

PLAN MANAGERIAL

pentru candidatura la funcția de *Rector al Universității din Petroșani*
2016 - 2020

**“UNIVERSITATEA DIN PETROȘANI - UN MEDIU AL PERFORMANȚEI ȘI
LIBERTĂȚII ACADEMICE, PRIN PROMOVAREA TRADIȚIEI, VALORII,
INTEGRITĂȚII ȘI TRANSPARENȚEI DECIZIONALE”**

Prof.dr.habil.ing. ROLAND MORARU



Context: *“Libertatea academică nu poate fi îngrădită folosind constrângeri economice, politice, sociale sau de altă natură”.*

Îndemn: *„ Fără acțiune, viziunea este un vis. Fără viziune, acțiunea este un coșmar.*

- Proverb japonez-

Motto: *„Orice îngrădire a libertății academice urmărește să limiteze cunoașterea în rândul oamenilor și să afecteze judecata și acțiunea unei societăți...”*

(Albert Einstein)

“Critica este ceva ce poți evita cu ușurință – nespunând nimic, nefăcând nimic și nefiind nimeni”.

(Aristotel)

1. PREAMBUL

Sunt membru al al comunității academice a Universității din Petroșani de exact 35 de ani (ca student și mai apoi în calitate de cadru didactic). În această perioadă, pe lângă sarcinile didactice și de cercetare am fost investit, prin mecanism electiv, cu diferite responsabilități manageriale dintre care amintesc:

❖ *Conducere*

- **Prodecan** al Facultății de Mine al Universității din Petroșani (Decizia UP nr. 24 din 06 aprilie 2012);
- **Director** Departament IMTC: 06 Decembrie 2011 – 05 Aprilie 2012;
- **Coordonator** al programului de studii universitare de masterat *Managementul securității și sănătății în muncă*, domeniul fundamental: *Științe Inginerești*, domeniul de studii universitare de licență: *Mine, Petrol Și Gaze*, acreditat ARACIS în anul 2011.
- **Coordonator** al programului de studii universitare de licență *Ingineria securității în industrie*, din domeniul „*Inginerie industrială*”, autorizat ARACIS în anul 2013;
- **Director** al Centrului de Cercetare „*Evaluarea riscurilor în industrie*”, centru reacreditat instituțional prin Hotărârea nr. 75 din 24 septembrie 2014 a Senatului Universității din Petroșani.

❖ *Membri organisme conducere*

- Membru al Senatului Universității din Petroșani: 2012-2016
- Membru al Biroului Senatului Universității din Petroșani (2012-2016)
- Consiliu facultate 2012-2014
- Director Departament Inginerie Minieră, Topografie și Construcții (06 Decembrie 2011 – 05 Aprilie 2012)
- Membru al Consiliului Facultății de Mine al Universității din Petroșani (2012-2016)
- Membru al Comisiei Facultății de Mine pentru preluarea, verificarea și evaluarea dosarelor cadrelor didactice care solicită echivalarea studiilor pe baza ECSET/SECT (Decizia UP nr. 115 din 08 mai 2012)
- Membru al Comisiei Facultății de Mine de organizare și desfășurare a admiterii în ciclurile de studii universitare de licență, de master și de doctorat începând cu anul universitar 2012-2013 (Decizia UP nr. 110 din 08 mai 2012)
- Membru al Consiliului Științific al Bibliotecii Universității din Petroșani (Decizia UP nr. 103 din 24 aprilie 2012)
- Președinte al Comisiei de avizare internă a Contractelor de cercetare științifică în Facultatea de Mine (Decizia UP nr. 93 din 24 aprilie 2012)
- Președinte al Comisiei de susținere al examenelor de grad didactic II, specializarea EXPLOATĂRI MINIERE în sesiunea august 2012 (Decizia UP nr. 119 din 18 mai 2012 și Adresa MECTS nr. 43670 din 25.iunie 2012)
- Responsabil Facultatea de Mine în Comisia de monitorizare a controlului intern a Universității din Petroșani (Hotărârea nr. 7/2012 a C.A. al U.P.)

În aceste poziții am contribuit la elaborarea de politici, strategii, materiale de analiză, regulamente și reglementări, proceduri, sisteme de evaluare și am urmărit aplicarea lor – la nivelul palierului decizional pe care m-am aflat - cât mai riguroasă, corectă, echitabilă, pentru toate structurile universității sau după caz, pentru toți membrii comunității academice

Am participat activ la dezbaterile de interes pentru universitate/facultate în Senatul UP și Consiliul facultății, exprimându-mi întotdeauna deschis, direct, argumentat, fără rețineri sau inhibiții, punctele de vedere. Am fost implicat în echipa de elaborare a dosarului de autoevaluare pentru acreditarea instituțională din martie 2015, precum și în derularea vizitei comisiei de experți evaluatori, în urma căreia Universitatea a dobândit calificativul “*Grad de încredere ridicat*”.

Prezint în continuare câteva date sintetice referitoare la activitatea didactică și științifică și unele din rezultatele obținute:

⇒ Pe linie academică/învățământ	⇒ Pe linie de cercetare
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Titular la disciplinele: <i>Metode și tehnici de evaluare a riscurilor profesionale; Analiză de risc; Managementul riscurilor; Evaluarea calității de securitate a echipamentelor tehnice; Protecția muncii în industria minieră; Elemente de teoria probabilităților aplicate în analiza riscurilor industriale; Securitatea și sănătatea muncii în construcții; Aeraj și protecția muncii; Aerajul minelor; Măsuri de prevenire și protecție. (licență, master, cursuri postuniversitare de formare și dezvoltare profesională continuă).</i> ❖ Experiența profesională acumulată în instituții din străinătate. <ul style="list-style-type: none"> • 2012- GEI 2A și Centro de Praticas EASMUS, Barcelona, Spania • 2011-Pecsi Tudomány Egyetem/Universitatea din Pecs, Ungaria • 2008-Kharagpur Indian Institute of Technology, Dhanbad School of Mines and Jharia Coal Basin, Raniganj, India • 2007-Technical University of Ostrava, Faculty of Safety Engineering, Cehia • 1999- Ecole Nationale Supérieure des Techniques Industrielles et des Mines d'Alès - ENSTIMA, Franța ❖ Afilieri asociații profesional - științifice <ul style="list-style-type: none"> • Vicepreședinte ARES (Asociația Română de Electrosecuritate), din 2009; • Asociația Profesională pentru Securitatea și Sănătatea Muncii "APSSMT" –membru onorific. • Asociația Română pentru Securitate și Sănătate în Muncă "SESAM" România. • Asociația Română de Tuneluri (ART). • Asociația Română pentru Protecția Atmosferei (SOROPA) • Asociația Generală a Inginerilor din România –AGIR, filiala Hunedoara. • Asociația Comitetul Național Român al Consiliului Mondial al Energiei (CNR-CME). ❖ Director 2 programe de studii: IS-licență; MSSM-Master 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 175 de articole și lucrări științifice, dintre care: <ul style="list-style-type: none"> • 6 articole publicate în reviste cotate ISI cu factor de impact. • 38 lucrări științifice publicate în volume ale conferințelor indexate ISI; • 88 articole în reviste BDI; • Articole in extenso in Reviste/Proceedings naționale/internaționale neindexate: 52. ❖ Cărți și capitole în cărți de specialitate <ul style="list-style-type: none"> • două capitole de carte publicate în edituri din străinătate (S.U.A – 2012, respectiv Croația - 2012); • 10 cărți în edituri acreditate de CNCIS/CNCS, (4 prim-autor); • 5 manuale suport de curs, dintre care 3 ca prim autor și unul ca unic autor. • 3 îndrumare pentru laborator/aplicații, (două ca prim-autor). ❖ Editor șef <i>E3 Journal of Environmental Research and Management</i>, e-ISSN 2141-7466 ❖ Granturi/contracte de cercetare: 27 ❖ Vizibilitate și impact al cercetării (Citări în reviste și Proceedings ISI: 35; în reviste BDI: 43; Alte citări: 256) ❖ Director Centrul de Cercetare "Evaluarea riscurilor industriale" ❖ Conducător doctorat în "Inginerie Industrială

Din perspectiva experienței didactice, de cercetare și manageriale acumulate, am considerat că pot supune atenției comunității academice și studenților universității oferta de candidatură în vederea evaluării de corpul de electori în alegerile pentru funcția de Rector al Universității din Petroșani.

2.DECALOG DE PRINCIPII, VALORI ȘI CREDINȚE

În acord cu convingerile mele, orice conducător, indiferent de palierul decizional și de responsabilitate pe care se află la un moment dat (și indiferent de entitatea de al cărei bun mers se îngrijește, fie aceasta o instituție, un grup, o familie sau un alt individ) trebuie să dispună de voință și mijloacele de a își perfecționa și a aplica permanent o ierarhie a valorilor care decurge din respectarea următoarelor principii de bază și trăsături de personalitate:

1. *Caracter, onestitate, corectitudine, consecvență*
2. *Integritate academică și ținută morală*
3. *Respect față de semenii*
4. *Capacitate de comunicare și lucru în echipă*
5. *Aplicarea managementului participativ*
6. *Congruență vorbe - fapte*
7. *Competențe dovedite prin rezultate*
8. *Asumarea responsabilităților*
9. *Capacitate de a învăța din erori*
10. *Luciditate, perseverență, devotament, inițiativă*

Deoarece asemenea însușiri nu pot fi întrunite la valori maxime într-o singură persoană, consider că esențialitatea competențelor manageriale, profesionale și umane, dublate de efortul de a evidenția și pune în valoare calitățile (și nu defectele inerente) ale colaboratorilor și colegilor este **prima opțiune** pe care un climat organizațional transparent, onest și stimulativ o va asigura ca premiză a proceselor de adoptare a deciziilor.

3. CONTEXTUL CANDIDATURII

Toți suntem sub „tirania” resurselor financiare, și există o doză de nemulțumire și neîncredere care ne împiedică să beneficiem de punctele tari pe care le deținem. Mult prea des ne comportăm doar ca o sumă de facultăți/departamente/indivizi care se suspicionează unele pe altele, suspiciune adesea încurajată administrativ.

