a problemelor sunt mai importante acum decât au fost vreodată. Angajatorii vor fi în căutarea oricărui potențial angajat care își poate demonstra creativitatea și abilitățile de inovare, precum și pe cei care au, de asemenea, abilități dovedite de gândire critică și abilități de rezolvare a problemelor.

Îmbunătățirea cunoștințelor și înțelegerii în aceste două domenii poate face o diferență enormă în modul în care lucrați și, de asemenea, în modul în care colaborați cu ceilalți. Acum, mai mult ca niciodată, munca în echipă este incredibil de importantă la locul de muncă modern.

Luând în considerare că creativitatea și rezolvarea problemelor sunt două dintre cele 10 abilități cheie care vor fi necesare pe piața muncii până în 2025,

Boala „șefilor“ - e imposibil să conduci mult fără să-ți strici psihicul

În anul 1978, Ceaușescu, la invitația reginei Elisabeta, avea să facă o vizită în Marea Britanie. Precizăm că fiecare vizită de stat a acestuia a fost diferită și a avut particularitățile sale, însă vizita efectuată în Regatul Unit, alături de Elena Ceaușescu, a rămas, cel puțin pentru britanici, drept un moment tragicomic: protocolul a fost încălcat de cuplul de la București în repetate rânduri.

Tovarășa a avut mereu inițiative care au deranjat ordinea Palatului Buckingham, nemulțumită de felul cum erau repartizate oficialitățile la dineu, a mutat singură scaunele, a refuzat să poarte pălărie ca să nu-și strice cocul, iar etola de vizon cu care s-a prezentat la masă și a cărei blană intra în supă a fost după mai multe insistențe din partea prințului Filip, în cele din urmă, dusă la garderobă.

Ajuns la castelul care i-a fost repartizat pentru odihnă pe durata vizitei, Ceaușescu a scos din traiste lenjeria de pat, oalele, lingurile, săpunul și prosoapele aduse de acasă. Motivul: lui Ceaușescu îi era frică să nu fie otrăvit.

Președintele Putin se pare că se comportă la fel, tot din frica de moarte călătorind în străinătate cu bunurile casnice personale, făcând băi de mulțime în care se află doar angajații FSB, rugându-se în biserică cu „enoriașii” cărora le sclipesc, la lumina lumânărilor, epoțelii pe umăr.



Cristina Danilov
psiholog

Din același motiv, liderul regimului de la Phenian, Kim Jong Un, preferă să călătorească dimineața înainte de răsărit și să schimbe, fără să anunțe în prealabil, mai multe mașini în călătoriile sale, pentru a fi în siguranță.

Se pare că în vizitele sale în străinătate, este însoțit de propriul veceu, asta ca nu cumva „inamicii occidentali” să-i poată analiza ulterior componentele excrementelor și a-i fura ADN-ul.

Nici liderii noștri nu sunt mai prejos, unii ținându-și discursurile la pupitrul aflat la 500 m distanță de mulțime pentru a nu fi, chipurile, infestați cu Covid, sau dând onorurile militare cu nevasta de braț.

Desigur, veți spune, nu-i mai grav ca atunci când saluți și porți dialog cu persoane invizibile sau strigi, la mitinguri, după oameni care au decedat de ceva timp, cum se întâmplă pe la case mai mari, dincolo de ocean.

Anormalitatea comportamentelor acestor lideri este un fapt constatat de către

toți, nu trebuie să deții diplome în psihologie ca să le observi. Unele ne fac să zâmbim, amar, firește, mai mult cu cât soarta țărilor și a populației se află în mâinile și la cheremul deciziilor lor. Cu toate acestea, anormalitatea acestor comportamente nu constă neapărat în particularitățile stării psihofizice a liderilor, deși, vârsta înaintată a unora ar trebui să nu le mai permită să ocupe un fotoliu politic.

Motivul anormalității este, în cea mai mare parte a cazurilor aduse de noi ca exemple, **degradarea personalității** - o consecință inevitabilă a unei lungi perioade de ședere la pupitrele decizionale ale diferitelor forme de putere.

În sensul său cel mai simplu, termenul **hybris** a fost folosit în Grecia Antică și se referea la acțiunile unei persoane aflate într-un post decizional, care, tocmai din pricina acestui fapt, îi privea pe ceilalți de sus, cu aroganță și dispreț, zeita Hybris fiind folosită în acest sens, pentru personificarea insolenței și lipsa de măsură.

Grecii foloseau cuvântul **hybris** pentru a se referi la exces, mândrie și aroganță, dar nu cele care se nasc dintr-un impuls irațional și dezechilibrat, ci dintr-o încercare conștientă de a depăși limitele impuse de societate și de zei.

Este imposibil să conduci mult timp fără să-ți strici sănătatea psihică. Nu o spunem noi, pentru a nu fi bănuțiți că am avea ceva de împărțit cu oamenii politici, aceasta este opinia cercetătorului în psihologie, profesor la

Universitatea din California, Berchi Dacher Keltner, și a multor altor specialiști în domeniul cercetării comportamentelor politicianilor.

