



**Plan managerial
2020 - 2024**

de susținerea a candidaturii la funcția de

**DIRECTOR AL
DEPARTAMENTULUI DE
MANAGEMENT
ȘI INGINERIE INDUSTRIALĂ
din cadrul
Universității din Petroșani**

Candidat

Profesor universitar dr. habil ing. dr. ec.

Eduard V. Edelhauser

Petroșani

2020

CORECTITUDINE - IMPLICARE - CURAJ

UN PROIECT PENTRU VIITORUL DOMENIILOR DE INGINERIE ȘI MANAGEMENT ȘI INGINERIE INDUSTRIALĂ LA UNIVERSITATEA DIN PETROȘANI



*Suntem cu toții interesați de viitor, pentru că și voi și eu ne vom petrece acolo
restul vieții.*

Woody Allen

Am aproape 25 de ani de experiență în cadrul Universității din Petroșani și 10 în funcții de conducere, iar în acest context vă cunosc foarte bine pe toți cei 14 membri ai acestui departament și știu că sunteți cel mai valoros departament al Universității din Petroșani.

Eduard Edelhauser



Am decis să îmi depun candidatura la funcția de DIRECTOR AL DEPARTAMENTULUI DE MANAGEMENT ȘI INGINERIE INDUSTRIALĂ din cadrul Universității din Petroșani, cu speranța că experiența mea managerială, puterea mea de muncă și curajul cu care abordez provocările, pot contribui la un viitor mai bun al colectivelor de management și inginerie industrială în contextul provocărilor ce vor urma.

Sper ca prin efortul meu și cu sprijinul Dumneavoastră, să realizăm o schimbare reală și benefică, care să permită continuarea activității academice în domeniile de Inginerie și management și de Inginerie industrială la Petroșani, indiferent de cadrul legal sau formal în care ne vom continua activitatea.

VIZIUNEA

Unitate prin Diversitate

Diversitatea este răspunsul sistemului universitar la nevoia de personalizare a studenților și angajatorilor. Diversitatea este determinată de nevoi concrete și se manifestă în roluri instituționale, asumate pentru a răspunde acestor nevoi. Precum oamenii, fiecare departament are personalitatea sa.

Îmi propun ca departamentul să fie în continuare dezvoltat prin diversitate și să rămână un departament puternic !

Transparență, Predictibilitate și Dialog

Pentru student, transparența este suportul pentru călătoria imaginară în viitorul posibil; pentru angajator, ea este relevanța drumului ales. Transparența este o valoare practică. În absența ei nu se poate vorbi despre predictibilitate, diversitate sau personalizare – dar nici despre echitate, șanse egale, onestitate sau dreptul de a alege. *Transparența este o valoare tangibilă:* o resimți direct atunci când, de exemplu, reușești să găsești rapid un răspuns satisfăcător pentru o întrebare de rutină, una administrativă, sau chiar una teoretică. Transparența, susținută de un set complet și general de reguli, generează Predictibilitate, permițând tuturor participanților la viața universitară, studenți și profesori, să își proiecteze viitorul și să știe în mare măsură, la ce să se aștepte.

Îmi propun ca toate deciziile manageriale de la nivelul departamentului să poarte amprenta transparenței !

Contextul actual

Suntem unul din cele mai puternice departamente ale Universității din Petroșani

- ✓ Suntem al doilea departament al universității din perspectiva numărului de programe de studii gestionate raportate la numărul de cadre didactice (5,5)
- ✓ Suntem departamentul cu cel mai mare număr de conducători de doctorat raportat la numărul de cadre didactice (3/14), față de 13/140 la nivel de universitate
- ✓ Suntem un departament ce gestionează circa 500 de studenți adică un raport de 35 de studenți / cadru didactic, față de 25 de studenți / cadru didactic la nivel de universitate
- ✓ Suntem departamentul care are o medie de vârstă optimă pentru derularea unui proces educațional și de cercetare performant - 52 de ani