Citit cu atenție, programul propus aici vine cu soluții raționale la această situație, astfel încât:

- (a) fiecare facultate/departament/specialitate/individ să fie **tratată corect**.
- (b) **aspectele financiare să fundamenteze, nu să conducă, actul academic**,
- (c) UP să beneficieze în competiția națională de diversitatea de care dispune (ex. să devină competitivă în a aborda probleme complexe, multi-, inter- și transdisciplinare),
- (d) UP să devină credibilă, ca nucleu de expertiză pentru sugestii vizând reglementări naționale în educație și cercetare,
- (e) politicul să fie lăsat la poarta instituției, în care să ne întâlnim cu toții, **ca universitari**.

Prin intermediul acestui Plan managerial mă prezint în fața comunității UP pentru a-i solicita acordul de a o reprezenta și sluji; programul reprezintă tot ceea ce pot eu oferi mai bun, acum, universității mele. Eu propun și reprezint altceva și acum avem ocazia, dacă dorim, să scăpăm pentru totdeauna de tradiția în care „**spălatul rufelor în public**” subjugă „*academicul*” în UP. Astfel **putem intra în normalitate**, redând „universitatea universitarilor”!

Contează foarte mult ca membrii comunității UP să vină în număr mare la vot pentru a reuși și sper să o facă! Sper, totodată, ca cei aflați în competiție să păstreze un nivel academic al procesului competițional. Eu voi ține legătura cu comunitatea UP:

- (1) **prin mediul informatic** (e-mail, facebook) unde unde voi răspunde la întrebări;
- (2) **prin întâlniri directe**, (a) programate de mine sau de alți colegi interesați, inclusiv de către mass-media (sub formă de dezbateri) sau (b) organizate la solicitarea colegilor din UP (sub formă de discuții și clarificări).

4. UNELE CONSIDERAȚII ASUPRA STĂRII ACTUALE A UNIVERSITĂȚII

Este știut că indivizii și instituțiile care excelează în tot ceea ce fac își datorează succesul ideii de autodepășire, nu noțiunii de competiție. Nimeni nu trebuie să piardă pentru ca ei să câștige, iar una din misiunile lor este de a aprecia și recunoaște talentul și calitățile celor din jur. Vă propun un **micro-SWOT** al UP:

“Un munte este mare sau mic nu datorită înălțimii, ci modului în care îl urci.”

SWOT

PUNCTE TARI

1. **Grad ridicat de încredere ARACIS** (de menținut în 2020)
2. **Corp didactic valoros**, în general bine structurat numeric, dar afectat de limitarea concursurilor pentru ocuparea pozițiilor vacante (în special privind atragerea celor mai promițători și performanți profesional);
3. **Rol major al UP**, ca cea mai importantă instituție de din Valea Jiului și din județ, în dezvoltarea regiunii;
4. **Unicitate** în formarea de specialiști pentru sectorul primar al economiei și SSM
5. **IOSUD** în domeniile: *Mine, Petrol și Gaze; Inginerie Industrială; Inginerie Electrică și Ingineria sistemelor*, cu tematici orientate spre dezvoltarea durabilă;
6. **Anumite programe de studii rămân foarte căutate** (*Transporturi, Calculatoare, ECTS, MSS*)
7. **Apartenența unor cadre didactice** din Universitate la asociații profesionale/științifice de prestigiu-premiză de inițiere a noi colaborări
8. **Platforma e-Learning**: portal deschis susținut de instrumente e-Learning și baze de date.
9. **Majoritatea colegilor tineri** sunt excelent pregătiți și capabili de a genera idei de îmbunătățire

PUNCTE SLABE

1. **Interacțiuni reduse cu:** i) MECS; CNR; UEFISCDI; ii) companii regionale /naționale; iii) autorități locale; iv) agenții guvernamentale; v) rețele universitare;
2. **Insuficientă/ineficientă promovare a lucrurilor bune** (Centrul de Presă și Imagine – de optimizat)
3. **Implicare redusă** la nivel național a Universității;
4. **Număr relativ scăzut al conducătorilor de doctorat;**
5. **Informații limitate** cu privire la cerințele pieței muncii și la traseul profesional al absolvenților;
6. **Rata de abandon** relativ ridicată a studenților;
7. **Interacțiuni încă insuficiente** ale Universității cu entitățile mediului economico-social și sprijinul redus din partea autorităților locale și județene;
8. **Insuficienta promovare** a Universității în plan internațional cu consecințe asupra posibilității reduse de a atrage studenți din străinătate.
9. **Dotare insuficientă** cu aparatură modernă a laboratoarelor de cercetare.

OPORTUNITĂȚI

1. Programele și prioritățile de cercetare europene, incluzând dezvoltarea durabilă ca prioritate majoră;
2. Accesul largit al studenților, prin dezvoltarea rețelei de Internet și a platformelor electronice de tip *open acces* la literatura de specialitate și la alte informații de interes pentru domeniile studiate;
3. Posibilitatea de angajare a Universității, în colaborare cu autoritățile locale, în elaborarea și implementarea strategiei de dezvoltare a Văii Jiului;
4. Implicarea Universității în dezvoltarea cooperării didactice și științifice la nivel internațional, în cadrul domeniilor tradiționale legate de valorificarea resurselor minerale;
5. Creșterea progresivă a numărului de beneficiari de mobilități în cadrul programelor *LLP Erasmus* și *Erasmus+*, cu implicații pozitive asupra dezvoltării carierei profesionale.
6. Catalizarea și agregarea energiilor și competențelor individuale

AMENINȚĂRI

1. Finanțarea guvernamentală descrescătoare;
2. Involuția demografică + Rezultate bacalaureat => scădere număr absolvenți liceu;
3. Migrație spre alte centre universitare, combinată cu pauperizarea populației din regiune;
4. Acces limitat al absolvenților pe piața muncii,
5. Lipsa unor programe naționale de reală stimulare a angajării tinerilor absolvenți;
6. Interesul insuficient al agenților economici din regiune;
7. Întârzierea apariției unei strategii de dezvoltare economică a zonelor cu caracter monoindustrial
8. **Noi înșine** putem reprezenta o amenințare dacă nu reușim să ne re-motivăm și să facem ceea ce depinde de noi. Pentru asta trebuie întâi re-creat cadrul adecvat de exprimare al ideilor.

5. OBIECTIVE GENERALE DE MANAGEMENT

„Subordonarea nu înseamnă servitute, așa cum autoritatea nu înseamnă tiranie.”
– Charles Maurras -

- i. Consider că o universitate „deschisă”¹ necesită o **arhitectură transparentă și sisteme funcționale**. Trebuie ca noi toți să devenim *inovatori instituționali individuali*. Forțele transparenței și ale deschiderii devin tot mai vizibile pretutindeni în jurul nostru. Trebuie să le urmăm.
- ii. Pentru a progresa, noi trebuie să proiectăm și să punem în practică o arhitectură organizațională, un cadru general de management (fig. 1) care să permită să lase frâu liber potențialului maxim al *inițiativei și creativității puse în slujba ansamblului*. Colegilor mai tineri le revine o misiune hotărâtoare în acest sens, dar noi trebuie să creem premisele favorabile.

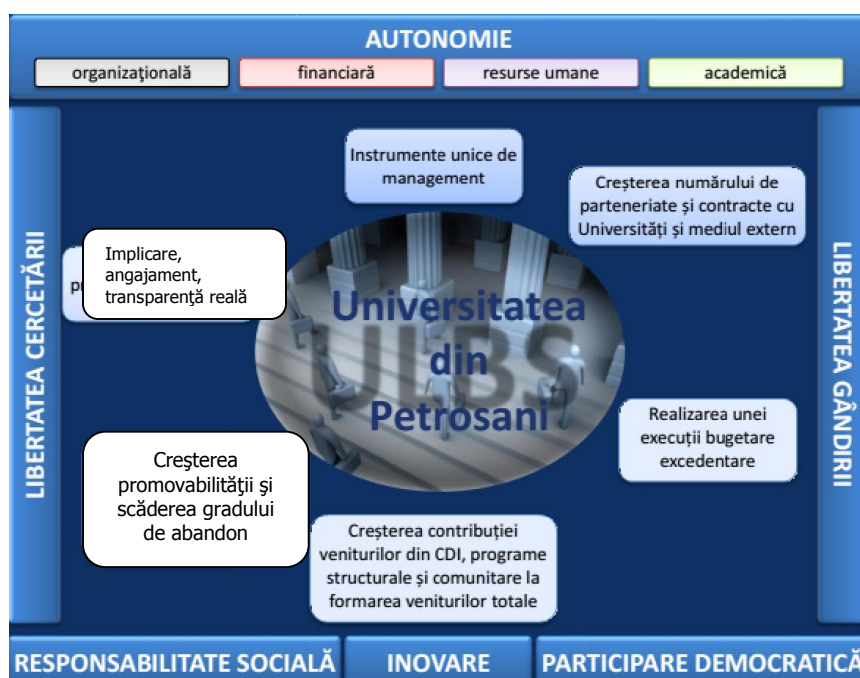


Fig. 1. Cadrul general de management propus

- iii. **Adevărata provocare este să admitem starea de fapt** și apoi să definim *excelența* pentru fiecare rol, funcție, poziție în parte. Nicio universitate din țară nu este imună la provocările vremurilor noastre. Și noi trebuie să schimbăm ceva, iar eu consider că trebuie să schimbăm tocmai felul în care ne implicăm în rezolvarea problemelor. Poate că indienii Sioux au surprins cel mai bine ideea: „Când ești călare pe un cal mort, lucrul cel mai înțelept ar fi să descaleci”. Colaborarea necesită atât perseverență, cât și imaginație. Văzând lucrurile din această perspectivă, eu sunt convins că totul depinde de noi. Este alegerea noastră.

¹ „Deschisă” din toate punctele de vedere:

- deschisă spre cooperări exterioare care să aducă beneficii tuturor;
- deschisă dialogului proactiv, constructiv și neîngrădit;
- deschisă spre flexibilizarea reacțiilor (individuale și – mai ales – colective) la stresorii instituționali;
- deschisă transparenței autentice a proceselor decizionale.

În activitatea managerială, voi aplica principiul relațiilor de sprijin, fără discriminare și în deplin respect pentru legislația în vigoare, fiind convins de faptul că întreaga comunitate academică, se poate dezvolta și evolua numai printr-o **colaborare bazată pe relații de încredere, respect, demnitate și bună cuviință**.