Cel care a dezvoltat, însă, această idee, pe larg, este medicul Lord David Owen, care, în 2009, în colaborare cu Jonathan Davidson, a publicat o carte referitoare la profilul psihologic și comportamentul unor lideri. **„Sindromul Hybris: o tulburare de personalitate dobândită? Un studiu asupra președinților SUA și prim-miniștrilor Marii Britanii în ultimii 100 de ani”**, inventând termenul de „sindrom Hybris”.

El a folosit acest termen pentru a-i descrie pe cei care credeau că sunt destinați să îndeplinească lucruri mărețe pentru popor și care au arătat, la scurt timp după instalarea în funcții, o tendință spre grandomanie și omnipotență și incapacitatea de a-i mai asculta pe alții din jur, dovedindu-se orbi și surzi la criticile, necazurile, sfaturile și opiniile altora.

Prin urmare, el a considerat că sindromul hybris este o tulburare psihică dobândită, care afectează persoanele ce exercită mai mult timp puterea, în oricare dintre formele ei. Acest dezechilibru le distruge treptat empatia și îi îndepărtează de realitate, lăsând în locul ei mândria, îngâmfarea și aroganța.

După cum știm, cele mai multe sindroame apar până la vârsta de optsprezece ani și apoi, dacă nu sunt corijate, însoțesc individul ca entitate pe tot parcursul vieții, dând naștere la diverse tulburări de personalitate.

Sindromul hybris apare mai târziu și, prin urmare, nu poate fi considerat parte din acest spectru. Este diferit de celelalte prin faptul că este detectat în comportamentul cuiva doar în timp ce

acesta este la putere și dispare odată cu ieșirea persoanei din funcție. Prin urmare, sindromul este mai mult o deformare a personalității, o patologie dobândită într-un timp definit. Prin urmare, probabilitatea deformării psihologice este clar determinată de circumstanțele în care politicianul îndeplinește serviciul public.

Nu vom face azi o analiză a tipurilor de tulburări de care suferă cea mai mare parte a liderilor, întrucât nu ne-am propus să facem cercetare în acest articol, ci am dori să ne oprim doar la analiza, pe scurt, a acestui sindrom care, din păcate, afectează tot mai mult omul politic contemporan în perioada mandatelor lui.

Totuși, veți spune, nu toți oamenii politici suferă de acest sindrom, am văzut și oameni integri în diferite funcții pe care nu i-a afectat setea de putere. Și, desigur, aveți dreptate, generalizarea este nocivă. Ce diferențiază, deci, un înalt oficial „normal” de un conducător atins de acest „virus” ?

Un astfel de lider vede lumea din jurul său, în primul rând, ca o scenă pentru aplicarea puterii și dobândirea gloriei personale, și nu o sursă de probleme care necesită o abordare pragmatică, manifestând o atenție excesivă față de tot ce e legat de imaginea sa publică și față de impresia pe care o are publicul despre el.

Am văzut cu toții pe rețelele de socializare cum unii politicieni, chiar și atunci când ajută o bătrânică, merg cu un cameraman după ei, pentru a surprinde momentul generozității lor. Băile de mulțime fac și ele parte din diverse scenarii care pun liderii într-o lumină favorabilă, chiar dacă sunt urmați îndeaproape de serviciile de pază înarmate până-n dinți. – băile de mulțime dau întotdeauna bine pentru un lider politic.



Acești lideri au o atracție deosebită pentru acțiuni care îi scot în evidență și le îmbunătățesc imaginea publică – se arată interesați de spectacole caritabile, unde, chiar dacă nu donează ceva, își fac simțită prezența în fața reflectoarelor, țin discursuri despre protejarea mediului în timp ce vin, până în mijlocul pădurii, cu mașina, vorbesc despre eradicarea sărăciei, dar votează cu două mâini plinurile de austeritate și reducerea locurilor de muncă.

Unui **hybris politicus** îi pasă mai mult de imaginea lui decât de consecințele deciziilor sale. Demonstrează întotdeauna încredere în sine deliberată. Este caracterizat de zel mesianic și discursuri sterile, iar aceste discursuri se leagă indisolubil de națiune, țară, comunitate, bunăstare, tot ce face, face pentru „țărișoară”, pentru „neamul nostru greu încercat”, „în numele strămoșilor noștri care au vărsat sânge pentru țară”, „pentru bătrânii care au muncit o viață și merită mai mult”, deși, practic, nu face mai nimic pentru nimeni, ci doar pentru sine.

Vorbește despre transparență și bravează cu ea, dar în spatele transparenței se ascund delegații în străinătate în scop personal, proiecte în care figurează, negreșit, printre cei mai emblematici personalități, trafic de influență.

Îi disprețuiește clar pe ceilalți, în special pe cei care îi revendică poziția sau îi subliniază greșelile: sindromul Hybris se manifestă, în primul rând, ca o pierdere a evaluării adecvate a situației, arătând disprețul pentru sfaturile care contravin propriilor convingeri și pentru orice sfat, în general.

