

Plan strategic de dezvoltare a Departamentului MANAGEMENT 2016-2020

Strategia de dezvoltare a Departamentului de MANAGEMENT a fost elaborată pe baza unei analize a structurii personalului didactic, a nivelului de finanțare și a volumului de activități didactice.

Pe baza analizei activităților normate ale personalului didactic al departamentului, acesta poate fi organizat în 2 colective de specialitate:

- Colectivul de specialitate de „INGINERIE SI MANAGEMENT“
- Colectivul de specialitate de „ȘTIINȚE ECONOMICE ȘI ADMINISTRATIVE“

De asemenea, au fost analizate direcțiile de cercetare și preocupările științifice ale personalului, care au fost corelate cu structura colectivelor de specialitate. Astfel, ținând cont că în cadrul Departamentului există un Centru de Cercetare în „INGINERIE ȘI MANAGEMENT“ acreditat intern, pot fi definite următoarele direcții majore de cercetare:

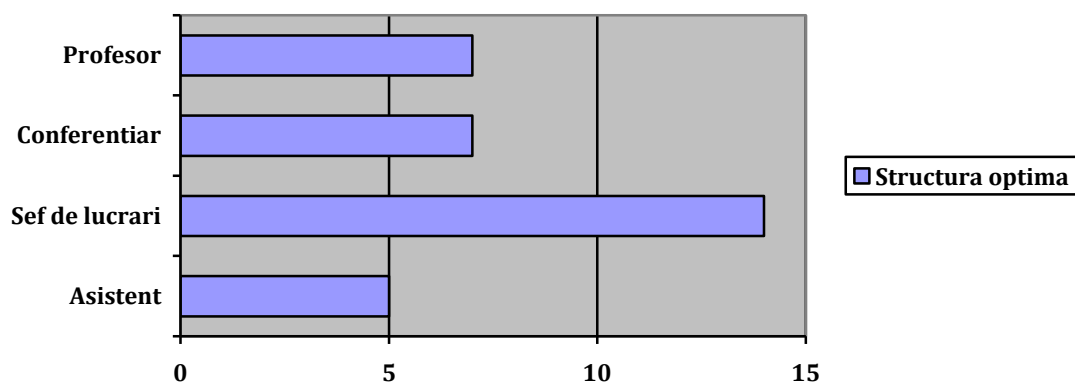
- Direcția de cercetare “Inovare și competitivitate în inginerie și management ”
- Direcția de cercetare “Inovare și competitivitate în economie și administrație”

Menționăm faptul că în cadrul celor două direcții majore de cercetare se va continua dezvoltarea pe mai multe subdirecții în concordanță cu:

- temele de cercetare propuse în cadrul centrului de Cercetare în „INGINERIE ȘI MANAGEMENT“ acreditat intern
- preocupările definite în cadrul Școlii Doctorale în Inginerie și Management.
- noile preocupări pe care le vor defini în cadrul Școlii Doctorale în Inginerie și Management colegii ce se vor abilita în perioada următoare.

1. Identificarea structurii optime a personalului didactic al departamentului

Astfel, ținând cont de acoperirea financiară din anul universitar 2016-2017 și a volumului de ore estimat pentru susținerea disciplinelor aferente domeniului/domeniilor de studii de licență: *inginerie și management, administrație publică (dar și de perspectiva demarării unei noi specializări la ciclul licență: inginerie economică în logistică)*, respectiv a studiilor masterale: *master antreprenorial în administrarea afacerilor, inginerie și managementul sistemelor logistice, managementul calității și competitivității (dar și de perspectiva demarării a două noi programe de master: unul în limba engleza în cooperare cu mediul de afaceri iar celalalt în domeniul științelor administrative)* precum și de condițiile de acreditare ARACIS, s-a identificat structura optimă de personal, care ar urma să aibă un număr de: 30-35 de cadre didactice cu o distribuție ilustrată în figura 1.



* Numărul de profesori este de preferat să fie egal cu numărul de colective/direcții de cercetare

Fig.1 Structura optimă de personal

Volumul de ore aferent structurii optime de personal acoperă necesarul de ore didactice și asigură un excedent de 40,5%** (tab.1).

