



Interviu cu Stelian Ilie, președinte Mira Telecom

# INTEGRATORI VS. OPERATORI

de telefonie mobilă, un meci în runda întâi

## Domeniul telecomunicațiilor a cunoscut un trend ascendent în ultimii ani, unde se plasează în această piață compania dvs?

Compania Mira Telecom nu este implicată în activitatea de operatorie, motiv pentru care vizibilitatea noastră la utilizatorul final nu există. Este adevărat, ceea ce facem noi în domeniul telecom – instalarea și commissioning-ul rețelelor telecom, prin care un operator privat sau guvernamental oferă serviciul de comunicații către clienți – are ca rezultat asigurarea comunicațiilor pentru utilizatorul final, însă noi pentru acesta nu existăm ca brand. Suntem undeva în spatele “scenei”, iar ceea ce trebuie să facem, trebuie să facem foarte bine și nu avem voie să greșim. Nimănui nu-i place să folosească telefonul mobil într-o rețea care nu funcționează bine și care îi întrerupe convorbirile atunci când are ceva de comunicat.

Comunicațiile sunt foarte importante pentru evoluția unei societăți, practic asigură transmiterea informațiilor de care societatea

are nevoie pentru a funcționa. Așa se explică apariția de-a lungul timpului a echipamentelor și serviciilor telecom într-o mare varietate de soluții și, de aici, competiția acerbă în acest domeniu. Companiile nu rezistă fără investiții în R&D, în pregătirea personalului tehnic și de management, fără finanțări solide care să le permită lansarea de noi soluții pe piață în timp relativ scurt. Companiile de suport tehnic, cum este Mira Telecom, trebuie să aplice aceeași strategie pentru a rămâne în piață și pentru a face față cerințelor din ce în ce mai exigente ale operatorilor telecom. Investim foarte mult în pregătirea tehnică și de management a personalului. Anual numărul cursanților se ridică la aproximativ 40-50 pentru pregătire tehnică și 3-4 pentru MBA. De asemenea, investim în dotarea tehnică și în dezvoltarea unor produse cu scop militar ce folosesc tehnica de comunicații.

Mira Telecom, ca integrator telecom, este una dintre companiile mari ce activează în acest domeniu. Personalul dedicat activității

telecom reprezintă în jur de 120 dintr-un total de 180 de angajați și colaboratori. Suntem singura companie din acest domeniu care a început procesul de trecere de la un management antreprenorial la unul profesionist. Este un proces care nu se finalizează peste noapte, cere ceva timp, însă rezultatele nu vor întârzia să apară. Pe termen mediu și lung intenționăm să atragem fonduri de investiții și să ne listăm la bursa. Compania își extinde activitățile și în afara țării, deja suntem în faza de evaluare a unor oportunități.

Mira Telecom mai are în portofoliu o altă linie de business importantă, și anume echipamente și sisteme de securitate dedicate activității cu specific militar. Pe această linie de business suntem în faza de dezvoltare și a unui departament de R&D. Produsele realizate de noi sunt dedicate pieței interne și pieței externe cu specific militar.

### Care considerați că sunt principalele piedici ale sectorului în care activați și cum credeți că vor fi depășite?

În telecom prețurile practicate de operatorii de telefonie mobilă în relația cu integratorii nu au legătură cu realitatea. Anul acesta, după aproximativ 7 ani, operatorii au acceptat o creștere de 20% a prețurilor, ceea ce este insuficient pentru a acoperi costurile

pentru serviciile prestate de integratori, costuri care față de anul 2001 au crescut cu peste 180%. Costul de viață în societatea românească a crescut și va crește (conform statisticilor), iar presiunile salariale și fiscale sunt foarte mari. România este o țară emergentă, care asigură randamente bune ale investițiilor, însă nu trebuie să uităm că activitățile pe care le desfășoară companiile românești cu resurse umane din România au costuri aproximativ egale cu țările din Europa de Vest.

Cred că ar trebui inițiate discuții cu operatorii la nivel de management decizional, unde să se facă analize de costuri împreună cu companiile românești implicate în proces, pentru ca în acest fel se poate ajunge la o concluzie reală. Dacă se vor lua decizii și în viitor, fără o analiză aprofundată care să aibă la bază cazuri reale, există riscul ca operatorii să lucreze cu resurse slab pregătite și care pot avea un efect de bumerang asupra proiectelor pe care le au de realizat.

Pe primul și al doilea trimestru al anului 2007 am avut pierderi pe relația telecom - operatori telefonie mobilă, însă vom recupera aceste pierderi din alte proiecte telecom care au un raport venit-cost bazat pe realitate. Nu vom ieși din proiectele cu operatorii, deoarece cu siguranță lucrurile se vor îndrepta, este doar o chestiune de timp.