Nu mi-am propus, și nici nu cred că este util să fac în acest moment o analiză detaliată a tuturor acțiunilor care pot sau trebuie să fie inițiate, continuate sau dezvoltate. Politicile echipei vor asigura, (pornind de la factorii esențiali evidențiați în figura 2):

- ⇒ **instituirea și/sau continuitatea bunelor practici** (Da, avem bune practici în suficiente subdomenii! Altele trebuie doar să le reactivăm, pe baza unui leadership consecvent și intransigent),
- ⇒ **consolidarea durabilă a obiectivelor**,
- ⇒ **predictibilitate și transparență decizională**.

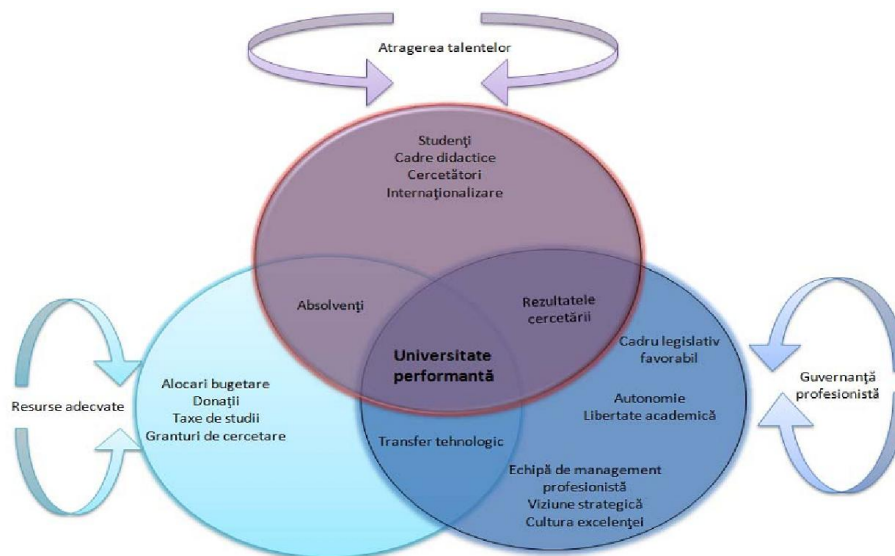


Fig. 2. Factorii esențiali în demersurile universităților pentru a-și îmbunătăți performanțele²

Voi enunța acum doar câteva **obiective generale, modalități de acțiune asumate, idei de strategii și management academic** care, în opinia mea, vor contribui la creșterea performanțelor universității:

- I. asumarea integrală a libertăților academice prevăzute de Carta UP și acțiunea permanentă pentru **garantarea și punerea lor în practică**;
- II. apărarea și **promovarea, cu tact, fermitate și dedicație**, a intereselor universității în raport cu instituții/organisme/autorități naționale sau internaționale;
- III. asigurarea unui **climat de stimulare a competenței, valorii individuale și a spiritului de echipă**, a inițiativei individuale și a **responsabilității tuturor** membrilor comunității academice;
- IV. asigurarea mecanismelor de **funcționare eficientă și transparentă** a tuturor structurilor de decizie și executive ale universității;
- V. **garantarea participării libere, neîngrădite**, a tuturor membrilor comunității UP la formularea de proiecte sau politici de interes general și stimularea inițiativei individuale sau de grup;

² Jamil Salmi "Global View on Tertiary Education" <http://tertiaryeducation.org/>

- VI. **promovarea unei culturi organizaționale bazate pe performanță profesională și managerială reală**, confirmată și validată, pe valoare, cinste, corectitudine, probitate și responsabilitate asumată;
- VII. ameliorarea performanței instituționale, prin constituirea de echipe de management academic și executiv performante, cu **atribuții clare, descentralizate și cu asumarea răspunderii** față de actul de conducere;
- VIII. **perfecționarea imediată a sistemului de evaluare și recompensare a performanței**, în sensul valorizării competențelor individuale. Construirea unui sistem pentru **stimularea reală a performanței**, ca de exemplu prin stabilirea unor premii anuale (de tipul: *Cel mai valoros articol științific publicat, Angajatul anului, Cel mai bun parteneriat universitate – mediul de afaceri, Cea mai bună teză de doctorat*);
- IX. **intoleranță față de abaterile de la etica universitară** și abaterile disciplinare, pentru toate categoriile de personal și respectiv studenți;
- X. **consolidarea prestigiului și tradiției UP**, cultivarea identității instituționale și a tradiției universității;
- XI. **susținerea tuturor proiectelor de dezvoltare instituțională aflate în derulare** sau asumate ca proiecte strategice ale universității în legislatura anterioară, în vederea finalizării lor;
- XII. **diversificarea și profesionalizarea modalităților de promovare a imaginii și brand-ului** Universității și **acțiune mai dinamică de informare asupra activităților UP** în folosul comunității; urmărirea permanentă a **creșterii vizibilității** instituției noastre. Imaginea unei instituții se construiește pe termen mediu și lung, printr-o activitate susținută și consecventă;
- XIII. **încurajarea comunicării și generării de idei**. Consider esențială obținerea feed-backului și sugestiilor colegilor, personalului și studenților asupra dificultăților pe care le întâmpină în desfășurarea activităților lor.
- XIV. **transparența organizării și funcționării structurilor** organizatorice va fi asigurată prin postarea regulamentelor pe site-ul universității, reconfigurat, eficientizat și actualizat în timp real. Întreaga activitate a Consiliului de Administrație și a Senatului va fi postată pe site-ul Universității, împreună cu toate evenimentele relevante desfășurate sub auspiciile UP.

Trăim vremuri dificile, însă trebuie să le depășim cu optimism și încredere în viitor. De aceea, programul meu de management universitar nu își propune să fie unul populist ci unul realist. În cele ce urmează voi prezenta planuri de acțiune concrete în ceea ce privește managementul educațional, managementul cercetării științifice, managementul resurselor umane și cel administrativ, precum și parteneriatul cu studenții.

6. MANAGEMENTUL EDUCAȚIONAL

„Dacă ne dorim să schimbăm ceva anume, n-ar strica să vedem mai întâi dacă nu e ceva de schimbat la noi”.

(C.G. Jung)

În contextul actual, **studenții devin una dintre resursele cele mai importante**, ceea ce face ca managementul universitar național să fie regândit astfel încât **procesul de învățământ să fie centrat pe interesul studenților**.

ACȚIUNILE PRIORITARE pe termen scurt și mediu în privința principalei rațiuni de existență a UP, anume **procesul de învățământ**, vor include³:

³ Evident, fără a se limita la acestea, ci luând în considerare rapid și eficace toate sugestiile argumentate și ideile constructive generate de un mediu organizațional în sănătoșit.

1. **Creșterea nivelului de rigoare și a calității actului educațional**, crearea de condiții cât mai bune de formare profesională prin monitorizarea calității procesului de învățământ și permanenta lui perfecționare.
2. **Actualizarea controlului intern** al UP pe domeniul didactic, prin adoptarea de proceduri și reglementări interne cuprinse în regulamente, metodologii, norme interne privind activitatea didactică a cadrelor didactice și a studenților în conformitate cu necesitățile interne identificate.
3. **Evaluarea critică** a programelor de studii la nivelul facultăților, sub aspectul compatibilității cu cerințele mediului socio-economic; stabilirea de repere calitative și cantitative prin comparație cu alte universități din țară și străinătate și revizuirea programului pe baza unui set de nivele profesionale de reper (benchmarks).
4. **Demararea, în regim de urgență, a unei analize aprofundate** la nivelul Senatului UP și al CA, a rezultatelor procedurii de aplicare în UP a *Metodologiei de alocare a fondurilor bugetare pentru finanțarea de baza și finanțarea suplimentară, a instituțiilor de învățământ superior de stat, pentru anul 2015* ([conform OM 3185/09.02.2015](#)).
5. **Sprijinirea cu prioritate a generării de programe masterale "la cerere"**, prin extinderea cooperării/parteneriatului cu companii/agenți economici, având în vedere inclusiv implicarea unor specialiști **de vârf** ai acestora, în calitate de cadre didactice asociate sau invitate.
6. **Inițierea unui efort concertat** de promovare a unei oferte de specializări de licență (în primă instanță la facultățile de inginerie), cu predare în limbi de circulație internațională (engleză, franceză) și atragere de studenți străini⁴. Promovarea unor programe de studii de licență în limbi de circulație internațională și introducerea la masterat a unor pachete de discipline în limba engleză va permite și valorificarea stimulativă a competențelor lingvistice ale colegilor noștri.
7. **Dezvoltarea ofertei de programe de perfecționare postuniversitară** și formare continuă și valorificarea infrastructurii de e-learning implementate de un grup de colegi entuziaști, perseverenți și performanți profesional.
8. **Regândirea acțiunilor de marketing educațional activ**, în scopul atragerii de absolvenți de liceu.
9. Analiza serioasă a oportunității generării unor profiluri de studii multi- sau interdisciplinare, cu **coordonare în consorțiu de facultăți**, pentru a evita specializarea prea îngustă și a facilita inserția absolvenților pe piața muncii.
10. **Corelarea programelor de studii masterale cu oferta IOSUD UP**, pentru a asigura continuitatea formativă și a evita suprapunerile.
11. **Adoptarea de măsuri urmare a analizelor efectuate asupra programelor de studii** din oferta educațională corelându-le cu piața muncii, cu performanța realizată în perioada trecută; urmărirea introducerii în oferta educațională de noi programe de studii conform nevoilor pieței muncii.
12. **Modernizarea cursurilor** și activităților practice și generalizarea trecerii de la transmiterea de cunoștințe la învățare asistată, coordonată și dirijată de cadrul didactic (v. fig. 3).

⁴ Se va analiza, deopotrivă, oportunitatea și fezabilitatea unui marketing educațional ținut pentru atragerea de studenți străini care să studieze la UP în baza unui "an pregătitor". Studenții turkmeni ai Facultății de Mine pot reprezenta un vector de propagare a Universității, dar disponibilitatea noastră pentru o abordare proactivă a acestui aspect (contactare ambasade, agenți economici din străinătate, centre internaționale specializate de recrutare etc) poate fi determinantă.

