

PROGRAM MANAGERIAL

PENTRU PERIOADA

2015 – 2019

O ALTFEL DE VIZIUNE

Eu mi-am dorit dintotdeauna să mă conducă cineva care să aibă o strategie clară de dezvoltare a comunității, cu trei – patru obiective pe care să le urmărească în fiecare clipă, nu cu douăzeci, printre care să se piardă.

Mi-am mai dorit de la conducătorul meu, să fie preocupat și de dezvoltarea personală a fiecărui membru al comunității. Uneori, “binele general” se regăsește în prea mică măsură în binele individual. De ce? Pentru că se regăsește într-o măsură suficient de mare pentru conducătorul comunității și grupul său de interese, încât acesta să nu-și mai bată capul și cu ceilalți.

Din păcate, nu am prea avut parte de acest tip de conducători. Acesta este motivul pentru care am luat decizia să candidez pentru funcția de director de departament și, dacă voi fi aleasă, un astfel de conducător doresc să fiu.

O ALTFEL DE STRATEGIE PENTRU PERIOADA 2015 -2019

În astfel de împrejurări, cutuma îndeamnă candidatul, înainte de a-și prezenta strategia, să-și cuantifice experiența managerială. Eu nu am experiență managerială care poate fi cuantificată prin cuvinte ca “șef”, “director”, “președinte”, dar pot să spun că am un laborator pe care l-am primit gol și pe care l-am umplut cu echipamente și dotări, cu un ajutor minim din partea universității, adică cca. 15 %. Restul sunt sponsorizări ale unor absolvenți și realizări practice la proiectul de licență. Mai pot să spun că m-a interesat totdeauna soarta celor din jurul meu.

Majoritatea colegilor mei tineri, au venit către mine când aveau nevoie de soluții organizatorice în activitatea științifică și uneori chiar în viața personală.

Ceea ce am vrut să evidențiez prin aceste lucruri, este faptul că experiența managerială nu se câștigă numai prin ocuparea unor funcții, ci și prin asumarea unor proiecte pe care să le duci la bun sfârșit.

Și acum **strategia!** Anunțam prin titlu o altfel de strategie și acum este momentul să explic ce este altfel. **Ținta! Strategia mea este centrată pe oameni!**

Toate strategiile pe care le-am auzit sau le-am citit, sunt centrate pe atragere de fonduri (prin mai mulți studenți, prin mai multe contracte de cercetare, prin mai multe lucrări publicate, care produc puncte și, bineînțeles, fonduri suplimentare).

Din punctul meu de vedere, acest lucru este greșit, pentru că urmărind mereu acest obiectiv ne-am îndepărtat de menirea educației și chiar și de cea a cercetării. Am ajuns în punctul în care, sentimentul de insatisfacție a cuprins atât personalul din educație, cât și studenții și potențialii angajatori.

Pornind de la aceste considerente și de la centrarea pe oameni, strategia mea are următoarele obiective, pe domenii de activitate:

RESURSE UMANE

- ❖ Redobândirea respectului pentru personalul didactic și auxiliar al departamentului, în relația cu conducerea universității și cu angajații diverselor departamente ale acesteia.

În ultimul timp, mai multe persoane din cadrul departamentului au fost jignite de angajate ale serviciului contabilitate, atunci când au solicitat, cu aprobările de rigoare, achitarea taxei de participare la conferințe, din fondul de cercetare al

facultății. Politica financiară defectuoasă a universității, repetate declarații jignitoare la adresa noastră, venite din partea unor lideri, a permis ca unii angajați ai universității să-și permită să ne trateze cu o superioritate nejustificată și aceste manifestări trebuie să înceteze.

Conducerea departamentului va lua atitudine pentru fiecare caz sesizat, în care un membru al său este jignit în mediul academic.

- ❖ Sprijinirea tuturor membrilor departamentului, în demersurile de promovare.

În ultimul timp, la departamentul nostru nu se mai promovează, pentru că “suntem pe minus”. Deși, luați individual, fiecare dintre noi își îndeplinește sarcinile din fișa postului cu calificativul “foarte bine”, când suntem puși împreună, o sumă de valori pozitive conduce la un rezultat negativ. Dincolo de politica financiară de reducere a cheltuielilor, desfașurată de conducerea universității, care a inclus transformarea unor facultăți în departamente și pe care am acceptat-o, angajaților universității trebuie să li se asigure drepturi egale de promovare. Singurele considerente legate de promovare, trebuie să fie cele profesionale.

În Regulamentul de Ordine Interioară al UCv. există următoarele articole:

Art. 10 UCv., din postura sa de angajator, are, în principal, următoarele drepturi:

f) să decidă în privința creării de posibilități de accedere a personalului la funcții superioare în cadrul unității, ținând seama de costurile incumbate, de posibilitățile financiare și de interesele de moment și de perspectivă ale acesteia;

Art. 11. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

d) să creeze personalului propriu cât mai multe șanse de realizare și promovare, prin concurs și atunci când condițiile specifice fiecărui tip de departament sunt îndeplinite.