Obiective propuse

Trebuie să rămânem cel mai puternic departament prin

- ✓ Consolidarea extensiei universitare Deva, prin întărirea programului de licență IMA și de ce nu crearea unui nou program al departamentului la Deva
- ✓ Dezvoltarea hibridă a programelor de studii ISI și IMP, programe bazate pe majoritar pe studenți ce nu provin din Valea Jiului, prin perfecționarea colectivului în predarea online dar și prin sprijinirea tuturor membrilor colectivului în sensul gestiunii claselor virtuale de studenți
- ✓ Dezvoltarea online a celor două masterate IMP și MSS care sunt cele mai atractive masterate ale Facultății de Mine
- ✓ Promovare a cel puțin 4 șefi de lucrări la nivel de conferențiar
- ✓ Angajarea a cel puțin 4 de tineri sub 40 de ani pe post de asistent universitar
- ✓ Crearea de colective mixte pentru publicarea de articole
- ✓ Depunerea de cereri de finanțare pentru a se atrage cât mai multe proiecte la nivelul departamentului

Pilonii unui proiect orientat pentru viitor

Universitățile, în context global, sunt axate pe educație și cercetare, și urmare a acestui fapt clasificarea lor se face pe baza performanței în educației și cercetare, dar în pondere de peste 50% pentru calitatea resursei umane, adică reputația și recunoașterea cadrelor universitare. În România, pentru moment, vorbim doar de finanțarea învățământului de stat și mai puțin de ierarhizări, și ca urmare a moștenirii celor 50 de ani de comunism, un criteriu important de finanțare, pe lângă cel standard legat de performanță în educație și cercetare, este așa numita orientare regională, care tinde să se transforme în implicare în comunitate și probabil pe viitor în angajabilitate.

Planul managerial pe care îl propun la nivel de departament se axează, în baza considerentelor anterior enunțate, pe 3 piloni.

1. Dezvoltarea și sprijinirea continuă a resursei umane a departamentului prin

- ✓ Sprijinirea publicării de articole și lucrări, atât financiar cât și prin crearea de colective științifice multidisciplinare – taxele aferente proceedings-urilor ISI să fie decontate integral
- ✓ Sprijinirea abilitării cadrelor didactice cu gradul didactic de conferențiar, dar mai ales de șef de lucrări – cel puțin încă o abilitare atât pe IM cât și pe II
- ✓ Atragerea tinerilor absolvenți spre mediul universitar, ca asistenți de cercetare și ulterior asistenți sau lectori – cel puțin 4 tineri care să acopere pensionările din ultimii ani
- ✓ Sprijinirea avansării pe grad de conferențiar cel puțin a câte unui șef de lucrări în fiecare an universitar

2. Dezvoltarea bazei tehnice a departamentului prin

- ✓ Realizarea de laboratoare în parteneriat public - privat, universitate – mediu de afaceri prin proiecte de colaborare
- ✓ Implementarea de proiecte axate pe dezvoltarea bazei tehnice, respectiv laboratoare de cercetare și laboratoare didactice pentru cele trei programe de licență și două de masterat

3. Dezvoltarea de clustere și parteneriate regionale și/sau naționale ale departamentului

- ✓ Axarea pe domeniul IT a unei mari ponderi a universității, pentru a integra cadrele universitare și studenții în clustere IT
- ✓ Derularea practicii studențești cu accent pe mentorii din mediul economic

1. EDUCAȚIE

Obiectiv strategic: Promovarea unui proces de învățământ modern, centrat pe nevoile studenților și corelat cu cerințele pieței muncii, corelat cu atragerea de fonduri suplimentare dedicate modernizării procesului de învățământ și perfecționării cadrelor didactice.