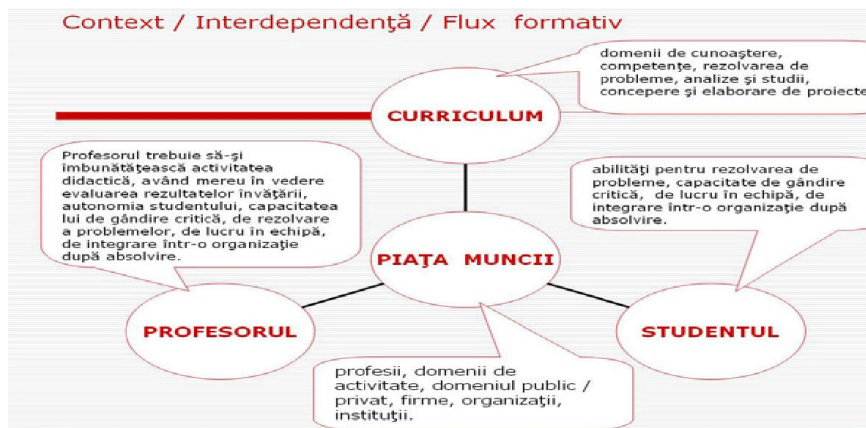


Fig. 3. Priorități ale procesului educațional: context/interdependență/flux formativ⁵

13. **Evaluarea externă și acreditarea** de către ARACIS a programului de studii psihopedagogice în vederea certificării pentru profesia didactică, program organizat prin Departamentul pentru Pregătirea Personalului Didactic, pentru cele două niveluri prevazute prin legislația în vigoare.
14. **Obținerea avizului** Ministerului de resort pentru organizarea și desfășurarea, în cadrul UP, a examenelor pentru obținerea gradelor didactice II și I, în cadrul unor domenii pentru care funcționează programe de studii de licență și master în cadrul instituției noastre (ex.: Management, Finanțe, Administrarea afacerilor, Contabilitate, Ingineria transporturilor etc.).
15. **Acreditarea de către ARACIS a Școlii Doctorale;**
16. **Stimularea colegilor care doresc să susțină teze de abilitare** și să obțină calitatea de conducător de doctorat; consolidarea și dezvoltarea în acest fel a Școlii Doctorale și înființarea de noi domenii de doctorat pentru programele de studii la care nu exista în UP ciclul complet Licență-Master-Doctorat, conform sistemului Bologna (programele din ramura **Științelor Economice**, precum și domeniul **Inginerie și Management** reprezintă, din acest punct de vedere, o prioritate).
17. **Identificarea unor soluții de motivare financiară și/sau non-financiară** a colectivelor de colegi care se implică în elaborarea dosarelor de evaluare pentru autorizarea/acreditarea de către ARACIS a programelor de licență și master din oferta Universității, precum și a celor noi care urmează să fie înființate ca modalitate de adaptare la dinamica pieței muncii.
18. **Revizuirea programelor de studii și a curriculum-urilor** care trebuie să devină realmente inductoare de competențe și nu doar generatoare de norme pentru cadrele didactice. Revederea în același spirit a pachetelor de discipline opționale și a conținutului lor.
19. **Reluarea practicii de susținere instituțională a programelor de dotare** tehnică cu echipamente de laborator, tehnică de calcul, echipamente și produse software de modelare și simulare, proiectare asistată și altele similare.
20. **Analiza serioasă a posibilităților de restructurare** a conținutului programelor de studii de masterat, având ca țintă: specializarea aprofundată, interdisciplinaritatea, complementaritatea și creșterea ponderii acțiunilor de inițiere/implicare în activități de cercetare; analiză atentă a programelor de studii masterale și sub aspectul eficienței și calității, pentru că, în unele cazuri, aceste cerințe nu se plasează la nivelul exigențelor actuale.

⁵ Marin Vlada, Către un învățământ superior modern: Profesor vs. Student, <http://www.elearning.ro/catre-un-Invatamant-superior-modern-profesor-vs-student>

21. Substanțializarea suportului financiar acordat publicării de monografii, cărți de specialitate, cursuri și manuale universitare în cadrul Editurii Universitas, în vederea creșterii reputației naționale și internaționale a acesteia. Se vor lua, în acest sens, măsuri de creștere a responsabilității și competențelor boardului editorial, îmbunătățire a calității referențierii științifice (și recunoașterea acestei activități în sistemul de evaluare academică), filtrare a conținutului editorial în raport cu necesitățile procesului instructiv-educational și îmbunătățire a infrastructurii tehnice în vederea creșterii calității tehnice a publicațiilor.



*“Pesimistul vede într-un tunel întunericul;
Optimistul vede lumina de la capătul lui;
Realistul vede luminile trenului care vine.”*

7. MANAGEMENTUL CERCETĂRII ȘTIINȚIFICE

*„Cercetarea înseamnă patru lucruri: creiere cu care gândim, ochi cu care vedem,
aparate cu care măsurăm și...bani.”*
Albert Szent-Gyorgy

Pe lângă creșterea importanței cercetării științifice (în afara funcției tradiționale de predare), universitățile se află în prezent la o „a doua revoluție”, încorporând dezvoltarea economică și socială ca parte a misiunii lor. În aceste condiții **promovarea spiritului antreprenorial în cultura instituțională a unei universități publice** devine, în viziunea mea, una dintre prioritățile strategice ale UP.

Una dintre provocările perene, dar care rămâne extrem de actuală din această perspectivă o reprezintă **criteriile de evaluare și promovare**. În acest sens, am în vedere:

1. **Modificarea grilei de acordare a gradărilor de merit**, în baza unui proces *bottom-up* de consultare a tuturor cadrelor didactice, pornind de la nivelul departamentelor până la nivelul Senatului UP; rezultatul procesului trebuie să **fie o grilă corectă în spiritul egalității de șanse**, care să nu creeze disproporții în urma cuantificării și – pentru a fi asumată – ea va trebui agreată de marea majoritate a colegilor înainte de a deveni act normativ intern.
2. **Identificarea stadiului actual al competențelor de predare și cercetare** (prin prisma publicațiilor în diverse forme și a experienței practice) ale cadrelor didactice. Aceasta va sta la baza gândirii unor criterii adecvate și stimulative și a stabilirii argumentației pentru un lobby instituțional (alături de universitățile din aceeași categorie) pentru modificarea criteriilor actuale privind domeniile CNADTCU.
3. De asemenea, **susțin o abordare pe termen lung a evaluării academice** care să asigure stabilitate și să permită dezvoltarea unui plan de carieră.
4. **Stimularea participării la conferințe internaționale de vârf**, din străinătate, cu vizibilitate sporită, cele mai reputeate în diferitele domenii de specializare/ierarhizare (ISI Proceedings, IEEE sau similare, funcție de domeniu);
5. În baza metodologiei cadru de stimulare, motivare și recompensare a rezultatelor notabile din cercetare, articolele ISI cu Scor Relativ de Influență, proiectele științifice de anvergură, premiile naționale, recunoașterile academice vor fi **promovate mediatic și recompensate financiar**; se va acorda anual Premiul de excelență pentru cea mai bună lucrare sau rezultat științific și de cercetare.

6. **Studierea oportunității unor criterii interne de evaluare** adaptate specificităților diferitelor domenii din UP și orientate spre valorizarea competențelor de cercetare. Acceptând că suntem diferiți înseamnă că avem nevoie de criterii de evaluare diferite pentru a putea recompensa și stimula performanța pe direcții multiple.

Pentru creșterea eficienței în cercetare este necesară **perfecționarea modului de organizare** a acestei activități prin:

1. Dezvoltarea unui sistem de management al cunoștințelor (Knowledge Management) din UP care să permită schimbul de idei și **să faciliteze raportările și statisticile**; asigurarea condițiilor pentru raportarea online a rezultatelor activității de cercetare este o condiție obligatorie
2. Dezvoltarea unor regulamente de organizare a centrelor de cercetare, a Școlii doctorale care să se bazeze pe un **sistem unitar de proceduri, modele de organizare și comunicare**.
3. **Adaptarea structurilor organizatorice** ale activității de cercetare la cerințele impuse ritmul evoluțiilor științifice internaționale (inclusiv revizuirea regulamentului privind organizarea, funcționarea și finanțarea cercetării științifice; postarea de modele de documente pe site-ul UP etc).
4. **Crearea unei baze de bune practici** de atragere a fondurilor pentru finanțarea cercetării (**consultanța pentru proiecte europene** etc.).
5. Identificarea și crearea unor **poli de cercetare interdisciplinară**, cu vizibilitate națională și internațională, pentru a asigura o partajare a cunoștințelor între cercetătorii cu experiență și tinerii cercetători din domenii diferite.
6. **Asigurarea de suport instituțional, prin intermediul DCMPITT, care trebuie să devină funcțional** în cel mai scurt timp, în vederea asigurării recunoașterii priorităților și protejării rezultatelor cercetărilor originale, prin brevetare;
7. **Întocmirea unor ținte de publicare**, în reviste aflate în zona superioară a factorilor de impact și scorului de influență, pe domenii de specializare/ierarhizare;
8. **Dezvoltarea bazei instituționale** care să faciliteze organizarea de conferințe și editarea de reviste și cărți cu vizibilitate națională și internațională (implicarea instituțională în schimbul de reviste, alocarea de fonduri pentru indexarea în baze de date internaționale etc.).
9. **Sprijinirea inițiativelor de organizare (în co-parteneriat)** a unor Conferințe/Manifestări științifice internaționale de prestigiu (itinerante), organizate sub egida unor organizații profesionale repute și care au un istoric de indexare ISI a lucrărilor;
10. **Sprijinirea organizării de ateliere interdisciplinare, școli de vară, seminarii**.
11. Crearea cadrului instituțional necesar pentru valorificarea rezultatelor cercetării **pe plan național**: susținerea revistelor UP la nivel național, crearea unor parteneriate instituționale cu diferite firme și organizații, care să contribuie la dezvoltarea unor cercetări aplicate. Cred că UP ar trebui, pe termen lung, să inițieze o revistă periodică de promovare și popularizare a rezultatelor cercetării către mediul de afaceri.
12. Atragerea, menținerea și dezvoltarea oamenilor cu competențe de cercetare. Pe această direcție, se pot avea în vedere acțiuni precum: **sprijinirea tinerilor în sensul formării de competențe avansate de cercetare în universități internaționale de prestigiu** (doctorate în co-tutelă, stagii postdoctorale etc.) și stimularea creării de parteneriate și nuclee de cercetare; stimularea invitării unor cercetători de renume pentru seminarii, prezentări, cursuri în cadrul școlilor doctorale și centrelor de cercetare; recompensarea cercetătorilor care au vizibilitate internațională.
13. **Realocarea resurselor de timp pentru cercetare** prin implicarea *de facto* a studenților în activitatea de cercetare.