Hybris politicus răspunde pentru faptele sale doar în fața istoriei și a lui Dumnezeu, demonstrând o încredere de neclintit în ideea că toate acțiunile sale sunt corecte și vor fi justificate în timp. Pierde contactul cu realitatea, apleacă urechea la bârfe și devine sensibil la ele, fără să se asigure că lucrurile, într-adevăr, se prezintă așa cum îi sunt relatate de către cei doi-trei loiali și supuși consilieri. Recurge la anxietate activă și acțiuni impulsive când vine vorba de autoritatea lui și prezintă o credință narcisistă în propria sa infailibilitate: nimeni nu este mai bun ca el, mai informat, mai pregătit.

Am înșirat aici din simptomatologia acestui sindrom oferită de Owen, iar acestea pot fi considerate, efectiv, un test. E suficient să vă gândiți la un politician și apoi să aplicați „testul” pentru a vă oferi un răspuns la întrebarea: **suferă sau nu X de sindromul Hybris?** Un astfel de diagnostic poate fi pus dacă o persoană prezintă mai mult de trei simptome din precedentă listă indicativă.

Dar la ce folosește dacă noi, niște simpli cetățeni, identificăm sindromul Hybris la un președinte sau un politician, dacă înaintea alegerilor nu li se solicită

candidaților un test psihologic, al cărui rezultat să-i împiedice să-și mai dorească un nou mandat? Din nefericire, electoratul află despre instabilitatea psihică a înalților oficiali ai statului abia după plecarea lor din politică, și nu înainte. Și nici atunci întotdeauna.

Raportul medical al lui Stalin, de pildă, este clasificat, iar singurul lucru care a fost făcut public, după ani de la moartea sa, este faptul că dictatorul suferea, ca și înaintașul său Lenin, de paranoia. Lenin a avut însă și tabes, o boală nemiloasă care i-a afectat creierul, dobândită în urma sifilisului.

Știm că Hitler a fost și el o victimă a sifilisului, a bolii Parkinson, istoricii încă argumentează, dând dovadă de unanimitate, că acesta suferea de tulburare de personalitate borderline. Am aflat târziu, de asemenea, despre hipomania lui Hrușciiov, precum și despre alcoolismul lui George W. Bush.

În același timp, nici unul dintre cetățeni nu s-a îndoit de dependența de vodcă a lui Elțin sau de înclinațiile sexuale sadice ale lui Gaddafi.

Mao nu se spăla deloc pe dinți având suspiciuni privind pasta: își trata cariile cu usturoi. Toți acești labili psihici au fost destinați să conducă popoare, unii până la sfârșitul vieții, cufundându-și țările, sub conducerea lor, într-un marasm politic, cultural și economic, deși în primele zile ale șederii lor la putere păreau a fi personalități lucide, corecte și cu mintea strălucitoare.

Owen spune că președinții americani cu simptome de sindrom hybris, Theodore Roosevelt și Lyndon Johnson, au fost diagnosticați de fapt, cu tulburare bipolară. Woodrow Wilson și Richard Nixon prezentau și ei aceleași simptome, dar Wilson suferea de demență, iar Nixon era dependent de alcool.

John Kennedy suferea de boala Addison și era dependent în mod activ de medicamente, ca să nu le spunem pe șleau droguri. Practic, acești lideri erau deja alterați de anumite tulburări mintale când au candidat, așa că nu pot fi niște exemple convingătoare ale influenței sindromului de care vorbim.

Cei care au dezvoltat sindromul nu din cauza bolii, ci ca urmare a unei intoxicații de putere ar fi, după opinia lui Owen, patru lideri politici: **Lloyd George, Margaret Thatcher, George Bush Jr. și Tony Blair**. Cum s-a răsfrânt acest lucru asupra carierei sau a electoratului, îl puteți afla din scrierile lui Owen.

Mediul social respinge de cele mai multe ori oamenii „ciudați”: pe cei care nu răspund la salut sau nu strâng mâna când le-o întinzi la salut, cei care sunt retrași sau tăcuți, drogații, bețivii și bătașii cărora li se cere să nu se prezinte, pentru pacea generală, la nunți și înmormântări.

Nu este cazul în politică. Aici funcția, interesele politice sunt mai importante decât abaterile sau tulburările psihice. Aceasta este reala politică, înviată din cenușa lui Machiavelli și transpusă în mintea rațională a establishment-ului modern.