Direcții de acțiune

1. În contextul orientării educației spre un sistem hibrid care să reprezinte un mix între educația clasică și cea de tip online, este absolut **necesară sprijinirea tuturor membrilor din departament** pentru a derula activitatea de predare de cursuri online și cea de gestiune a claselor virtuale pentru cele 6 specializări gestionate și a celorlalte aproape 25 de specializări în cadrul cărora membrii colectivului derulează activitate didactică. Deși reprezentăm unul din cele mai complexe departamente există expertiză la nivel de departament pentru coordonarea de activitate hibridă.
2. **Atragere de fonduri, prin creșterea finanțării suplimentare, urmărind maximizarea celor 4 indicatori care reprezintă 30% din finanțarea de bază și care sunt legați de activitatea de educație.**
 - 2.1. Primul indicator ia în calcul - Raportul dintre numărul studenților și numărul de cadre didactice, cu o influență de 10% din totalul FS. La nivel de universitate momentan raportul este de 25 la 1, adică 3600 de studenți raportați la 140 cadre didactice, iar într-o variantă optimistă acesta poate fi adus la 30 la 1 prin atingerea unui număr de 5000 de studenți și angajarea a cel puțin 20 de tinere cadre didactice care să ducă numărul universitari la 160. La nivel de departament acesta este de 35 la 1, adică circa 500 de studenți raportați la 14 cadre didactice, mult peste media universității.
 - 2.2. Cel de al doilea indicator ia în calcul - Raportul numărului de studenți de la ciclul de master și numărul de studenți de la ciclul de licență, cu o influență de 8% din totalul FS. La nivel de universitate momentan raportul este de 1 la 3, adică 870 de studenți masteranzi raportați la 2550 de studenți în ciclul de licență, iar într-o variantă optimistă acesta poate fi adus la un raport de 1 la 2 prin atingerea unui număr de 1500 de studenți masteranzi raportați la 3000 de studenți în ciclul de licență. Nu poate fi optimizat la nivel de departament.

- 2.3. Cel de al treilea indicator ia în calcul - Raportul dintre numărul de cadre didactice cu vârsta de până la 40 ani, inclusiv, și numărul total de cadre didactice, cu o influență de 6% din totalul FS. La nivel de universitate momentan raportul este de 1 la 7, adică 20 de tinere cadre didactice raportate la un total de 140, iar într-o variantă optimistă acesta poate fi adus la un raport de 1 la 4 prin atingerea unui număr de 40 de tinere cadre didactice raportabile la un total de 160. La nivel de departament acest indicator trebuie neapărat îmbunătățit raportul fiind de 1 la 14.
- 2.4. Cel de al patrulea indicator ia în calcul - Raportul dintre numărul cadrelor didactice titulare care au dreptul de a conduce doctorat și numărul de cadre didactice, cu o influență de 6% din totalul FS. La nivel de universitate momentan raportul este de 1 la 14, adică 10 conducători de doctorat raportați la un total de 140 de cadre didactice, iar într-o variantă optimistă acesta poate fi adus la un raport de 1 la 8 prin atingerea unui număr de 20 de conducători de doctorat raportabili la un total de 160 de cadre didactice. La nivel de departament raportul este de 3 la 14, de trei ori mai mare decât cel la nivel de universitate.

Chiar dacă toate aceste direcții de acțiune fac referire la o parte materială, care reprezintă fundamentul activității unei organizații, ele ascund sau mai precis dezvăluie orientarea spre atragerea de tinere cadre didactice, perfecționarea și dezvoltarea la cel mai înalt nivel, cel de conducere de doctorat, al celor existente și nu în ultimul rând, deplasarea centrului de greutate al universității noastre spre studiile de master, demers pe care l-am sprijinit deja printr-un exemplu personal, prin implicarea, în calitate de conducător de doctorat, în 7 din cele 21 de programe de master ale universității noastre.

2. CERCETARE - INOVARE

Obiectiv strategic: Creșterea prestigiului național și internațional al cadrelor didactice ale departamentului, prestigiu personal care va conduce la poziționarea tot mai bună a Departamentului în cadrul Universității din Petroșani.

Direcții de acțiune

1. Creșterea portofoliului științific al cadrelor didactice titulare ale DMII.

Indicatorii de performanță, iar pentru România în acest moment, indicatorii de calitate (IC), sunt instrumentul care determină plasarea unei universități în clasamente sau ierarhizări de tipul SCImago Institutions Rankings (SIR) și Times Higher Education (THE) World University Rankings, dar și valoarea finanțării suplimentare acordată de Ministerul Educației și Cercetării universităților din România. În toate aceste clasamente cea mai mare pondere o are cercetarea științifică, și chiar dacă în 2011 universitatea noastră a fost clasificată ca universitate centrată pe educație, unul din obiectivele strategice ale UPET trebuie să fie creșterea prestigiului în domeniul cercetării și al influenței acesteia.