14. **Sprijinirea structurării/consolidării instituționale a a Școlii Doctorale** din UP ca important agent de generare de cercetare originală, prin măsuri de:
- ⇒ Implementare a măsurilor organizatorice, funcționale și procedurale prevăzute de Regulamentul instituțional de organizare și desfășurare a studiilor universitare de doctorat în UP, pornind de la acreditarea ARACIS a Școlii Doctorale;
 - ⇒ Stimulare a doctoratelor în parteneriat internațional;
 - ⇒ Inițiere a ofertei de perfecționare prin studii universitare de doctorat, pentru doctoranzi din străinătate;
 - ⇒ aplicare, ca practică recomandată instituțional, a invitării de referenți științifici din străinătate, la evaluarea tezelor de doctorat și susținerea lor publică;
 - ⇒ susținere a măsurilor ce pot contribui la îndeplinirea criteriilor de abilitare de personalul academic sau de cercetare propriu, în vederea consolidării corpului de conducători științifici de doctorat ai UP și creșterea calității actului de coordonare științifică;
 - ⇒ consolidare a corpului de conducători științifici de doctorat⁶, inclusiv prin cooptarea unor personalități științifice (din afara UP) care îndeplinesc criteriile de abilitare, prin asociere la IOSUD UP.

În contextul actual al diminuării accesului la finanțarea cercetării, propun următoarele soluții pentru **atragera la nivel instituțional de fonduri pentru cercetare:**

1. **Îmbunătățirea capacității instituționale de atragere de fonduri din competiții la nivel național.** Pe termen mediu, voi sprijini demersurile instituționale necesare pentru ajustarea criteriilor de evaluare a proiectelor de cercetare la nivelul Consiliului Național al Cercetării Științifice.
2. **Intensificarea acțiunilor de identificare a oportunităților de finanțare** la nivel național și internațional și diseminarea acestora la nivelul comunității academice a UP.
3. **Colaborarea cu alte instituții** similare pentru a genera proiecte de Cercetare Dezvoltare și Inovare (CDI).
4. **Stimularea proiectelor/programelor de cercetare cu impact internațional**, din cadrul programelor de cercetare din Aria Europeană a Cercetării Științifice, a proiectelor de cercetare cu parteneri străini sau în rețele de cercetare internaționale și asigurarea suportului instituțional;
5. **Stimularea proiectelor de cercetare multi- și/sau interdisciplinare** cu parteneri din UP, din țară sau din străinătate pentru lărgirea, în interes reciproc, a accesului la infrastructură performantă de cercetare și maximizarea impactului și vizibilității rezultatelor cercetărilor;
6. **Susținerea inițiativelor de cooperare științifică pe termen mediu/lung cu companii internaționale, naționale sau regionale**, pentru transfer tehnologic, consultanță, expertiză, proiecte comune de cercetare și utilizare în comun a infrastructurii/bazei materiale pentru cercetare;
7. **Consolidarea Centrelor de cercetare** ale UP (inclusiv în privința spațiilor, bazei materiale și infrastructurii de cercetare) și favorizarea agregării lor în Institute de cercetare aflate în structura universității sau afiliate acesteia prin asociere/parteneriat cu entități având ca obiect de activitate cercetarea științifică;

⁶ Vezi și secțiunea 6. *Managementul educațional*

8. RELAȚII EXTERNE

„Problema pe care o au oamenii nu este că țințesc prea sus și eșuează, ci că țințesc prea jos și reușesc.” — Michelangelo Buonarroti

8.1. Activități menite să confere identitate și credibilitate instituției și să îmbunătățească marketingul educațional

1. **Constituirea unui Birou de Relații publice, comunicare și imagine** în cadrul căruia va fi nominalizat un purtător de cuvânt care să transmită mesaje inteligibile și corecte.
2. **Participarea rectorului, prorectorilor și decanilor la un pachet de 3-6 emisiuni**, pe parcursul a 3-6 săptămâni (o emisiune pe săptămână) la una din televiziunile regionale cu cel mai mare rating, în perioada premergătoare sesiunii de admitere din luna iulie.
3. Crearea unei reprezentări veridice a universității printr-un **site optimizat și actualizat**.
4. **Promovarea site-ului Admiterii** printr-un marketing viral (e-mailing) și indexarea în motoare de căutare Google; de asemenea, promovarea încrucișată pe site-uri cu mare trafic de elevi.
5. **Promovarea Admiterii timp de o lună pe panourile publicitare** din Petroșani, Deva, Tg. Jiu, etc. Promovarea ofertei educaționale de pe pagina web a UP pe bloguri și alte rețele de socializare.
6. Deschiderea în presa locală a unei rubrici cu titlul „**Am fost student la Universitatea din Petroșani**”sau „**Povești de succes**”, în care să fie invitați foști studenți, doi de fiecare facultate, care au reușit în plan profesional și sunt persoane de succes, cu realizări notabile.
7. Realizarea unui film de promovare, de circa 10 – 15 **minute**, care să fie postat pe site-ul UP și Facebook.
8. Organizarea de dezbateri mediatizate, de către fiecare facultate în parte, pe subiecte de actualitate și impact (de genul: *Întoarcerea la inginerie*).

8.2. Obiective pe plan național și regional

1. **Instituționalizarea unui parteneriat strategic** cu Universitățile din aceeași categorie ca mărime și ca natură a problemelor, și demararea de contacte cu universități de elită în vederea stabilirii de colaborări comune în condiții biunivoc avantajoase. Susținerea și promovarea parteneriatelor cu facultăți de același profil din țară.
2. Inițierea și dezvoltarea unui **parteneriat activ cu filialele Asociațiilor profesionale și științifice de interes** (inclusiv pentru obținerea de sprijin logistic și de funcționare, donații, sponsorizări etc).
3. **Promovarea participării membrilor de marcă ai comunității academice a UP în organisme naționale sau regionale** de prognoză, strategie, elaborare de politici de dezvoltare, organe consultative ale autorităților naționale sau regionale, organizații și asociații profesionale, consilii de administrație și altele asemenea, în vederea valorificării patrimoniului de expertiză și consultanță al UP.
4. **Implicarea Universității, alături de instituțiile administrativ-teritoriale și regionale, în demersuri cultural-educative**, cu scopul de a deveni un simbol al calității în formarea și performanța intelectuală și profesională.

8.3. Obiective pe plan internațional

Internaționalizarea ar trebui să ocupe o poziție centrală în cadrul misiunii universității, a politicii și ale activităților de bază. Dar creșterea numărului de studenți străini și introducerea de secții cu predare într-o limbă străină necesită internaționalizarea personalului didactic și auxiliar, atât la nivel de discipline, cât și la nivel de facultăți. Internaționalizarea nu reprezintă o simplă adăugire la niște structuri deja existente - internaționalizarea transformă aceste structuri odată cu dezvoltarea curriculei.

1. **Obiectivul prioritar** al unui viitor Departament de Relații Internaționale va consta în atragerea unui număr cât mai mare de cetățeni străini care doresc să urmeze studii universitare în cadrul universității noastre. Acest obiectiv nu poate fi realizat fără informarea, sprijinirea și ghidarea permanentă a potențialilor candidați. În cadrul departamentului, cetățenii străini vor primi toate informațiile necesare înscrierii lor în cadrul universității, precum și sprijin logistic. Aceste informații vor fi oferite prin următoarele mijloace:
 - i. Postarea, pe site-ul universității, în limbile română, engleză și franceză, a informațiilor complete privind procedura de pre-înscriere și înscriere la studii;
 - ii. Postarea, pe site-ul universității, în limbile română, engleză și franceză, a tuturor formularelor necesare pentru procedura de pre-înscriere;
 - iii. Oferirea de informații și consiliere prin telefon sau e-mail;
 - iv. Menținerea contactului permanent prin e-mail cu candidații care și-au depus dosarele de pre-înscriere;
 - v. Trimiterea prin e-mail ale scrisorilor de acceptare la studii, în formă scanată, pentru ca cetățenii extracomunitari să poată depune actele în vederea obținerii vizei de studii;
 - vi. Îndrumarea către diversele birouri și departamente ale universității în vederea finalizării înscrierii, consilierea privind aspecte administrative, precum și informarea în privința structurii academice a anului universitar, al orarului, taxelor de studii, permiselor de ședere, acordării de burse, etc;
 - vii. Informarea cu privire la drepturile și obligațiile studenților străini înscriși în cadrul UP, pe care o consider o sarcină absolut necesară a departamentului și una extrem de importantă pentru student;
 - viii. Oferirea de asistență în diferitele situații problematice cu care se pot confrunta studenții străini în cadrul universității la un moment dat;
 - ix. Direcționarea către candidați și studenți a informațiilor primite de la ambasade, ministere și alte instituții naționale și internaționale care îi vizează direct pe studenții străini.
2. **Trasmiterea ofertei educaționale în limbi de circulație internațională către misiunile diplomatice** române din străinătate și către ambasadele din România.
3. **Creșterea numărului de studenți străini în Programul LLP-Erasmus**, prin dezvoltarea și diversificarea mijloacelor de promovare a UP în exterior, actualizarea și îmbunătățirea permanentă a site-ului în limba engleză de către **un webmaster dedicat**.
4. **Implicarea mult mai activă în foruri naționale și internaționale** de dezbatere, deliberare, elaborare de politici și strategii în educație și cercetare, de consultanță pentru autoritățile locale, regionale și naționale, la inițierea cărora UP a participat în calitate de membru fondator sau altele asemenea.
5. **Susținerea instituțională** a participării membrilor comunității academice a UP în asociații profesionale internaționale și în comitetele de redacție ale unor reviste internaționale de prestigiu.