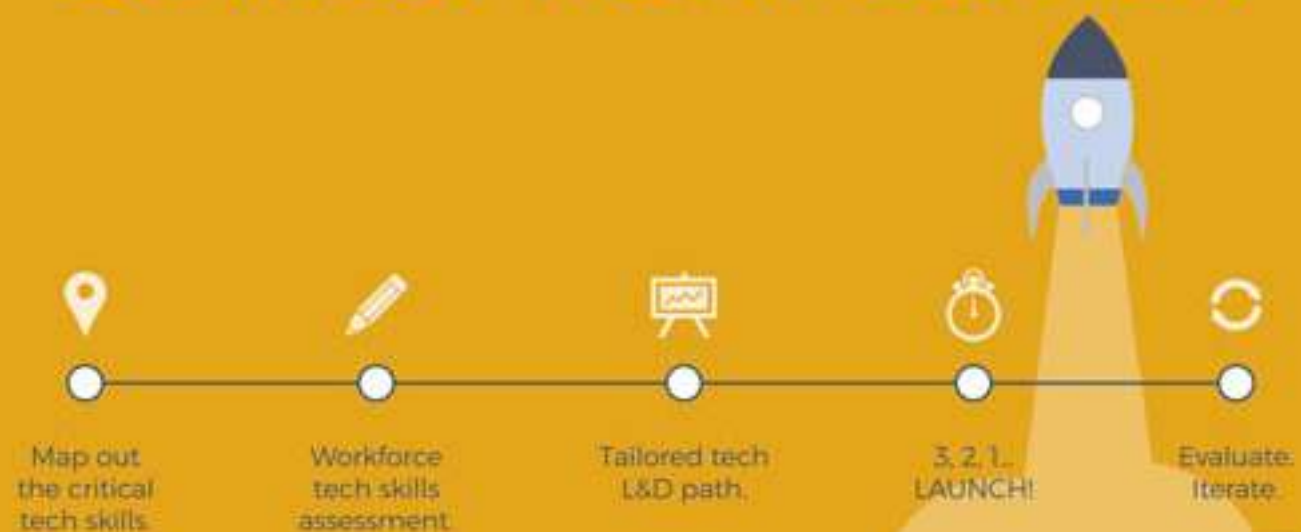
Dar să nu uităm, chiar și un pedofil se poate grăbi să salveze, în fața unei mulțimi, un copil care se îneacă, iar lumea îl va aplauda frenetic. Dar isprava nu schimbă esența individului, el va rămâne un pedofil.

Nu știm niciodată dacă acești oameni care se înscriu și reînscriu în cursele alegerilor sunt sănătoși din punct de vedere medical și nici nu cunoaștem dinainte consecințele venirii lor la conducere. Dacă le-am ști, vorba aceea, dinainte ne-am păzi. ●

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

Clarity and the wrongdoings of leadership

I switched several jobs during my career, changing teams and bosses. It was, in a way, about the presence or absence of clarity in my mind or in the vision and mission of the organization I was part of. I realized this only recently, looking to restart an old community of managers in IT (www.comm-it.ro).



Gabriel Manole

Director of Engineering / Head of Classic AUTOSAR (SCT RM)

It is not always about the big hairy goal; about the very motivating slogans we are pushing to teams. It is never about this fancy stuff. When you are waking up in the middle of the night, it is about saying what is the purpose of the actions you are following. It is quickly applying this principle in the decisions. It is about avoiding long talks during meetings and coming to the point. It is about engaging in relevant talks with the teams and getting to the next level. It is about delegation on a different level, letting the agile buzzwords get into reality: ownership, and decentralization of decision. It is about working with different opinions and integrating those into a common goal. The last part is the most counter-intuitive, as **the best teams are composed of very different individuals, serving the purpose with different skills, roles, and messages.**

the message

It is always about a clear and crisp message. How easy is it to convey the main ideas into the mind of the people, be their team members, stakeholders, or peers? How different is the content, not the format, when you address different audiences? But, above all, how clear is it to you, the leader, what is the message to be delivered? I was educated in Ro-

mania, in a period when the Communist Party was in charge and later when it was abruptly replaced by a kind of democratic regime. However, it was a constant at that time that the message has to follow a certain format and this was more important than the content. The big issue was that the message was almost not intelligible, but the wording was nice, almost intellectualized. Everybody looked smart and used fancy words, but the message was not transported to the audience. With time, public speaking changed and some politicians who dared to use a more direct message captured the hearts of the young people, even though the message which was transported was not implemented. That's politics, of course.

Again and again, the clarity of the message as a leadership skill is very much underestimated. When things are clear to you, it will be easy to convey the message to the audience, even if you talk to your grandmother, a remote relative, or a sophisticated audience. If your grandmother understands, it is a very high chance that another high-level manager or a smart engineer will do the same. Intellectualize the message and you will find rounds of people

being confused and choosing to ignore what you try hard to explain.

There are multiple ways of being clear, delivering a unique message to different types of audiences, or adjusting constantly the message according to the distance and specialization of the audience. Some messages must be adapted to a small audience when you are working with experts solving some problems. On the other hand, there is one message that has to be addressed to everyone. Where the team should be in a number of years when everything goes fine, and the team achieves great success. This is the vision that must be shared both by the leadership team and the team members.

the vision

The vision is one of the topics a leader must be most clear of. It gives him/her speed in decisions, ease in communication, and makes more efficient the overall business conversation. There are many things influenced by a clear vision and notably, the delegation would be one of them. In a world where agile practices are highly regarded, the decisions of the teams are heavily influenced by the clarity of the vision and the clarity of priorities. Coming down the ladder, each team member is supposed to contribute to an aligned goal. A clear vision and clear priorities are making individual decisions better and more accurate.