Tab. 1 Acoperirea normelor cu ore didactice

Total ore curs necesare	Total ore curs existente	Total ore aplicații necesare	Total ore aplicații existente
2058	3570	6622	8050
Acoperirea normelor cu ore de curs		Acoperirea normelor cu ore de aplicații	
160%		121%	

** este de preferat ca acoperirea să fie realizată cu un excedent de minim 20%

Acoperirea normelor didactice s-a realizat în conformitate cu cerințelor actuale impuse pe fiecare funcție didactică:

Profesor	– 7	ore convenționale/săptămână	cu 3.5 ore medii de curs
Conferențiar	– 8	ore convenționale/săptămână	cu 3 ore medii de curs
Șef de lucrări	– 10	ore convenționale/săptămână	cu 2 ore medii de curs
Asistent	– 11	ore convenționale/săptămână	

Tab. 2 Acoperirea financiară a departamentului

Finanțare			Valoare (lei)
	Categorია de finanțare	Finanțare de bază	271509
		Venituri proprii din taxe	13074
		Alte venituri	3161
TOTAL			287744
Cheltuieli			Valoare (lei)
	Categorია de cheltuieli	Salarii conform Statelor de funcțiuni	171673
		Salarii personal TESA	11450
		Cheltuieli pentru utilități	*
		Cheltuieli curente departament	2877
		Cheltuieli PO	49590
TOTAL			235591
Acoperirea financiară			122,14 %

*Se platesc la nivel de universitate

** este obligatoriu ca acoperirea financiară să fie asigurată cu un excedent de minim 5...10%

Acoperirea financiară din tab.2 s-a calculat în funcție de alocațiile bugetare ale anului universitar 2016-2017, respectiv de nivelul salarial și de cheltuieli aferent aceleiași an universitar.

Comentarii

- acoperirea financiară din tabelul 2 nu include și veniturile/cheltuielile ce vor fi generate de către demararea unei noi specializări la ciclul licență: *inginerie economică în logistică*, respectiv la master: *în limba engleză în cooperare cu mediul de afaceri și în domeniul științelor administrative*.
- acoperirea financiară din tabelul 2 nu include și cheltuielile cu bursele doctoranzilor cu frecvență, finanțarea lor fiind din alta sursă bugetară.
- dimensionarea numărului optim de cadre didactice din departament a avut în vedere și posibilitatea demarării unor noi programe de studiu în viitor (conf. primei mențiuni).
- excedentul de ore în raport cu volumul de ore necesar structurii optime de personal (vezi tab 1) nu include bugetul de ore aferent demarării unor noi programe de studiu, prin urmare excedentul se poate mări.
- dimensionarea numărului optim de cadre didactice din departament a avut în vedere: posibilitatea reducerii numărului de formații de studii ca urmare a restricțiilor de natură financiară, precum și posibilitatea ca:
 - o parte din numărul de ore de aplicații (seminar, laborator etc.) să fie ținute de doctoranzii cu frecvență în regim PO pentru a-i motiva financiar suplimentar (în condițiile

în care bursa se menține la un nivel destul de scăzut) dar și pentru a-i testa în perspectiva cooptării ca și colaboratori la finalizarea studiilor doctorale.

- posibilitatea de-a crea posturi de concurs atunci cand se impune acest lucru
- fiecare cadru didactic care ocupă mai ales funcții didactice inferioare să poată avea un număr de ore în regim PO pentru a-și completa veniturile.
- atragerea în regim PO a unor colaboratori externi pentru expertiza și experiența acestora dar și pentru a ține legătura cu mediul de afaceri și nu numai pentru : stagii de practică, elaborarea proiecte de diplomă și disertație, dezvoltarea unor proiecte de cercetare comune.

2. Analiza structurii personalului didactic al departamentului

Analiza structurii personalului didactic se elaborează având în vedere funcțiile ocupate, în perioada de evaluare, de personalul didactic al departamentului. Se va avea în vedere personalul didactic având calitatea de titular, angajat prin contract de muncă pe perioadă nedeterminată. Se va ține cont că limita de vârstă legală, pentru a deține calitatea de cadru didactic titular, este de 65 de ani (LEN 1/10.01.2011). Datele se prezintă sintetic în Fig. 2.