6. **Interacțiunile crescute** cu MECS, Consiliul Național al Rectorilor; UEFISCDI, CNCS, companii regionale/naționale/multinaționale, autoritățile locale, agențiile guvernamentale, rețelele universitare.
7. **Revederea numărului mare de acorduri internaționale** pe care UP le-a semnat, în vederea actualizării în acord cu strategia de dezvoltare a UP și concentrării spre cooperări strategice, cu parteneri cheie din spațiul european, validate de realizări solide până în prezent.
8. **Continuarea atragerii de personalități științifice** din străinătate spre cooperarea cu UP în calitate de profesori asociați sau invitați și onorarea celor care s-au implicat activ în cooperarea cu UP, prin acordarea titlurilor de Dr. Honoris Causa sau Profesor Onorific
9. **Dezvoltarea facilităților** pentru primirea de profesori invitați sau asociați, cercetători științifici și studenți sau doctoranzi din străinătate.
10. **Identificarea de noi posibilități de parteneriate** și cooperare în educație și cercetare științifică (diplome în asociere, studii de masterat în comun – Joint Master), doctorat în cotutelă).

9. MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE ȘI AL ADMINISTRAȚIEI

„Dacă toată lumea gândește la fel, atunci cineva nu gândește de loc”.
-Generalul Patton-

Optimizarea alocării resurselor materiale, umane, financiare și informaționale pentru derularea tuturor categoriilor de procese din cadrul UP în vederea asigurării îndeplinirii misiunii, viziunii și a obiectivelor strategice ale UP este principala țintă în acest domeniu de activitate.

9.1. Managementul resurselor umane

După părerea mea, mult prea des în societatea contemporană resursele umane sunt considerate o resursă ca oricare alta, cuantificabilă birocratic prin numărul de posturi, bugete totale etc. Se pierde din vedere faptul că, practic, vorbim de **OAMENI cu nevoi, pregătiri, dorințe diferite**, oameni ce reprezintă cu adevărat forța universității și adevărata ei valoare. Deseori, un gram de emoție poate fi mai eficient decât o tonă de fapte. Cu toate acestea, mulți manageri și organizații actuale, par să fie falimentare din punct de vedere emoțional. Constrângerile de ordin obiectiv (schimbarea de generații), precum și cele de ordin legislativ (dificultatea ocupării posturilor superioare, salarizarea insuficientă), reprezintă provocări majore pentru universitate, astfel încât, doar printr-un management dedicat, centrat pe ideea identificării de resurse, se poate asigura stabilitatea și sustenabilitatea în condiții de criză.

Managementul resurselor umane a fost abordat doar implicit în secțiunile precedente. Din punct de vedere administrativ, managementul resurselor umane cuprinde două componente majore: **politica de personal și cea de salarizare**. În cadrul politicii de personal care include angajarea, promovarea, **motivarea** și formarea continuă propun implementarea managementului carierelor utilizând *planuri individuale de formare și dezvoltare continuă a carierei*. Dintr-o analiză statistică a datelor privind structura cadrelor didactice din universitatea noastră rezultă următoarele: circa 14 % profesori universitari, 34 % conferențieri, 42 % șefi lucrări/lectori, 10 % asistenți. Din această analiză rezultă că trebuie să acordăm o atenție sporită unei structuri adecvate a corpului didactic în concordanță cu misiunea și obiectivele universității.

Problema cea mai arzătoare în momentul de față este salarizarea, pentru care, din păcate, legislația actuală este foarte restrictivă. De aceea, voi întreprinde toate demersurile posibile pentru a identifica noi surse de finanțare și voi folosi toate pârghiile legale ca salariile și alte stimulente să fie acordate **pe baza rezultatelor și meritelor fiecărui salariat**.

Prioritar, voi susține următoarele direcții majore care vizează politica de personal:

- **crearea de condiții de muncă** conforme cu standardele de calitate specifice posturilor/meseriilor și asigurarea dezvoltării profesionale bazate pe respect și egalitate de șanse;
- **asumarea unui parteneriat deschis, corect, transparent cu Sindicatul** din UP , în slujba obiectivului comun de ameliorare a condițiilor de muncă și de valorificare a șanselor de evoluție profesională ale salariaților;
- **garantarea de facilități financiare** cu privire la urmarea cursurilor de pregătire universitară de către angajații UP și de către membrii familiilor acestora;
- **stimularea activităților generatoare de venituri proprii** suplimentare prin efectuarea plății drepturilor salariale convenite către cadrele didactice și asigurarea cointeresării cadrelor didactice pentru efectuarea acestora (Exemple: activități didactice la DPPD, cursurile postuniversitare de formare și dezvoltare profesională continuă, învățământul la distanță);
- **sprijinirea promovării în cariera** didactică a cadrelor didactice tinere;
- **implementarea unui management apreciativ**, centrat pe identificarea și amplificarea punctelor tari ale resursei umane;
- **atribuții clare, concrete și cuantificabile** stabilite prin fișele posturilor pentru fiecare persoană angajată, cu accent pe funcțiile de conducere, indiferent de tipul activității (academică/administrativă) și – mai ales – de palierul ierarhic;
- **reorganizarea structurilor/funcțiilor de conducere și administrative**, respectiv redimensionarea numărului de subdiviziuni/posturi (cu respectarea LEN, art. 207 și 214), ținând cont de reducerea continuă a numărului de studenți și implicit a veniturilor în ultimii 6 ani (evoluție care se prefigurează și ca tendință de perspectivă, dar pe care trebuie să o stopăm!). O structură administrativă simplificată, suplă, poate fi mai bine coordonată, responsabilizată și gestionată din punct de vedere financiar, generând economii potențiale care pot fi valorificate pentru susținerea activităților de bază ale Universității (educație și cercetare);
- **monitorizarea și evaluarea riguroasă** a obiectivelor de performanță individuală ale tuturor conducătorilor (directori, șefi birou, serviciu etc);
- **revederea configurației de personal a structurilor funcționale cuprinse în Organigrama UP** în vederea asigurării unei funcționări la standardele de calitate necesare; dacă va fi necesar: reorganizarea posturilor în urma evidenței activităților specifice și monitorizării acestora.

9.2. Managementul patrimoniului și al investițiilor

Pe lângă salarizare, a doua problemă este **crearea unor spații și condiții de lucru decente pentru cadrele didactice și personalul administrativ**. Pentru aceasta voi susține:

- efectuarea unui **audit al spațiilor** Universității, în vederea reorganizării, renovării și modernizării în conformitate cu necesitățile actuale; **reanalizarea spațiilor existente și**

realocarea acestora în mod obiectiv și în funcție de prioritățile actuale, reale ale cadrelor didactice;

- în vederea **creșterii siguranței în campusul universității**, vor fi modernizate sistemele de supraveghere existente. Îmbunătățirea planului de pază a tuturor spațiilor Universității, cu specificul lor, va constitui o prioritate. Planul va specifica, pe baza unei consultări cu specialiști, ce măsuri de securitate fizică sunt necesare (ex. iluminat, alarmă), ce efective umane, ce dispunere și ce misiuni sunt necesare pentru a se atinge un nivel rezonabil de securitate pentru bunuri și persoane;
- modernizarea sălilor de studii, în primul rând a amfiteatrelor și spațiilor cu grade de utilizare, trafic și vizibilitate sporite; dotarea cu laptopuri și videoproiectoare a tuturor amfiteatrelor;
- deschiderea unui **Copy-Center/ chioșc librărie** pentru studenți și cadre didactice, precum și a unui punct/chioșc alimentar sunt necesități elementare și vor constitui priorități;
- efectuarea unei **evaluări a utilizării resurselor alocate pentru activități sportive**, cu scopul eficientizării acestora și îmbunătățirii managementul sportiv universitar și al imaginii UP; identificarea și aplicarea soluțiilor destinate **reabilitării bazei sportive** și întreținerii corespunzătoare a acesteia (refacere vestiare, dotare adecvată, asigurare personal de îngrijire/curățenie, program funcționare, sală fitness);
- identificarea de soluții privind **re-operaționalizarea Atelierului Școală**, inclusiv (dacă va fi cazul) prin crearea unui parteneriat public-privat (exemplu: Școală șoferi, Service-auto etc, în care să efectueze practica studenții de la programul “Ingineria transporturilor”)
- sporirea fondului resurselor electronice, **actualizarea repertoriului bazelor de date (ANELIS +)**, achiziția cărților electronice, dezvoltarea colecției digitizate a bibliotecii; dezvoltarea tehnologiilor informaționale destinate facilitării și extinderii accesului la serviciile bibliotecii;
- **consolidarea capacităților editoriale** ale editurii Universitas;
- o dimensiune critică pentru UP este creșterea îngrijorătoare a cheltuielilor cu utilitățile. Se va elabora de către Consiliul de redresare financiară un **set de măsuri pentru diminuarea cheltuielilor** pornind de la negocierea contractelor cu toți furnizorii. Fiecare reducere, chiar și cu 1% e un câștig (Exemplu: deși poate părea un paleativ, reducerea la minim a cheltuielilor cu telefonica, prin renunțarea la telefoanele mobile pentru funcțiile de conducere este un aspect de analizat).

9.3. Managementul administrației

Construirea, menținerea și dezvoltarea unui dialog eficace și a spiritului de echipă între administrație, facultăți, departamente, cadre didactice, studenți și personalul auxiliar este, în opinia mea posibilă, și va **implica îmbinarea dozelor juste de fermitate decizională cu o conducere participativă, bazată pe transparența proceselor de adoptare a deciziilor.**

Asigurarea condițiilor pentru formarea unei echipe administrative competente și motivate, care să-și asume inițiative și responsabilități pentru bunul mers al administrației universității va necesita:

1. **Creșterea responsabilității și competențelor** Directorului General în privința coordonării și controlului activității serviciilor tehnice, administrative și funcționale ale universității. În acest sens, **voi propune** Senatului ca poziția de Director General DGA să fie deținută - în conformitate cu practica de succes confirmată în numeroase universități românești (Universitatea de Petrol și Gaze Ploiești, A.S.E. București, U.L.B. Sibiu, U.S.A.M.V. Timișoara, Valahia Târgoviște, Universitatea din Oradea etc) - de către un cadru didactic competent. Directorul general administrativ va fi angajat prin concurs pe o perioadă de probă de un an, după validarea concursului prin vot secret de către Senatul UP. Directorul

general administrativ va fi – *de facto* - sub autoritatea Senatului și subordonat direct Rectorului. Directorul general administrativ va avea sarcina de a executa deciziile strategice luate de autoritățile academice ale UP și de a contribui la managementul strategic și cotidian al UP. La sfârșitul perioadei de probă DGA va putea fi angajat pe o perioadă de maxim 5 ani.