Of course, a clear vision of the future is not easy to build, but it should start with the problems the team solves and the quality of the solution. One should know why he in the team is and how far he should go. Is the speed more important or the solution must be perfect? Do

you require a very long analysis, or do you value the adaptive solutions developed together with the customer? Clarity over this question will heavily influence the execution.

execution

There are tons of great ideas, but what separates the great teams from the others is the quality of execution. **Coming down from a clear vision you can easily align clear priorities and define the tasks accordingly.** Smart and efficient teams are very good at formulating tasks and separating responsibilities. This makes things easier, increases accountability and responsibility, and creates cohesion around a common set of objectives. When there is clarity, there is no debate around objectives. It is easy to consider both quantitative and qualitative dimensions in the measurement of the objectives. not all the indicators are becoming KPIs and not all tasks are equally important.

freedom to act

The execution can be greatly improved when the team gets the freedom to act. In a structured framework, around clear objectives, and tasks. The context becomes very important when a leader wants to drive high-quality execution with minimum supervision. You might be aware of the difference between the doctrine of NATO against the doctrine of the Russian Armed Forces. The first doctrine promotes the freedom to act within a certain set of limits, welcomes individual contributions in the context, and delegates decisions. The second one looks to a centralized decision and almost blind execution of orders. In an agile organization, the freedom to act enables better results, but the need for clarity about rules and objectives is the



necessary foundation of everything. Imagine the chaos coming without rules, imagine how difficult would be if you can't understand each other. It is a must to check if the message is properly delivered (being that about the vision, the priorities, the tasks, or the culture). To reach this, each leader must listen to the voice of the team and adjust accordingly.

listen (feedback cycles)

Adaption of the message based on the feedback from the team members is a critical skill in building clarity. It might be totally clear in the mind of the leader, but it might be almost fuzzy when the

team receives it. Sometimes the message is too short, sometimes too long. sometimes it uses the wrong words, and sometimes the wrong language. Sometimes people want a direct talk, and sometimes want it written big on the wall. Sometimes you say it in a board room, and sometimes you need to be in a beer garden. Listen, listen more and adjust the message. Let the team formulate and reformulate your message to check the clarity.

Building clarity every day should be one of the most important concerns of a leader. It is not easy, mostly when you refer to technical organizations, but will make the difference at the end of the day. ●

About the Qualitative and Quantitative Risk Assessment

In the contemporary era, characterized by rapid changes and globally impactful events, the concept of risk management has become an essential pillar in corporate strategies.

Particularly, after the pandemic that re-defined business paradigms, companies are increasingly aware of the need for a proactive approach to risk. Thus, in the light of new challenges and uncertainties, we observe a heightened interest in the field of risk management among companies from various sectors.

Moving forward, we will explore the theory in the field of risk management (emphasizing the critical role of the risk assessment) hoping that we will rise the importance of the fact that companies need to adjust their strategies to cope with contemporary challenges and include risk management at all the levels.

As it is evident that, nowadays, risk management is no longer merely a compliance obligation with regulatory norms but is becoming a key element of organizational performance and sustainability.

Risk management is a systematic process of identification, analysis and response to the project risks, process comprising the risk identification, risk quantification, risk response plan, risk response control sub processes. Depending on the author of the methodology, the name or the order of these sub processes is different. Thus, risk identification and risk quantification are sometimes taken together and are



Valentin Măzăreanu
Group Compliance Expert,
CREATEQ

called risk assessment or risk analysis; the risk response plan is sometimes met under the name of risk mitigation plan; the risk response plan and the risk control plan are sometimes taken together under the name of risk management plan.

All the elements of the risk management cycle are important, but risk assessment is the headstone for all the other elements. There are two assessment models: the qualitative model and the quantitative model.

The qualitative risk analysis is a process of assessment of the impact of the identified risk factors. Through this process the priorities are determined to solve the potential risk factors, depending on the impact they could have. The definite characteristic of the qualitative model is the use of subjective indexes, such as ordinal hierarchy: low-medium-high, vital-critical-important, benchmark etc.

Through the quantitative risk analysis, it is sought to obtain some numerical results that express the probability of each risk factor and its consequences on the objectives of the project, but also the risk on the entire project level. The process uses techniques such as the Monte Carlo method for:

- determining the probability of reaching an objective.
- risk quantification on the entire project's level and determining the additional cost that could be necessary.
- identifying risk factors through the quantification of their contribution to the risk index on the level of the entire project.

$$RE = p \times i \ (x \ pr)$$

Annotations: "qualitative or SSS" with a downward arrow pointing to the equation; "0 < p < 1" with a downward arrow pointing to the variable 'p'; "tomorrow / next month / next year ?" with a rightward arrow pointing to the variable 'pr'.

5	5	10	15	20	25
4	4	8	12	16	20
3	3	6	9	12	15
2	2	4	6	8	10
1	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5

Note: there is a dual nature of risk – threats & opportunity and it comes with different response plans (e.g.: accept / exploit / share / enhance)



- identifying some realistic changes of cost and activity plan.

The most common formula for evaluating risk exposure is $RE = P \times L$, where:

- $RE = \text{risk exposure}$
- $P = \text{risk probability}$
- $L = \text{loss}$

(note the fact that new approaches take into consideration another $P = \text{proximity}$).

In these analyses the fact that it is sometimes hard to estimate the exact value of this relation must also be considered. The recommendation in these situations is to use all known mathematical methods which could be useful in the situation, but without getting stuck in this type of analysis, and considering personal judgment also.

The term „quantitative risk analysis“ implies generally the reliance on probability and statistics.