Pentru a reuși să performăm pe această direcție de acțiune, cadrele didactice trebuie să fie sprijinite și încurajate să se dezvolte continuu, iar în cazul în care își reușesc să își crească nivelul științific, să fie recompensate. Sprijinul trebuie acordat prin crearea unui prim departament de cercetare – **DC1 – care să ofere consultanță în activitatea publicistică tuturor cadrelor didactice**, iar mai apoi conducerea să elaboreze un sistem de recompensare suplimentară a celor ce performează în acest domeniu. În 2019 Universitatea din Petroșani a reușit să pătrundă în clasamentul SCImago pe locul 858 dintr-un total de 6459 clasificate, fapt ce trebuie apreciat. De asemenea suntem clasificați din 2019, pentru prima dată și în Metarankingul Universitar (Clasamentul Universităților din România).

2. Atragere de fonduri prin creșterea finanțării suplimentare, urmărind maximizarea celor 4 indicatori care reprezintă 40% din finanțarea de bază și care sunt legați de activitatea de cercetare științifică.

2.1. Primul indicator ia în calcul – Calitatea resursei umane, cu o influență de 12% din totalul FS, iar în anul 2019 au contribuit la acest indicator doar cadrele didactice care au gradul didactic de conferențiar sau profesor cu punctajul raportat la îndeplinirea standardelor minimale, raportarea realizându-se pe ramuri de știință. Având doar două ramuri de știință în cadrul UPET, trebuie aplicate metode specifice de creșterea a acestui indicator pentru fiecare ramură.

2.2. Al doilea indicator ia în calcul – Impactul activității științifice, cu o influență de 10% din totalul FS, și se determină ca medie aritmetică a indicilor Hirsch ai tuturor cadrelor didactice, defalcat pe cele două ramuri de știință ale UPET.

2.3. Al treilea indicator ia în calcul – Performanța activității științifice, cu o influență de 12% din totalul FS, și se determină doar prin punctarea lucrărilor publicat de titularii UPET în jurnale și reviste ISI (Nature and Science -12, ISI roșu -4, ISI galben -3, ISI alb -2) și a conferințelor indexate ISI -1.

2.4. Al patrulea indicator ia în calcul – Fondurile pentru cercetare științifică, cu o influență redusă de doar 6% din totalul FS, se determină ca raport al fondurilor în proiecte de cercetare și numărul de cadre didactice titulare.

Creșterea valorii celor 4 indicatori de calitate care evaluează cercetarea științifică a domeniilor noastre, se poate face urmărind următoarele direcții:

- ✓ Transmiterea către membrii departamentului în ritm lunar a unor informații privind oportunitățile de publicare, conferințe, oportunități de depunere de proiecte
- ✓ susținerea financiară a publicării de articole la un nivel mai ridicat decât cel actual, pentru a oferi șanse și cadrelor didactice tinere și cu grade didactice mai mici, pentru care este dificilă susținerea publicării de articole din veniturile personale

3. RELAȚIA CU STUDENȚII, COMUNITATEA ȘI MEDIUL DE AFACERI

**Obiectiv strategic: Studenții esența existenței noastre, studenții partenerii
noștri, studenții viitorii angajatori**

Relația cu studenții și serviciile pentru studenți

Direcții de acțiune

1. Studenții reprezintă esența unei instituții academice, iar ei trebuie ghidați și sprijiniți în formarea lor profesională și umană, utilizând metode moderne, adaptate momentului, dar și numeroase activități extra curriculare.
2. Studenții trebuie să fie nu “stăpânul nostru”, termen regăsitibil în sfera serviciilor, ci **partenerul nostru**, iar activitățile derulate în campusul academic trebuie să îi motiveze. Trebuie, mai ales să le oferim cele mai bune condiții de studiu, cazare și de ce nu divertisment, pentru ca ei să simtă că au găsit o a doua casă.
3. Voi fi partenerul real al celor 3 organizații studențești, University of Petroșani Student’s Union, Asociația Studenților Basarabeni și Liga Studenților Universității din Petroșani.
4. Voi sprijini dezvoltarea antreprenorială a studenților prin Societatea Antreprenorială Studențească, unde îmi voi pune la dispoziție și propria experiență din managementul public, privat și de proiect.