2. **Optimizarea administrației în vederea ajustării ratei de personal** auxiliar și administrativ versus cadre didactice la standardele naționale de management universitar.
3. **Stabilirea priorităților de investiții, construcții și reparații** se va face de comun acord cu facultățile, departamentele, cu aprobarea Senatului.
4. În sprijinul asigurării eficienței, promptitudinii și a calității activităților de **achiziții și investiții** se vor elabora metodologii de lucru clare cu responsabilități precise și proceduri standard.
5. Viitorul **Birou “Relații publice, comunicare și imagine”** va gestiona prin reguli clare și respectate soluționarea cererilor, propunerilor, sesizărilor și reclamațiilor individuale ale salariaților, precum și interacțiunile cu mediul extern (inclusiv mass-media).
6. O prioritate o va reprezenta și **modernizarea și perfecționarea sistemului informațional și de comunicații** din UP. Din acest punct de vedere se va iniția, sub coordonarea Prorectoratului “**Cercetare Științifică și Competitivitate**” conceperea, dezvoltarea și implementarea unui Sistem Informatic Integrat pentru Managementul Informațiilor Universitare care va include, întâi de toate, un modul privind **monitorizarea și raportarea activității de cercetare științifică la nivelul fiecărui cadru didactic**. Pe termen mai lung doresc un sistem informațional modern, în care documentele vor fi înregistrate într-o bază de documente, vor fi semnate electronic, iar fiecare membru al comunității universitare, în funcție de poziția și rolul pe care îl are la nivel instituțional va putea accesa documentele aferente. În final, după utilizarea acestora, documentele vor fi arhivate electronic.
7. **Consolidarea/modernizarea infrastructurii informatice** a universității și gestiunea profesionistă va implica măsuri de:
 - ⇒ asigurare a accesului online la informațiile de interes public;
 - ⇒ asigurare a accesului online, securizat, la informațiile de interes pentru managementul executiv al structurilor universității (departamente, facultăți, centre de cercetare, Școala doctorală etc);
 - ⇒ standardizare a documentelor de raportare în format electronic, în vederea culegerii și prelucrării informatice a datelor;
 - ⇒ gestiune într-un format unitar, standardizat la nivelul universității, a site-urilor departamentelor, facultăților, Școlii doctorale;
 - ⇒ actualizarea permanentă a site-ului universității și dezvoltarea versiunii în limba engleză, ca instrument important în ceea ce privește prezența universității pe piața educațională internațională;
 - ⇒ utilizare legitimă de produse software licențiate.
8. **Optimizarea colaborării** între diferitele entități ale universității, introducerea unui sistem eficace de circulație a documentelor și informațiilor care să eficientizeze activitățile;
9. **Actualizarea programului de calculație a costurilor** și de eficientizare a programelor de studii/domeniilor de studiu.
10. **Implementarea măsurilor rezultate în urma auditului intern** în structurile administrative. Creșterea autonomiei funcționale a serviciilor va fi în paralel cu asumarea și creșterea răspunderii persoanelor investite cu conducerea acestor structuri, față de funcționarea lor eficientă și îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

11. **Perfecționarea modului de implementare, coordonare, monitorizare și control operativ** al structurilor subordonate, inclusiv al raportării ierarhice.
12. Senatul Universității va fi informat semestrial asupra modului de soluționare a petițiilor și va stabili măsuri de eliminare a disfuncțiilor și deficiențelor semnalate
13. **Elaborarea unui manual de proceduri pentru serviciile administrative**; revizuire proceduri și instrucțiuni de lucru, actualizare fișe de post etc.
14. **Elaborarea de organigrame clare** pentru: sistemul academic, sistemul de management, sistemul administrativ, Senat.
15. Acordarea unei atenții speciale întăririi structurilor administrative cu atribuții în domeniul gestionării proiectelor cu finanțare nerambursabilă, a granturilor de cercetare, precum și a celor în domeniul promovării dialogului cu societatea și mediul economic.

9.4. Managementul financiar - contabil

În acest sector, inițiativele vor fi direcționate către **creșterea performanței, concomitent cu reducerea birocrăției**, ținta principală fiind asigurarea transparenței veniturilor și cheltuielilor. Ca măsuri inițiale se vor avea în vedere:

1. **Revizuirea modului de alocare a veniturilor între componentele structurale de bază (facultăți) și cele administrative**, prin prioritizarea alocării lor către activitățile care contribuie direct la finanțarea Universității (educație și cercetare), în funcție de aportul concret al fiecărei componente.
2. **Instituirea unui consiliu de redresare financiară** (ca organ consultativ) care să cuprindă reprezentanți ai cadrelor didactice din fiecare facultate și de la administrație (inclusiv contabilitate) care să analizeze periodic (bilunar sau lunar, după caz) toate cheltuielile efectuate și toate plățile pentru sume mai mari de 500 sau 1000 lei, oportunitatea efectuării lor, modul de monitorizare a veniturilor și să propună instrumente eficiente de suplimentare a acestora.
3. **Întocmirea unui buget de venituri și cheltuieli realist** pentru perioada următoare care să țină cont și de necesitățile activității de cercetare, dezvoltarea bazei materiale, alte cheltuieli cu învățământul (de ex. costul acreditărilor; alocarea unui quantum din taxele de re-examinare pentru materialele consumabile la nivelul departamentelor/colectivelor de discipline).
4. **Raționalizarea utilizării fondurilor atrase din granturi/contracte** de cercetare, prin evidențierea-urmărirea distinctă (pe elemente de cheltuieli) a modului în care a fost cheltuită regia aferentă acestora pe parcursul fiecărui an bugetar, întocmirea ca atare a raportului legal prevăzut (LEN, art. 190) și publicarea acestuia pe site-ul universității la sfârșitul fiecărui an bugetar.
5. **Promovarea unei politici de prudență financiară** prin constituirea unei rezerve care să susțină cel puțin o lună cheltuielile de personal, dublată de existența unei linii de credit active care să asigure echivalentul cheltuielilor pentru încă două luni.
6. **Transparența cheltuielilor** cu promovarea (detalierea pe tipuri de materiale, materialele să fie realizate la Atelierul de Tipografie al Universității noastre, nu la terți etc).

7. Pentru managementul financiar-contabil din UP se va evalua dacă sistemul informatic implementat nu este cumva (la momentul actual) depășit din punct de vedere funcțional și tehnologic. Dacă va fi necesar, voi susține implementarea unui nou sistem informatic pentru managementul financiar-contabil prin promovarea unor proiecte cu finanțare europeană.

10. PARTENERIATUL CU STUDENȚII

„Dacă crezi ca educația este scumpă așteaptă să vezi cât te va costa ignoranța.”

– John M. Capozzi –

„Școala cea mai bună e aceea în care și școlarul învață pe profesor”.

– Nicolae Iorga –



Nu cred că există în lume vreo universitate tradițională (spre deosebire de universitățile create de mari firme) care să îi pregătească în totalitate pe absolvenți, astfel încât în momentul angajării să știe totul despre job-ul în care lucrează sau vor lucra. Rolul universității nu este doar acela de a pregăti studenții pentru piața muncii de astăzi, ci trebuie să îi formeze pentru o carieră, dezvoltându-le **capacitatea de inovare, de adaptare și de învățare**.

Pentru **valorificarea diversității în aptitudinile și preocupările studenților**, voi susține:

1. **Realizarea de întâlniri instituționalizate, cel puțin semestriale**, pentru evaluarea gradului de satisfacție al studenților privind oferta educațională, formativă, oferta de mobilități, în privința condițiilor de studiu, cazare și masă, recreere și sport și în orice alt domeniu de interes legitim pentru ei.
2. **Asigurarea pentru studenți a statutului de membri cu drepturi depline**, egale, ai comunității UP, asigurarea accesului liber, neîngrădit la resursele și baza materială a universității.
3. **Organizarea programului de învățământ pentru a încorpora elemente de diferențiere**. O posibilă abordare în acest sens ar fi crearea unor serii de studenți performanți la programele de studii de masterat (echivalentul seriilor numite *Honors* în sistemul de învățământ american), care ar regrupa elita studentă și le-ar permite acestora accesul la o formare aprofundată. Alte programe ar putea viza aprofundarea unor aspecte specifice, cum ar fi formarea suplimentară pentru un anumit tip de entități sau pentru o anumită limbă. Prin crearea unor astfel de nișe se facilitează accesul pe piața forței de muncă.
4. **Susținerea activităților extracurriculare**; impactul conferințelor, târgurilor sau școlilor de vară este unul semnificativ, și voi fi mereu un susținător al acestor inițiative. Pe lângă pregătirea profesională, noi trebuie să-i formăm pe studenți și pentru viață. Aș propune în acest sens dezvoltarea unor programe care să permită implicarea studenților în proiecte diverse, în funcție de abilitățile și interesul lor (voluntari pentru protejarea mediului,

voluntari pentru prezentarea istoriei sau a istoriei Văii Jiului – pentru viitorii candidați sau pentru studenții străini, organizarea de cursuri și activități diverse precum codul manierelor în afaceri, limbi străine mai rar predate, fotografie etc.) Aceste programe ar contribui la valorificarea abilităților personale ale studenților.