Still, some quantitative decisional methodologies based on risk, such as the game theory, does not require probability knowledge. As Yacov Haimes has mentioned in Risk Modeling, Assessment and Management [Haimes, Y., Y.,

1998] here are a few examples of decisional criteria for administrating risk and uncertainty without requesting the involvement of probabilities: maximizing minimum gain (maximin), minimizing maximum loss (minimax or maximin criteria – the pessimistic rule), maximizing maximum gain (maximax – the optimistic rule). There is also a compromise rule: the Hurwitz rule. In this case an α ($0 \leq \alpha \leq 1$) index appears in order to define the optimistic level of the decision maker.

As Hal Tipton and Micki Krause noted in Handbook of Information Security Management [Tipton, H. & Krause, M., 1998], whether we choose the quantitative assessment, whether we try a qualitative assessment, the elements that need to be considered (if we recall the „Divide et Impera“ adage) are:

- *tangible or intangible asset value* (the value of these assets is determined, usually, in terms of cost required for replacing them)
- *threat frequency* (the threat defines an event whose would lead to an unwanted impact.) existence
- *threat exposure factor* (this factor represents a measure of the magnitude of loss or the impact on the value of an asset.)

- *safeguard effectiveness* (this term represents the degree to which a safeguard manages to effectively minimize a vulnerability and to reduce the risks of associated loss.)
- *safeguard cost* (safeguards are often described as controls or countermeasures and we can talk here about the practice of the cost/benefit analysis.)
- *uncertainty* (this term characterizes the degree, expressed in percentages of trust in the value of any element of the risk assessment process)

The elements presented before do, in truth, perform a risk assessment, but more through risk „behavior“ (the exterior event with devastating potential, the financial damages it causes etc.). For this reason, we think that other elements can also be considered in risk assessment, such as:

- the professionalism of the assessment team / trust granted to the human factor;
- the time available to make the assessment;
- the moment of risk identification in the system's life cycle (analysis, pro-

ject, implementing, testing, effective functioning etc.);

- the necessary cost for assessment and adopting the risk response plan – acceptance, avoidance, mitigation or transfer;
- the PESTLE factors (political, economic, social, technological, legal, environmental).

We reveal on this opportunity another factor which should be considered in the assessment of risk generated by the human component - the psychological factor.

Not just abilities, skill (ability consolidated through habit) or intelligence (analytical, synthetic, pragmatic, and theoretical); but personality, character, creativity (when required), and temperament as well. Let us take for example temperament. Without going into such an analysis for the moment, we mention that temperament is a form of manifestation of personality under the aspect of energy, quickness, regularity, and intensity of the psychic processes. It is the dynamic side of personality with influence on the character. The temperament is influenced by aspects of genetics, experience, chemical substances in the body at a certain point. Closely connected with temperament is the attitude towards risk. Each person has a natural preference towards risk and by knowing a person's preference towards risk (adverse / seeking / neutral), we can anticipate which choices they are going to make.

As a conclusion, if these elements are evaluated starting from a high-medium-low type criteria, the assessment will be qualitative. To the degree to which each of these elements is quantified into independent objective indexes such as the monetary value of



replacing the value of the asset or the annual occurrence rate for the frequency of the threat, risk assessment becomes predominantly quantitative. If all the elements we have mentioned above (including the psychological factors we have referred to) are quantified through objective independent indexes, risk assessment is fully quantitative, undergoing a series of statistical analyses. ●

References

1. Duncan, W., R., *A Guide to the Project Management Body of Knowledge*, Project Risk Management, Project Risk Management, Upper Darby, 1996

2. Haimes, Y., Y., *Risk Modeling, Assessment and Management*, John Wiley & Sons, Inc., New York, 1998

3. Schmidt, E., Varian, H., *Google-Ten Golden Rules*, Newsweek, December 2005

4. Tipton, H., Krause, M., *Handbook of Information Security Management*, CRC Press LLC, 1998

NOTE: This article is an extract and adaptation of Măzăreanu, P.V., *Risk Management and Analysis: Risk Assessment (Qualitative and Quantitative)* în *Analele Științifice ale Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iasi, Stiinte Economice*, Tomul LIV-2007, Editura Universitatii „Alexandru Ioan Cuza” Iasi, ISSN: 0379-7864, p.42

2023

marks a significant milestone for **Genpact** in Romania because we are expanding our presence and creating jobs for the people in and around **Iași.**

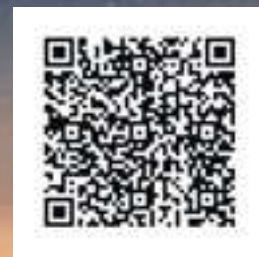
We're a global professional services company with over 115,000 employees in 30 countries, and over 4000 employees in Romania. We design and run thousands of processes for hundreds of global companies. We apply Data-Tech-AI to design, build and transform their businesses, and then run them to deliver results at scale.



Our purpose is the relentless pursuit of a world that works better for people. It's our North Star!

At Genpact, learning is the only constant. If you are a student straight out of college, you can apply for an entry - level role and get training and support from the local and global Genpact team.

We are offering fully remote and flexible jobs.



A journey to a better you is coming to Iași
We are ready. Are you?

