

Universitatea Politehnica din Timișoara
Facultatea de Electrotehnică și Electroenergetică
Departamentul de Electroenergetică

**Alegerile pentru structurile și funcțiile de conducere din UPT
- legislatura 2020-2024 -**

DOSAR

**aferezant candidaturii la ocuparea funcției de
Director al Departamentului de Electroenergetică**

candidat: Conf.dr.ing. Florin MOLNAR-MATEI

Timișoara 2019

Alegerile pentru structurile și funcțiile de conducere din UPT - legislatura 2020-2024 -

PLAN MANAGERIAL

aferent candidaturii la ocuparea funcției de Director al Departamentului de Electroenergetică

candidat: Conf.dr.ing. Florin MOLNAR-MATEI

Scopurile generale ale acestui plan managerial sunt:

- prezentarea motivelor pentru care am decis să candidez pentru funcția de director al Departamentului de Electroenergetică;
- prezentarea unei analize SWOT generale privind situația actuală a departamentului;
- prezentarea obiectivului general și a obiectivelor specifice propuse pentru îmbunătățirea managementului în cadrul departamentului.

În prima parte a acestui plan managerial vă prezintă câteva **motive** pentru care am decis să îmi depun candidatura pentru funcția de director al Departamentului de Electroenergetică:

- ✓ sunt absolvent al ciclurilor de licență, master și doctorat organizate de către Departamentul de Electroenergetică;
- ✓ sunt membru al Departamentului de Electroenergetică începând cu anul 2004, parcurgând toate etapele astfel: doctorand cu frecvență, postdoctorand, asistent universitar, șef de lucrări, conferențiar;
- ✓ în perioada anterioară am participat activ în activități de management cum ar fi: întocmirea statelor de funcțiuni, întocmirea statisticilor privind raportarea cercetării la nivel de departament, membru în echipa de întocmire a dosarului de acreditare (ARACIS) a ciclului de licență, membru în comisia de admitere etc.

Analiza SWOT a situației actuale a Departamentului de Electroenergetică

Principalele puncte tari:

1. Planul de învățământ al specializării *Ingineria sistemelor electroenergetice* de la ciclul licență a fost actualizat, prezentând o mai mare atractivitate pentru studenții noștri.
2. Departamentul de Electroenergetică beneficiază de resursă umană de calitate, implicată în păstrarea la un nivel ridicat al calității procesului didactic. Acest lucru este justificat și de numărul mare de absolvenți ai ciclului de licență care aleg să continue studiile de master la programul organizat de Departamentul de Electroenergetică.
3. O parte din laboratoarele departamentului sunt dotate cu echipamente moderne care permit desfășurarea activităților de laborator la un standard ridicat.
4. Departamentul de Electroenergetică este recunoscut la nivel național fiind în strânsă legătură cu principalele departamente de profil din celelalte Universități din țară.

5. Departamentul de Electroenergetică are relații bune cu mediul economic valorificate prin implicarea specialiștilor din mediul economic în susținerea de ore didactice în regim de plata cu ora la ciclurile Licență și Master, prin sprijinul acordat efectuării stagiilor de practică ale studenților, și prin implicarea acestuia în dotarea completă sau parțială a unor laboratoare ale departamentului.

Principalele puncte slabe:

1. Planul de învățământ al specializării *Conducerea sistemelor electroenergetice* de la ciclul Master nu prezintă atractivitate ridicată pentru absolvenții celorlalte cicluri de Licență existente la nivel local.
2. Resursa umană a departamentului este în scădere din punct de vedere numeric. În prezent, în statul de funcțiuni al departamentului, din totalul de 24 posturi există 9 posturi vacante și un post didactic ocupat de un membru al departamentului cu vârstă peste 65 ani.
3. Există laboratoare esențiale pentru domeniul energetic care nu au mai beneficiat de dotări de o perioadă lungă de timp.
4. Membrii departamentului nu sunt foarte activi în atragerea de fonduri de cercetare naționale sau internaționale.
5. Relațiile internaționale nu sunt bine valorificate, în sensul că acestea nu sunt concretizate cu proiecte de cercetare comune sau cu activități de publicare comune.
6. Există discipline la care nu au mai fost publicate materiale didactice de foarte mult timp.
7. O parte dintre membrii departamentului nu se evidențiază prin participarea cu lucrări științifice la conferințe și reviste.

Principalele oportunități:

1. Apartenența de Universitatea Politehnica Timișoara reprezintă un punct cheie în atragerea de studenți la ciclurile de licență, master și doctorat deservite cu preponderență de membrii Departamentului de Electroenergetică.
2. Creșterea nivelului de salarizare în învățământul superior facilitează creșterea atractivității acestuia în rândul tinerilor.
3. Companiile din mediul industrial au devenit mai active în procesul de dotare a laboratoarelor din mediul universitar.
4. Domeniul în care activează departamentul nostru (obiectul muncii) – energia – face parte din domeniile de specializare inteligentă, conform HG 583/2015 pentru aprobarea Planului Național de Cercetare Dezvoltare și Inovare 2015-2020.
5. Foarte multe competiții de proiecte impun parteneriate, cea ce conduce la un interes reciproc de colaborare cu alte Universități, Institute de Cercetare și/sau companii din mediul economic.