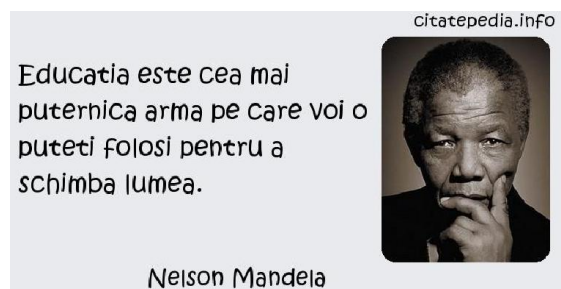
5. În măsura posibilităților, **programarea activităților didactice la programele de masterat** după ora 16⁴⁵, pentru a le permite studenților acestor programe să lucreze în paralel. Trebuie totuși avut în vedere să se păstreze și calitatea actului de învățământ.
6. **Dezvoltarea unui sistem complex de stimulare a performanței și implicării studenților** în diferite domenii – premii și burse pentru rezultate deosebite la învățământ, cercetare, voluntariat, activități organizatorice sau sportive etc. Acestea vor constitui un plus pentru studenții respectivi la momentul angajării, demonstrând dorința lor de implicare și având ca rezultat scontat atragerea acelor studenți prospectivi care cred în aceste valori extrem de actuale.



Legea Educației Naționale promovează un învățământ centrat pe student, în care **studentul este și partener în procesul de învățământ**. Prin urmare, susțin implementarea următoarelor măsuri:

1. **Sprrijinirea tuturor inițiativelor studențești menite să contribuie la îmbunătățirea formării lor profesionale**, îmbunătățirea condițiilor de studiu și viață, configurarea unei dimensiuni formative de cultură tehnică și cultură în general, promovarea și dezvoltarea talentului și aptitudinilor, a spiritului de inițiativă și a poziției active, dinamice, în viața universității.
2. **Parteneriatul activ cu toate ligile și organizațiile studențești**, cu asigurarea sprijinului logistic și suportului financiar necesar pentru desfășurarea activității.
3. **Încurajarea studenților**, în calitate de beneficiari ai procesului de învățare, în evaluarea obiectivă și corectă privind actul de predare – evaluare.
4. **Implicarea reală a studenților în activitatea de cercetare** – culegerea și prelucrarea datelor pentru proiecte de cercetare, revitalizarea unor sesiuni de comunicări științifice studenți – cadre didactice, realizarea de ghiduri de elaborare a lucrărilor de licență și disertație și ghiduri de metodologie a cercetării etc.
5. **Îmbunătățirea și eficientizarea comunicării student – profesor** și a comunicării între generații printr-o abordare pro-activă a activității de tutorat și mentorat. Eficientizarea comunicării student – secretariat facultate. Interacțiune crescută profesor-student prin platforma de e-learning.
6. **Adaptarea orarelor** pentru a se asigura studenților o prezentă mai bună la activitățile didactice.

7. **Promovarea implicării studenților în managementul contractelor de studii** (consiliere la completare, organizare, semnare, etc.).
8. **Implicarea semnificativă a studenților în campania de promovare în licee.**
9. **Urmărirea asigurării unor condiții corespunzătoare de efectuare a practicii**, organizarea de „târguri de practică” unde parteneri economico-sociali își pot prezenta oferta de practică, și încheierea de convenții de practică.
10. **Creșterea constantă a mobilităților ERASMUS+la nivel de studenți (outgoing și incoming)** și cadre didactice va fi încurajată în continuare, susținută de o ofertă educațională competitivă pe care universitatea trebuie să o dețină în calitate de instituție gazdă.



Pentru a facilita **accesul studenților la o carieră de succes** în mediul economic actual, caracterizat prin internaționalizare și schimbare, este nevoie de proiecte precum:

1. **Diversificarea activităților Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră** în privința suportului și orientării studenților pe durata studiilor universitare și respectiv a șanselor de dezvoltare a carierei și inserției rapide pe piața muncii.
2. **Crearea unor baze de date** care să vizeze:
 - ⇒ oferta existentă privind locuri de muncă, programe de internship, burse, locuri de practică;
 - ⇒ oferta studenților în domeniile menționate;
 - ⇒ oferta universităților în domeniul cercetării, consultanței, expertizei tehnice etc.
3. **Implicarea instituțională pentru facilitarea accesului studenților la stagii de practică** în mediul de afaceri prin creșterea numărului de colaborări directe.
4. **Încheierea de protocoale de cooperare**, în domeniile didactic și de cercetare, cu un număr cât mai ridicat de societăți comerciale.
5. **Realizarea de parteneriate cu organizațiile patronale și profesionale** din domeniile de interes al universității.
6. **Dezvoltarea unor parteneriate internaționale pentru educația și practica studenților** cu universități și organizații care își desfășoară activitatea în diferite țări din Uniunea Europeană. Astfel de parteneriate pot avea în vedere și dezvoltarea unor programe cu universități din străinătate care să permită rotația studenților și profesorilor între 3-4 universități.
7. **Pentru facilitarea integrării pe piața forței de muncă**, propun ca organizațiile studentești, cu sprijinul instituțional necesar, să organizeze pe o bază continuă un târg general al locurilor de muncă, cu o largă participare a firmelor angajatoare, cu obiective clare privind un număr de angajări garantate pentru studenții UP. Acest târg poate avea un caracter cvasi-permanent, angajatorii fiind încurajați să utilizeze website-ul UP pentru postarea ofertelor de angajare.
8. **Crearea unor condiții sociale decente**, prin:

- îmbunătățirea condițiilor de cazare și masă și repararea instalațiilor sanitare din căminele studențești;
- îmbunătățirea infrastructurii TV și Internet din căminele studențești;
- implicarea în sprijinirea clubului sportiv.
- crearea unor facilități privind accesul studenților la instituțiile de cultură (teatre, cinematografe, muzee, spectacole) prin promovarea unor acorduri de parteneriat între acestea și UP.

Mi-aș dori foarte mult ca tot mai mulți dintre studenții noștri să fie mândri de faptul că sunt sau au fost studenți ai Universității din Petroșani și să promoveze imaginea instituției. Trebuie să dezvoltăm simțul unei comunități care să se păstreze și după finalizarea studiilor (așa cum se întâmplă în universitățile din străinătate), ceea ce ar reprezenta o resursă importantă pentru dezvoltarea UP. ALUMNI-UP este în acest sens un început care ar trebui dezvoltat.



În experiența mea didactică și în cea acumulată în managementul universitar am încurajat dialogul permanent cu studenții, atât pentru consultarea acestora, cât și pentru rezolvarea problemelor cu care se confruntă. În acest sens, susțin implicarea studenților în procesul decizional și organizarea unor întâlniri periodice ale studenților UP cu conducerea instituției, pentru dezbateră problemelor curente. **Ușa rectorului va fi întotdeauna deschisă pentru studenții Universității din Petroșani.**





CONCLUZII...

„Mâine voi fi ceea ce am ales astăzi să fiu.”

- James Joyce -

”Mulți oameni din societatea modernă sunt ca barcații: trag la vâsle, dar stau cu spatele la viitor.”

-Henry Coandă-

Nu există vânt prielnic pentru marinarul care nu știe unde să meargă, spunea Seneca. Noi vom decide curând încotro vrem să ne îndreptăm și - înainte de a ne speria de furtunile care ne clatină corabia – trebuie să ne sincronizăm forțele, să tragem la vâsle în aceeași direcție, să ne ajutăm colegul de lângă noi, să simțim că ritmul său este și al nostru, dacă într-adevăr ne pasă de atingerea destinației.

Când „aș vrea” devine „vreau”, când „ar trebui” devine „trebuie”, când „mai întâi și mai apoi” devin „acum”, **atunci și doar atunci dorințele încep să se transforme în realitate**. Anumiți oameni văd lucrurile așa cum sunt și spun:” De ce?”. Eu visez lucruri care nu au mai existat și spun: „De ce nu?” Primul pas pe care trebuie să-l facem dacă vrem să avem succes este să ne decidem ce tip de oameni vrem să fim. Există trei tipuri de oameni, din punctul meu de vedere: aceia care provoacă evenimentele, aceia care privesc cum se desfășoară evenimentele și aceia care se minunează de ceea ce se întâmplă. De-acum va trebui ca tot mai mulți să ne asociem primei categorii.

Este important să investim lecțiile trecutului în viitorul nostru. Dacă vom aborda trecutul într-un mod inteligent, atunci vom putea schimba considerabil evoluția Universității, deci viitorul fiecăruia dintre noi. **Întotdeauna este mai bine să fii o versiune clasa întâi a propriului eu, în loc de o versiune second-hand a altcuiva.**

Viitorul este nu doar ceea ce visăm, ci ceea ce dorim să realizăm, ceea ce construim cu forțele proprii, fiind ghidați de unele dorințe, scopuri și aspirații. Cea mai mare oportunitate pe care o aduce ziua alegerilor este șansa de a demara procesul schimbării.

Un plan managerial, dincolo de ideile generoase enunțate, trebuie să ofere și garanția transpunerii în realitate. Dee Hock, fondator și CEO emerit al Visa International spunea: **„Dacă vrei să fii lider, atunci trebuie să-ți investești tot timpul în asta. Dacă nu înțelegi că muncești pentru subordonații tăi fără titluri, atunci nu știi nimic despre leadership.”** Personal, am inițiat și gestionat o serie de proiecte relevante pentru UP în activitatea desfășurată în funcția de prodecan, pe care m-am străduit să o onorez cu rigoare, corectitudine și consecvență. În toți acești ani am colaborat cu mulți colegi, fie cadre didactice, fie persoane din administrație, cărora țin să le mulțumesc în modul cel mai sincer.

Nutresc speranța că valorile împărtășite, gradul de implicare și experiența managerială dobândită, pot constitui argumente pentru a vă solicita încrederea și sprijinul în scrutinul pentru desemnarea Rectorului Universității. A gândi pe termen lung, a avea obiective, planuri, este esențial pentru a obține performanță și sustenabilitate. În condițiile instabilității legislative din România și a schimbărilor permanente poate părea dificil și hazardat să ne propunem obiective pe termen foarte lung. Pe de altă parte, fără viziune și obiective nu ajungem nicăieri.

Propun comunității Universității din Petroșani ca pe baza principiilor și direcțiilor de acțiune incluse în acest *Plan managerial*, să *construim împreună viitorul pe care ni-l dorim, pentru că, după cum spunea Alan Kay, „Cel mai bun mod de a prevedea viitorul este să îl inventezi”.*



**„A FI ÎMPREUNĂ ESTE UN ÎNCEPUT,
A RĂMÂNE ÎMPREUNĂ ESTE UN PROGRES,
A LUCRA ÎMPREUNA ESTE UN SUCCES.”**

PETROȘANI, 16 Februarie

Prof.univ.dr.ing. MORARU ROLAND IOSIF