O nouă serie de programe gratuite de educație tehnologică pentru transformarea digitală a instituțiilor publice din România, derulată de Alianța Națională pentru Digitalizarea Instituțiilor Publice

- **ANDIP este o inițiativă a mediului privat, care sprijină procesul de transformare digitală a instituțiilor publice din România prin derularea unor programe de educație și prin oferirea de consultanță gratuită;**
- **În săptămâna 20-24 noiembrie 2023, ANDIP a organizat, în regim gratuit, un nou curs de se-**

curitate cibernetică pentru responsabilii IT din diverse instituții publice;

Coagulată la finele anului 2021, Alianța Națională Pentru Digitalizarea Instituțiilor Publice (ANDIP) este o inițiativă a mediului privat, care își propune să sprijine accelerarea procesului de digitalizare a instituțiilor publice din România. Inițiativa este susținută de

instituții și organizații prestigioase, dintre care enumerăm Școala Informală de IT, Digital Stack, Banca Comercială Română, Cluj IT Cluster, InnovX-BCR, DIH4Society, Fab Lab Iași, Arxia, HyperMedia sau ECOTIC.

Programul de sprijin dedicat instituțiilor publice, inițiat de ANDIP, vizează accelerarea digitalizării prin apel la trei mari căi de acțiune:



**CURS ONLINE GRATUIT
PE TEME DE SECURITATE
CIBERNETICĂ**

20-24 NOIEMBRIE

Cursul este dedicat angajaților din departamentele tehnice ale instituțiilor publice din Romania

ANDIP
Alianța Națională pentru Digitalizarea Instituțiilor Publice

1. Educație tehnologică;
2. Consultanță în IT & Software și integrare de procese;
3. Acces la finanțări instituționale (nerambursabile și / sau rambursabile), care să permită efectuarea achizițiilor necesare digitalizării.

În perioada 20-24 noiembrie 2023, ANDIP a organizat două noi cursuri interactive (online), pe teme de cybersecurity, mai exact: „Securitatea sistemelor informatice” și „Reglementări legislative cu incidență asupra politicilor de cybersecurity”. Cursurile (cu participare gratuită) au fost dedicate instituțiilor publice preocupate să își digitalizeze, într-un regim accelerat, activitatea.

„Ne-am bucurat că am putut sprijini inițiativa ANDIP și în această toamnă, iar creșterea conștientizării amenințărilor cibernetice și cursurile de cybersecurity sunt mai necesare ca oricând. Considerăm că avem nevoie de proiecte de securitate cibernetică derulate la scară largă, ținând cont de faptul că amenințările cibernetice au crescut exponențial și observăm nu doar o creștere a frecvenței, ci o diversificare a modului de operare și a complexității acestora. Ultimii ani au fost esențiali pentru modernizarea și transformarea digitală în toate sectoarele de activitate, iar securitatea infrastructurii și a aplicațiilor digitale este o prioritate pentru noi toți. De altfel, securitatea echipamentelor și sistemelor de operare din sistemul public reprezintă o componentă cheie de securitate colectivă”, afirma **Ionuț Stanimir**, Director de Marketing și Comunicare BCR.

La cursurile lunii noiembrie 2023 au participat 22 de reprezentanți din 7 instituții publice diverse, arondate unui număr de peste 7 județe ale țării. Dintre instituțiile



prezente menționăm: AFIR, Societatea Română de Radiodifuziune, CAS, consilii județene și primării.

Cursurile ANDIP din această toamnă au constituit o nouă ocazie de a întări concluzia mai vechilor interacțiuni pe care alianța le-a avut cu multiple instituții publice, și anume aceea că nevoia de alfabetizare privitoare la digitalizare este stringentă în instituțiile publice, care sunt din ce în ce mai expuse amenințărilor cibernetice.

„Implicarea deosebită a participanților și dorința sinceră a acestora de a dobândi cunoștințe și practici de ultimă oră din sfera securizării sistemelor informatice ne face să credem că și de această dată obiectivele Alianței Naționale pentru Digitalizarea Instituțiilor Publice au fost atinse cu succes”, declară **Carmen Ciulacu**, Managing partner Digital Stack.

Plecând de la rezultatele multiplelor interacțiuni și acțiuni de sprijin pe care ANDIP le-a inițiat pe parcursul anului în curs, partenerii alianței își propun să activeze în anul 2024 alte noi pârgșii de acțiune utile în sprijinirea instituțiilor

publice din România dornice să își accelereze procesele proprii de digitalizare.

Într-un astfel de context, s-au demarat deja discuții cu reprezentanți ai Consiliului Județean Cluj, astfel încât, în prima parte a anului viitor, prin intermediul societății HyperMedia (membră a Alianței Naționale Pentru Digitalizarea Instituțiilor Publice) instituția publică clujeană menționată să poată beneficia (gratuit) de o aplicație modernă de e-learning, extrem de utilă în programele interne de pregătire profesională a angajaților instituției.