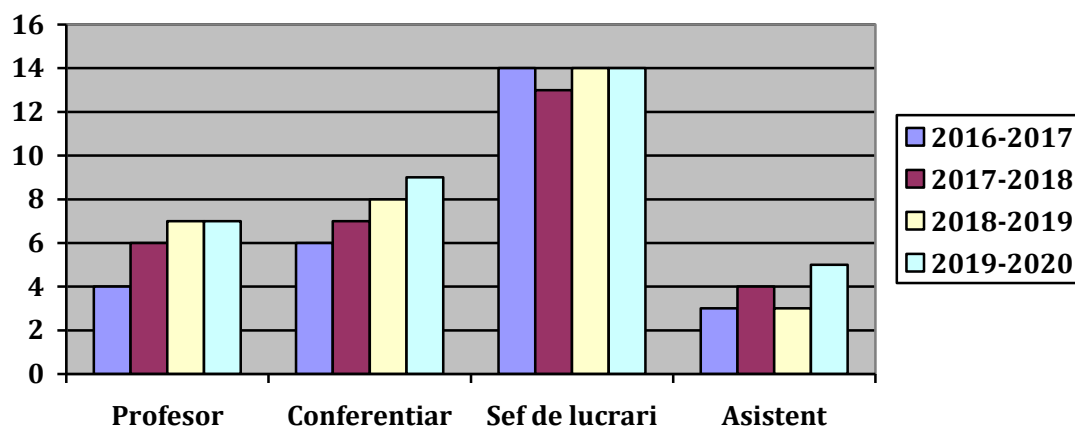


Fig.2 Structura personalului didactic pe funcții didactice

Din figura 3 se poate observa că vârsta medie a colectivului este de 44,14 ani, iar vârsta medie: la funcția didactică de profesor este de aprox. 55 ani, la funcția didactică de conferențiar este de aprox. 50 ani, la funcția didactică de șef de lucrări este de aprox. 42 ani și cea de asistent aprox. 30 ani.

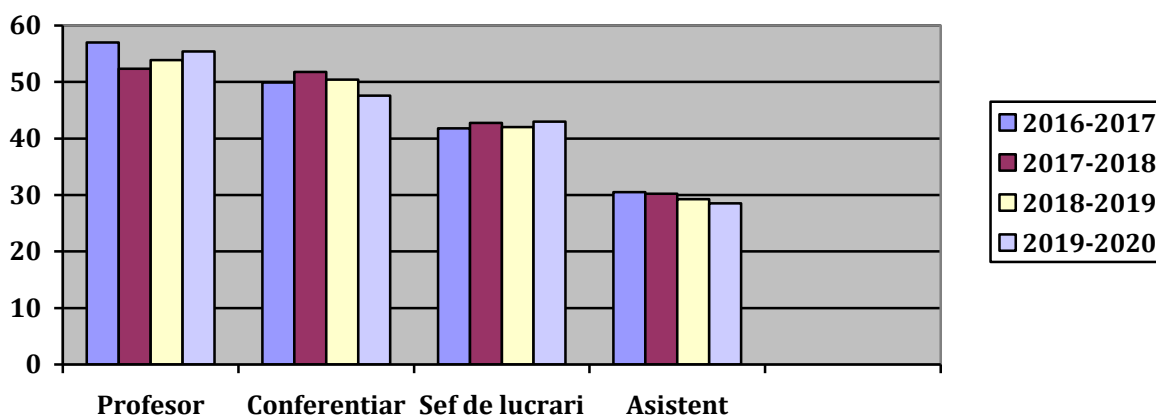


Fig.3 Structura personalului didactic pe vârsta medie a funcțiilor didactice

Pentru îndeplinirea misiunii și obiectivelor didactice și de cercetare ale departamentului, dar și pentru a asigura posibilitatea încadrării în nivelurile de vârstă medie precizate anterior, este necesar ca în

perioada evaluată să fie acoperite, prin concurs, cu personal didactic titular numărul de posturi prezentat în Fig. 4.

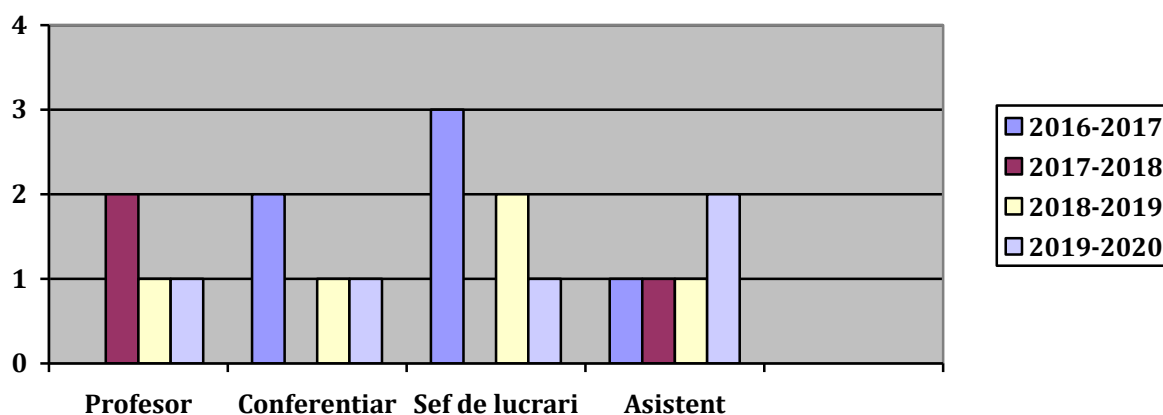


Fig.4 Posturi necesare a fi ocupate în perioada evaluată

Comentarii:

În acest context, așa cum se poate observa vârsta medie pe întreg colectivul are o tendință vizibilă de scădere pe perioada analizată de la 44,79 ani în 2016-2017 la 43,62 ani în 2019-2020.