Principalele riscuri:

1. Numărul redus de absolvenți ai bacalaureatului conduce la scăderea numărului de posibili candidați care vor alege locurile bugetate în învățământul superior pentru profilurile de studii ingineresti.

2. Numărul redus de persoane care au finalizat studiile doctorale în domeniul inginerie energetică are un efect negativ în atragerea de resursă umană tânără.
3. Intervalul de timp mare dintre lansarea competițiilor naționale de cercetare (3 ani) au efect negativ atât în atragerea de fonduri de cercetare în departament cât și de promovare a personalului didactic.
4. Situația critică a energiei în România. Multe întreprinderi din domeniul energiei electrice se află în situații cu activitate productivă mult redusă față de capacitatea lor, ceea ce a condus la restructurări de personal.

Obiectivul general personal este acela de a asigura un climat optim pentru desfășurarea activităților didactice și de cercetare, respectiv de antrenarea întregului colectiv al departamentului în activitățile auxiliare necesare bunului mers al lucrurilor.

În continuare vă prezint **obiective specifice** propuse pentru atingerea obiectivului general.

Obiective specifice privind procesul didactic:

- actualizarea planului de învățământ la ciclul de studii de master;
- întocmirea dosarelor de reacreditare pentru specializările de la ciclul de licență, respectiv de la ciclul de master;
- identificarea unor soluții de mai bună gestionare a problemelor studenților în special a celor din anii I și II de la ciclul de licență;
- identificarea și aplicarea de noi soluții de promovare a specializărilor (licență și master) deservite de membrii Departamentului de Electroenergetică;
- analiza împreună cu colegii din departament a materialului didactic care deservește materiile de specialitate și luarea unor măsuri de actualizare a acestuia;
- identificarea unor soluții de creștere a numărului de doctoranzi care ajung în faza de finalizare a studiilor doctorale

Obiective specifice privind cercetarea științifică:

- identificarea unor soluții de motivare a membrilor departamentului în vederea creșterii numărului de cereri de finanțare depuse în competiții naționale și internaționale;
- creșterea numărului de proiecte de cercetare sau asistență tehnică finanțate de mediul industrial;
- creșterea numărului de articole publicate în reviste, precum și creșterea numărului de articole publicate în reviste cu factor de impact ridicat;
- implicarea studenților de la ciclul de master în proiecte de cercetare și stimularea participării acestora la conferințe naționale și internaționale din domeniu;
- implicarea mai activă a doctoranzilor în atragerea de fonduri de cercetare;
- identificarea și propunerea unei soluții de promovare a centrului de cercetare din cadrul Departamentului de Electroenergetică;

Obiective specifice privind resursa umană:

- realizarea unui plan de dezvoltare a resursei umane pe următorii 4 ani;
- implicarea tuturor membrilor departamentului în luarea deciziilor la nivel de departament, precum și în realizarea sarcinilor nedidactice;

- scoaterea la concurs a unor posturi vacante în vederea ocupării acestora de către tineri dornici să devină membrii ai departamentului precum și a unor posturi de avansare ale membrilor actuali ai departamentului;
- promovarea colaborării dintre membrii departamentului și alți cercetători din țară în vederea creșterii prestigiului fiecărui membru în parte și implicit al departamentului;

Obiective specifice privind baza materială:

- identificarea de surse de finanțare pentru modernizarea laboratoarelor care nu au mai fost dotate de o perioadă lungă de timp;
- modernizarea cu tehnică de calcul a spațiilor de curs și seminar care nu au această dotare;
- identificarea și rezolvarea problemelor din birourile în care își desfășoară activitatea membrii departamentului;

Obiective specifice privind cooperarea internațională:

- motivarea cadrelor didactice din departament în scopul participării în programe de mobilitate internațională dedicate acestora;
- atragerea unor personalități internaționale cu scopul de a ține prelegeri studenților de la ciclurile de licență și master deservite de Departamentul de Electroenergetică;
- stabilirea unor acorduri de colaborare cu cercetători din alte țări în vederea depunerii unor proiecte de cercetare comune;

Obiective specifice privind relația cu mediul economic:

- încheierea unor acorduri de colaborare cu companii locale în vederea asigurării:
 - condițiilor de practică pentru studenții de la ciclul de licență *Ingineria Sistemelor Electroenergetice*,
 - creșterii procentului de angajabilitate a tinerilor absolvenți;
 - participării active în cadrul evenimentelor științifice organizate de către departament;
- încheierea unor acorduri de colaborare cu companii din domeniul energiei electrice în vederea depunerii unor cereri de finanțare pentru proiecte de cercetare naționale și internaționale;
- stabilirea necesarului de dotare a laboratoarelor și identificarea unor companii industriale care au capacitatea de finanțare prin sponsorizare a dotării parțiale sau totale a acestora.

Concluzii generale

Planul managerial propus poate avea efect doar în cazul în care tot personalul didactic și auxiliar al departamentului se va implica activ în realizarea obiectivelor specifice ale acestuia. Doar împreună putem să păstrăm o imagine bună a departamentului atât la nivel local cât și național.

Timișoara, 18.12.2019