Universitatea din Petroșani – Relația cu comunitatea și mediul de afaceri

Direcții de acțiune

1. Voi dezvolta cât mai multe acorduri de colaborare cu mediul de afaceri care să permită realizarea de internship-uri. Pentru un student sau proaspăt absolvent, cea mai sigură cale de a obține un job **full-time** în viitorul apropiat este să înceapă cu un **internship**. Peste jumătate dintre candidații care urmează un program de internship primesc o ofertă pentru continuarea colaborării ca **angajat permanent în cadrul companiei**.
2. Voi pune un accent major pe **consiliere și orientare în carieră**, astfel încât acesta să devină poarta prin care studenții să ajungă cu mari șanse de reușită pe piața muncii. Există experiențe prin vizitele efectuate sau care se vor efectua în anii 2015 la RIUF, Zilele Carierei, respectiv în 2020 și 2021, dar și prin utilizarea bateriilor de teste psihologice, toate realizate prin proiecte pe care le-am coordonat deja.
3. Voi continua proiectele inițiate de mine prin finanțările POSDRU și POCU în direcția **angajabilității** prin care am implicat deja 400 de studenți în proiecte axate pe practică în mediul de afaceri și angajarea prin parteneriate vezi Nokia (ex. Alcatel Lucent), Sphinx IT, Gauss, Microsoft, Ausy Technoly, REVA SA sau Continental. În același timp, voi acționa pentru a demara și alte proiecte, în această direcție.

4. MANAGEMENTUL RESURSEI UMANE

Obiectiv strategic: Dezvoltare personală și profesională într-un mediu propice. Angajare și promovare responsabilă a cadrelor didactice.

Departamentul de Management și Inginerie Industrială – Resursa umană

Direcții de acțiune

1. Voi sprijini **angajările de cadre didactice tinere** de până la 30 de ani, selectate dintre șefii de promoție și studenți care s-au remarcat în mod deosebit, chiar dacă aceștia activează deja în mediul de business. Trebuie pus accent pe tinerii care obțin titlul de doctor în domenii diverse, având în vedere numărul extrem de mare de angajări din ultima perioadă a unor tineri cu doctoratul în MPG, în domenii ca electrotehnică, mecanică, etc. În acest sens trebuie angajați sub formă de **asistenți pe perioadă determinată** tineri doctoranzi care își obțin titlul de doctor în domeniile de Inginerie și management și Inginerie Industrială.
2. Doresc modificarea percepției că un cadru didactic universitar este doar un dascăl, care trebuie să predea doar un curs, **fiecare membru al departamentului trebuind să contribuie și la promovarea și diversificarea ofertei educaționale, atragerea de fonduri suplimentare și la decizia colectivă.**
3. Îmi propun să organizez semestrial de acțiuni de tip **team-building la cantina Universitară sau în alte locații**, pentru a întări departamentul de Management și Inginerie Industrială.

5. COMUNICARE ȘI IMAGINE

Obiectiv strategic : Transformarea celor două domenii de studii Inginerie și Management și Inginerie Industrială într-un brand al Universității din Petroșani prin DMII