Conducerea departamentului va cere, în campania electorală pentru alegerea rectorului, tuturor candidaților să-și precizeze poziția față de această situație și își va arăta, în mod deschis, sprijinul pentru acel candidat care are și interese de perspectivă, nu numai de moment, pentru facultatea noastră și se angajează să creeze și personalului nostru cât mai multe șanse de realizare și promovare, prin concurs.

ÎNVĂȚĂMÂNT

❖ Realizarea de programe de studii atractive.

Ultima admitere a arătat, încă o dată, că nu mai avem nici o specializare căutată. Știu că, pentru *ciclul de licență*, numele specializărilor trebuie să se regăsească în nomenclatorul domeniilor și programelor de studii universitare, dar acesta se stabilește anual, înainte de 31 Martie și, în colaborare cu departamentele cu specific apropiat, de la celelalte facultăți de profil din țară, care suferă la fel ca noi, am putea determina introducerea în nomenclator a unor denumiri noi de specializări, care să fie atractive pe piața muncii, la ora actuală. Cred că încercările disperate, din ultimii ani, de a aduce candidați prin utilizarea relațiilor personale, au creat un climat care nu ajută la obținerea unui învățământ de calitate și nici financiar nu ne-au ajutat prea mult, din cauza abandonului școlar. Trebuie să avem o ofertă educațională atractivă, către care candidații să vină singuri și să rămână.

CERCETARE

- ❖ Realizarea de programe de cercetare la nivelul departamentului, care să antreneze toate persoanele, funcție de specializarea fiecăruia, dându-se astfel tuturor posibilitatea obținerii unor câștiguri suplimentare, dar și a dezvoltării personale.

Modul actual, în care unii obțin contracte și apoi atrag doar anumite persoane în rezolvarea lor, a creat în cadrul departamentului relații de vasalitate, care duc la împărțirea în găști. Personal, nu cred în progresul unei comunități care are la bază o astfel de structură organizatorică.

RESURSE FINANCIARE

- ❖ Elaborarea și implementarea unei strategii realiste, pentru creșterea resurselor bugetare.

Până acum, strategia noastră legată de atragerea de candidați, a constat în vizite la licee și apeluri la partenerii din industrie, studenți și prieteni. Adică, ne-am străduit să convingem oamenii să vină la noi, **din păcate** cu tot mai puțin succes. Cred că este timpul să schimbăm strategia și să facem o ofertă educațională care să convingă potențialii candidați că merită să **urmeze** această facultate, că după ce o termină au locuri pe piața muncii și viața lor se va îmbunătăți. Pe scurt, trebuie să oferim calificări care se caută.

- ❖ Realizarea de proiecte, la nivelul departamentului, pentru atragerea de resurse extrabugetare.

RELAȚIA CU STUDENȚII

- ❖ Sprijinirea realizării obiectivelor din planul strategic al facultății:

Comunicarea permanentă cu studenții în probleme didactice și de cercetare științifică;

Sprrijinirea organizării anuale a sesiunilor științifice studentești;
Implicarea studenților în echipe de cercetare;
Susținerea studenților în accesarea de burse pentru mobilități internaționale;
Acordarea de sprijin și consultanță studenților pentru soluționarea problemelor de orice natură.

RELAȚII INTERUNIVERSITARE

- ❖ Colaborarea cu departamentele cu specific apropiat, de la celelalte facultăți de profil din țară, în scopul identificării problemelor comune, cu care se confruntă societatea academică din domeniul tehnic și unirii forțelor pentru obținerea unui sistem de finanțare corespunzător.

RELAȚIA CU MEDIUL DE AFACERI

- ❖ Realizarea, în parteneriat public privat, a unor cicluri de studii postliceale.

Este deja bine cunoscut modelul Școlii Profesionale Franceze din Făgăraș. Acest proiect s-a născut în urma analizei problemelor cu care se confruntă întreprinderile de pe piața românească și, în special, cea locală. Majoritatea întreprinderilor duc lipsa competențelor tehnice și a personalului calificat, de pe piața muncii. Soluția găsită de partenerii acestui proiect a fost crearea unei școli tehnice de formă profesională. Beneficiază de produsele acestei școli, zeci de întreprinderi cu capital francez, român sau străin din Făgăraș și din Țara Făgărașului și care au nevoie de acești elevi. Folosind acest model de succes, cred că putem, cu ajutorul partenerilor noștri din mediul de afaceri regional, să dăm o șansă chiar și tinerilor care nu au diplomă de bacalaureat să învețe o meserie și să aibă prioritate absolută la angajare, în firmele care au sprijinit pregătirea lor.