Dacă analizăm comparativ vârsta medie a întregului colectiv pe perioada evaluată (44,14 ani) cu vârstele medii pe funcții didactice se poate observa că în perioada analizată că:

- pentru funcția de profesor media se menține la 55 de ani
- pentru funcția de conferențiar media este de 50 ani
- pentru funcția de șef de lucrări media este de 42 de ani (sub media colectivului)
- pentru funcția de asistent media este de 30 de ani (mult sub media colectivului)

În opinia noastră aceste evoluții pot fi influențate determinat în perioada următoare de două aspecte:

- posibilitate de a facilita accesul pentru funcția de asistent a tinerilor doctoranzi care-și finalizează studiile doctorale
- stabilitatea politicii și condițiilor, dar și nivelul impus pentru a accede la funcția de profesor

3. Analiza structurii personalului didactic pe colective de specialitate

Cele 2 colective de specialitate mai sus menționate au fost formate în funcție de activitățile didactice principale ale fiecărui membru al departamentului. Structura numerică și evoluția în perioada de analiză, pe funcții didactice și vârsta medie sunt indicate în tabelul 3 iar situația nominală a cadrelor didactice ocupând funcții de profesor universitar sau conferențiar universitar, la începutul anului universitar 2015-2016 se prezintă în tabelul 4 (se pot preziona eventuale promovări prin concurs)

Tab.3 Evoluția structurii pe funcții didactice a colectivelor de specialitate

Anul univ.	Colectiv 1: INGINERIE SI MANAGEMENT					Colectiv 2: ȘTIINȚE ECONOMICE				
	Prof.	Conf.	Ș.l.	As.	Vârsta medie	Prof.	Conf.	Ș.l.	As.	Vârsta medie
2016-2017	3	5	7	3	46,63	1	3	6	1	40,60
2017-2018	4	3	8	3	46,61	2	2	5	2	40,10
2018-2019	4	4	9	2	46,42	3	1	5	2	41,15
2019-2020	5	4	10	3	46,00	3	3	4	3	40,50

Comentarii:

În opinia noastră aceste evoluții pot fi influențate determinat în perioada următoare de două aspecte:

- posibilitate de a facilita accesul pentru funcția de asistent a tinerilor doctoranzi care-și finalizează studiile doctorale

- stabilitatea politicii și condițiilor, dar și nivelul impus pentru a accede la funcția de profesor

Tab.4 Funcțiile didactice superioare ale colectivelor de specialitate în anul universitar 2016-2017

Anul univ.	Colectiv1: <i>INGINERIE SI MANAGEMENT</i>			Colectiv2: <i>ȘTIINȚE ECONOMICE</i>		
	Numele și prenumele	Funcția	Vârsta	Numele și prenumele	Funcția	Vârsta
2016-2017	IZVERCIAN MONICA	Prof.	68	DRAGHICI ANCA	Prof.	51
	MOCAN MARIAN	Prof.	55			
	PROSTEAN GABRIELA	Prof.	50			
	ALAN PAUN	Conf	64	GRECU EUGENIA	Conf.	54
	PUGNA ADRIAN	Conf	55	ALBULESCU CLAUDIU	Conf.	36
	BELGIU GEORGE	Conf	54			
	TĂMĂȘILĂ MATEI	Conf	42			

4. Analiza structurii colectivelor de cercetare al departamentului

Cele 2 colective de cercetare ale Centrului de Cercetare în „INGINERIE ȘI MANAGEMENT” sunt structurate în funcție de preocupările științifice ale personalului și se aliniază în paralel cu organizarea pe colective de specialitate. Astfel, fiecare membru al colectivului departamentului a fost distribuit pe una sau două direcții de cercetare, rezultând o structură pe funcții didactice aferentă anului universitar 2015-2016 conform figurii 5.