Eu sunt convins că managementul de decizie din cadrul companiilor operatori de telefonie mobilă va reacționa într-un termen scurt la realitățile pieței, deoarece serviciile pe care un operator le oferă pieței sunt direct legate de calitatea serviciilor pe care noi le oferim operatorilor. De altfel, dacă ne uităm în declarația de Corporate Social Responsibility a fiecărui operator, vom vedea că principiul de bază al relației cu un partener este win-win situation.

### Ce înseamnă conducerea unui astfel de business într-o piață precum cea autohtonă?

Companiile românești se confruntă în primul rând cu o

„2008 este un an dificil deoarece costurile au crescut cu 30% față de anul trecut în condițiile în care ritmul investițiilor trebuie să crească pentru a face față solicitărilor din zona de telecom, în special din partea operatorilor.”

2008 – (prognoză) 15 mil euro

2007 – cifră de afaceri peste 10 mil euro



### PROIECTE 2008

#### Piața privată

- proiecte de dezvoltare a capacității de rețea și dezvoltarea de rețea a celor mai importanți operatori de telefonie mobilă.

Pentru aceste proiecte lucrăm împreună cu principalii vendori de echipamente.

#### Segmentul guvernamental

- împreună cu Indra (câștigătoarea licitației în parteneriat cu Mira Telecom) implementarea Sistemului de Supraveghere, Control și Observare la Marea Neagră – SCOMAR pentru Inspectoratul General al Poliției de Frontieră.
- Compania lucrează în vederea participării la licitații pentru alte proiecte din sistemul de apărare care deja au fost anunțate ca licitații sau care au fost anunțate ca intenție.

lipsă acută de personal de execuție și de management. În urmă cu 5-6 ani am realizat faptul că trebuie să aduc în companie colegi tineri care să crească și să se formeze odată cu mine pentru a fi capabili să ocupe în viitor poziții de management cheie, care să asigure dezvoltarea companiei și a business-ului acesteia. S-a dovedit o idee bună, deoarece astăzi compania este condusă de acești colegi tineri (au vârste cuprinse între 26-29 ani) cu o mare dorință de performanță și de muncă. Cea mai importantă caracteristică comportamentală a acestor colegi este respectul, în primul rând față de oameni, fără de care nu ar reuși să țină o echipă strânsă lângă ei în momente dificile. Am crescut și am învățat împreună cu ei, au înțeles ce doresc să fac cu Mira Telecom și am realizat împreună că respectul și corectitudinea în relația cu oamenii ne ajută să ne dezvoltăm pe plan personal și profesional.

Acum câțiva ani, am început să recrutez pentru companie și persoane care au lucrat o perioadă de timp în companii multinaționale înș, din păcate, activitatea desfășurată de o parte dintre ei nu s-a ridicat la nivelul așteptărilor noastre. Am observat o tendință de a trata superficial implicarea în proiecte și o disponibilitate de a crește costurile prin activități care nu aduceau un beneficiu direct companiei, dar care erau direct legate de un mod de viață cu un standard foarte ridicat. Am studiat istoricul locurilor de muncă ale acestor persoane și am constatat că se angajează după principiul “cine dă mai mult”, criteriu foarte periculos într-o activitate profesională.

Avem colegi care au lucrat în multinaționale și care s-au adaptat perfect stilului nostru de lucru, aducând realmente plus valoare companiei. La Mira Telecom au libertatea de lua decizii și de a-și pune în practică capacitățile profesionale și manageriale într-un mod mult mai liber. Am învățat și noi destul de multe de la ei.

### Care este situația pentru board?

Pentru pozițiile de management strategia noastră este să promovăm colegi din interior care cunosc compania. De asemenea, evaluarea care se face unui posibil candidat este un proces de durată, poate dura ani. Totuși, nu suntem așa de restrictivi și atunci când ni se oferă o oportunitate de a angaja un manager din afara companiei, o facem.

În ceea ce privește personalul de execuție, facem recrutări permanente, însă din 15-20 candidați reținem 2 sau cel mult 3. Din păcate, tineretul care vine să se angajeze nu este orientat către muncă, pregătire profesională și performanță. Doresc din prima zi salarii foarte mari comparativ cu pregătirea și experiența profesională pe care o au. România încă va mai avea probleme de personal pentru încă 5 ani cel puțin, după care sper să avem șansa de a recruta tineri care doresc să facă ceva în viață, nu doar să cheltuiască.

### Ce sfatuiți un manager la început de drum?

Să știe să facă sacrificii, să știe să asculte, să “fure” meserie de la cei cu experiență, să învețe permanent, să nu încerce să găsească soluții în cărțile de management, să nu meargă la cursuri doar pentru diplomă, să fie răbdător, conciliant, să nu tolereze minciuna și prefăcătoria, să respecte oamenii indiferent de pregătirea și de poziția lor socială.