Comunicare, imagine instituțională și relații publice

Direcții de acțiune

1. Creșterea vizibilității celor două domenii ale Universității noastre trebuie să **urmărească cele 5 direcții de dezvoltare** precizate la domeniul educație, prin crearea de colective de comunicare pentru fiecare domeniu, colective care să aplice metode specifice. Astfel direcțiile de dezvoltare Deva, Oltenia, Basarabia, Studenții străini și Doctoranzi, trebuie să coaguleze fiecare colectiv specific.
2. Ca urmare, îmi propun să **implic întregul personal didactic al departamentului** în activitățile de promovare, urmând ca în funcție de gradul de implicare, să fie recompensați sub diferite forme, pentru a se specializa în această direcție de marketing universitar.
3. Îmi propun să aduc un plus de imagine Ingineriei și Managementului și Ingineriei Industriale din cadrul Universității, **prin acțiuni de amploare pentru promovare**, care să includă educația și cercetarea prin **simpozioane mixte** elevi - studenți – oameni de afaceri.
4. Sportul trebuie să reprezinte un **vector de imagine** pentru Universitatea noastră, pași realizați prin cele 10 acțiuni sportive de mare amploare în care am implicat elevi din peste 15 licee, studenți din 6 centre universitare, prin Cupa Universitas, sportivi de marcă sau glorie ale sportului, care au girat aceste evenimente fiind doar un exemplu. Cred că așa putea relua acest demers.

Portaluri și platforme digitale

Direcții de acțiune

1. Îmi propun să vă sprijin și alături de dumneavoastră să gestionez o platformă simplă și eficientă de **e-learning**, bazată pe clasele virtuale gestionate prin instrumentul OneNote al platformei Office 365 Academic, pe care l-am implementat în anul 2012 la Universitatea din Petroșani. Conectarea acestuia cu UMS-ul, din platforma SAP, poate să gestioneze eficient atât studenții cât și resursele digitale generate de mediul academic. Mă voi baza în acest sens pe cele cadrele didactice specializate în e-learning prin proiectul POCU 122596 și pe cei dispuși la efort.
2. Nu voi neglija grupurile social media pe care le îmi propun să le gestionez cu ajutorul studenților, șefi de grupe, șefi de an, studenți reprezentanți și organizații studențești pentru cele 6 specializări gestionate de departament.
3. Era digitală și revoluția digitală își urmează cursul, iar noi trebuie să fim pregătiți prin pregătirea unei Smart University, care să includă toate instrumentele moderne din era educației digitale.

**Doar împreună putem reuși, doar împreună suntem importanți
pentru
Universitatea din Petroșani**

Dragi colegi,

Îmi depun candidatura la funcția de Director, după aproape 4 ani în care am trăit la cel mai înalt nivel managerial, problemele cu care se confruntă universitatea noastră. Din poziția de prorector, am încercat să implementez elemente care au fundamentat planul meu managerial de candidatură pentru funcția de rector în anul 2016. O parte dintre ele s-au materializat, fapt care mă face să cred că decizia de a candida, pe care am luat-o în anul 2016 a fost una corectă. Am schimbat în bine și am reușit să pun în practică cel puțin câteva idei în activitatea didactică și de cercetare, chiar dacă acest domeniu nu s-a aflat în aria mea de responsabilități. În domeniul managementului universitar, al proiectelor europene, al relației cu studenții și cu mediul de afaceri și al imaginii, activități care au reprezentat atribuțiile mele de serviciu, realizările s-au suprapus în proporție de peste 80% cu planul meu managerial.

Vin în fața voastră **investit cu încrederea celor 40% dintre cadrele didactice ale Universității din Petroșani**, colegi care au considerat că pot conduce universitatea și vă garantez că voi continua activitatea începută în 2011 la nivel de departament!

Sper ca din poziția de Director, să pot să îmi duc la îndeplinire planul managerial pe care astăzi vi-l supun atenției, în procent de 100%, el fiind continuu completat de Dumnezeuastră, în toate domeniile de activitate. Acest lucru este însă posibil doar cu sprijinul Dumnezeuastră, doar alături de Dumnezeuastră pot pune în practică acest program managerial, pentru că doar **Împreună suntem Departamentul de Management și Inginerie Industrială din Universitatea din Petroșani!**

**Cred că perioada 2020-2024 va fi decisivă pentru Universitatea din Petroșani
și noi DMII reprezentăm în opinia mea
o nouă șansă pentru Universitatea din Petroșani**

al vostru coleg și prieten
Eduard Edelhauser

Petroșani,
7 septembrie 2020