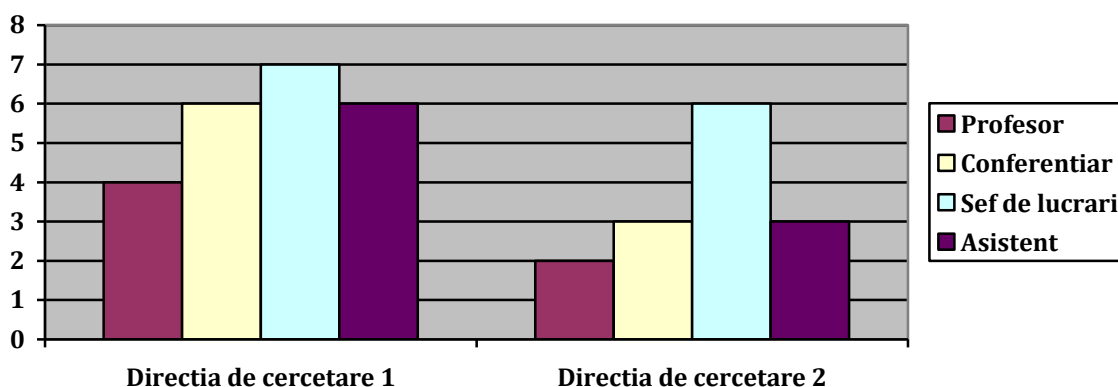


Fig.5 Structura personalului didactic pe funcțiile didactice distribuit pe colective de cercetare

Comentarii:

În ceea ce privește Repartizarea pe direcții de cercetare și pe funcții didactice trebuie reținute următoarele precizări:

- datorită pregătirii interdisciplinare mai mulți colegi pot face parte din ambele direcții de cercetare
- nu au fost incluși doctoranzii cu frecvență care funcție de coordonator și studiile absolvite pot face parte din cel puțin o direcție de cercetare

5. Planul strategic de dezvoltare a structurii personalului didactic al departamentului

Structura optimă de personal a Departamentului de Management, previzionată pe baza analizei obiective anterioare, implică atingerea următoarelor obiective și priorități pe termen scurt, 2016-2020, pentru funcțiile didactice:

1. scoaterea la concurs a unui număr de 5 posturi didactice de asistent, din care în:
 - a. anul universitar 2016-2017: 0 post
 - b. anul universitar 2017-2018: 2 post
 - c. anul universitar 2018-2019: 1 post
 - d. anul universitar 2019-2020: 2 posturi

Condiții: a) îndeplinirea condițiilor legale și a criteriilor de evaluare ale UPT
b) tineri care demonstrează abilități deosebite atât pentru activitățile didactice cât și pentru activitățile de cercetare ale departamentului
c) posturile se vor scoate la concurs pentru perioadă determinată.

2. scoaterea la concurs a unui număr de 6 posturi didactice de șef de lucrări, din care în:
 - a. anul universitar 2016-2017: 3 posturi
 - b. anul universitar 2017-2018: 0 posturi
 - c. anul universitar 2018-2019: 2 posturi
 - d. anul universitar 2019-2020: 1 post

Condiții: a) îndeplinirea condițiilor legale și a criteriilor de evaluare ale UPT
b) cadre didactice/candidați care au competențe în susținerea unor activități didactice de predare și au o implicare majoră în activitățile de cercetare desfășurate în departament.

3. scoaterea la concurs a unui număr de 4 posturi didactice de conferențiar, din care în:
 - a. anul universitar 2016-2017: 0 posturi
 - b. anul universitar 2017-2018: 1 posturi
 - c. anul universitar 2018-2019: 1 post
 - d. anul universitar 2019-2020: 1 post

Condiții: a) îndeplinirea condițiilor legale și a criteriilor de evaluare ale UPT
b) cadre didactice/candidați care au competențe deosebite în susținerea unor activități didactice de predare și demonstrează capacitatea de a atrage proiecte de cercetare.

4. scoaterea la concurs a unui număr de 4 posturi didactice de profesor, din care în:
 - a. anul universitar 2016-2017: 0 posturi
 - b. anul universitar 2017-2018: 2 posturi
 - c. anul universitar 2018-2019: 1 post
 - d. anul universitar 2019-2020: 1 post

Condiții: a) îndeplinirea condițiilor legale și a criteriilor de evaluare ale UPT
b) cadre didactice/candidați care au competențe deosebite în susținerea unor activități didactice de predare și demonstrează capacitatea de a atrage proiecte majore de cercetare obținute prin competiție.

5. abilitarea unui număr de 3-4 cadre didactice pentru a asigura un număr de 7-8 conducători de doctorat activi în domeniul/domeniile de studii: Inginerie și Management, respectiv Științe economice și administrarea afacerilor.

Director Departament Management
Conf.dr.,ec.Matei TĂMĂȘILĂ