„Ne bucurăm că putem contribui într-un mod concret la digitalizarea proceselor din cadrul unei instituții de prestigiu precum este Consiliul Județean Cluj. Susținem eforturile echipei CJC în tranziția către mediul digital prin facilitarea unei platforme e-learning care, la rândul ei, vine cu o serie de beneficii: de la eficientizarea proceselor interne, la accesibilitate sporită, sustenabilitate, flexibilitate și multe altele. Avem convingerea că este nevoie de o implicare activă a mediului IT în sectorul public pentru a susține și îmbunătăți constant serviciile ce vin ulterior către comunitate”, a declarat **Cosmin Porumb**, CEO HyperMedia. ●

Școala informală de IT sărbătorește 10 ani cu 100 de ore de cursuri gratuite

În decembrie, oferă 6 luni de abonament premium la 12 cursuri VIDEO de IT self-study

Școala informală de IT, lider în educația alternativă din sectorul IT în România cu peste 15.000 de absolvenți, celebrează un deceniu de performanță.

Lansată în 2013, este prima școală alternativă de IT din România, care a demonstrat că există șansa reconversiei profesionale la orice vârstă. Cunoscută ca fiind un deschizător de drumuri, de 10 ani îi ajută pe cei pasionați de tehnologie să câștige timp pentru ei și familiile lor, prin programele de educație care țin pasul cu nevoile lor reale și cu piața muncii.

În perioada 1 - 31 decembrie, oricine se înscrie pe scoalainformala.ro și participă la unul dintre cele 4 cursuri online interactive: Intro in IT, Software Testing, Test Automation și Web Development primește automat acces gratuit, timp de 6 luni, la Abonamentul Premium Digital Education Video Suite (DEVS).

Abonamentul oferit, astfel, gratuit include nu mai puțin de 12 cursuri VIDEO înregistrate, în total de 100 de ore, care acoperă un spectru larg de tehnologii și limbaje de programare, precum HTML, CSS, SQL, React, Angular, Ajax sau Python.

Pasionații de IT pot folosi cursurile VIDEO self-study pentru a-și consolida cunoștințele acumulate în cadrul sesiunilor online interactive, cu mentori, de la Școala informală de IT. Pot exersa noțiunile predate la cursuri de către mentori, având ghidaj prin VIDEO-urile

explicative, sau se pot familiariza cu tehnologii noi, absolut gratuit.

Răzvan Voica, CEO Școala informală de IT: **„De 10 ani, arătăm că nu ne plac cărările bătătorite și inovăm pentru a răspunde tuturor nevoilor celor care vor să învețe IT. Am pregătit peste 15.000 de absolvenți din toate orașele din România și diaspora pentru o carieră în industria software. În tot acest timp, am înțeles care sunt provocările prin care trec, în drumul spre obiectivul lor. Accesul gratuit timp de 6 luni la cursurile înregistrate DEVS e modul nostru de a arăta, o dată în plus, că suntem alături de toți cei care vor să transforme «mult prea târziu» în «prima oară»“.**

Oferta este unică și limitată. Se adresează, exclusiv, celor care se înscriu pe scoalainformala.ro și participă la unul dintre cele 4 cursuri: Intro în IT, Software Testing, Test Automation și Web Development în luna decembrie 2023.

Angajamentul Școlii informale de IT de a schimba viețile cursanților în mai bine continuă, consolidându-și statutul de referință a calității în domeniul educației alternative din IT. Comunitatea de experți pregătește lansarea a noi cursuri pentru a răspunde și mai mult la nevoile actuale de pe piață.

„Inovăm în permanență pentru a oferi soluții. Ținem pasul cu tehnologiile viitorului și suntem atenți la nevoile de învățare, dar și de digitalizare a serviciilor, a business-urilor, a modului în care lucrăm, a lumii în care trăim. Asistăm, din nou, la o revoluție

Peste 15.000 de persoane au absolvit Școala informală de IT în ultimul deceniu. Înscrierile se fac direct pe scoalainformala.ro, iar în luna decembrie, toți cei care se înscriu și participă la unul dintre cursurile Intro in IT, Web Development (JavaScript), Software Testing sau Test Automation primesc acces gratuit, timp de 6 luni, la 12 cursuri VIDEO înregistrate Digital Education Video Suite (DEVS).

Cele 12 cursuri Bonus sunt:

- Introducere în IT,
- Introducere în Frontend Development,
- Introducere în Backend,
- Introducere în SQL,
- Algoritmi,
- Introducere în Testare,
- Creează o aplicație folosind HTML & CSS,
- Introducere în React,
- Introducere în Angular,
- Introducere în Ajax,
- GIT, I
- Introducere în Python.

tehnologică. Odată cu apariția la scară largă a instrumentelor ce utilizează inteligența artificială, pregătim cursuri specifice pentru a-i ajuta pe oameni să înțeleagă aceste noi tehnologii și să le utilize într-un mod etic și responsabil, la capacitatea lor maximă” - declară Răzvan Voica, CEO & Co-fondator Școala informală de IT. ●



O nouă șansă



Școala
de



ȘCOALA
INFORMALĂ
DE IT®

ȘANSĂ
,
Nu doar un substantiv.



scoalainformala.ro

REDEFINEȘTE-ȚI ACUM VIITORUL!

PARTENERI



Asociații studențești la Iași



Misavan

PROFESSIONAL



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

Retail · Horeca · Office · Medical · Industrie · Auto



www.misavan.ro



Map - A1 (59 x 84 cm)



Map - A2 (42 x 59 cm)



Brochure - 17x25cm

powered by

