

Plan strategic de dezvoltare a resursei umane, Departamentul de MANAGEMENT 2020-2024

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 Cercetari 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 Cercetari 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.

I. Analiza structurii personalului didactic al departamentului

Analiza structurii personalului didactic se elaborează având în vedere funcțiile didactice ocupate de personalul didactic al departamentului, în perioada de interes și având ca referință anul universitar 2020-2021. Se va avea în vedere personalul didactic având calitatea de titular, angajat prin contract de muncă pe perioadă nedeterminată respectiv determinată. Se va ține cont că, în mod normal 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. 1.

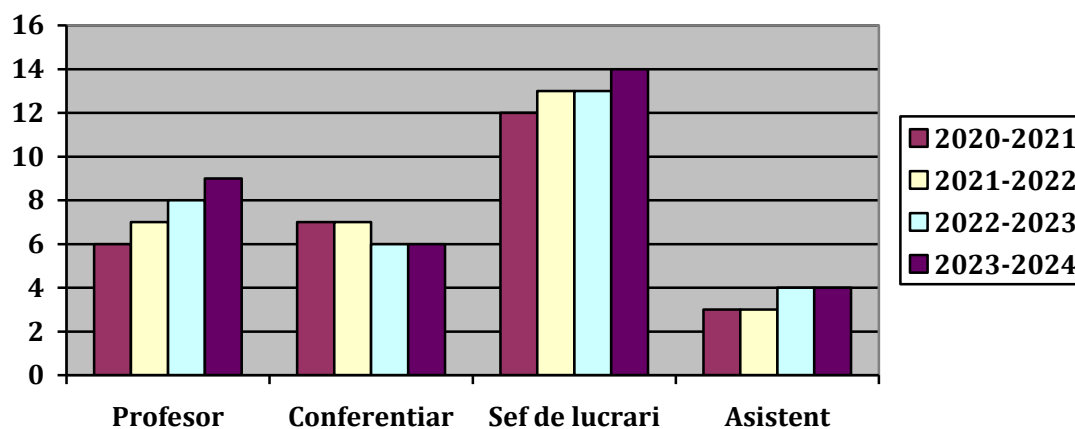


Fig.1 Structura personalului didactic pe funcții didactice

Din figura 2 se poate observa că vârsta medie a colectivului pentru perioada de interes va fi de 44,81 ani, iar vârsta medie: la funcția didactică de profesor este de aprox. 52 ani, la funcția didactică de conferențiar este de aprox. 46 ani, la funcția didactică de șef de lucrări este de aprox. 44 ani și cea de asistent aprox. 36 ani.

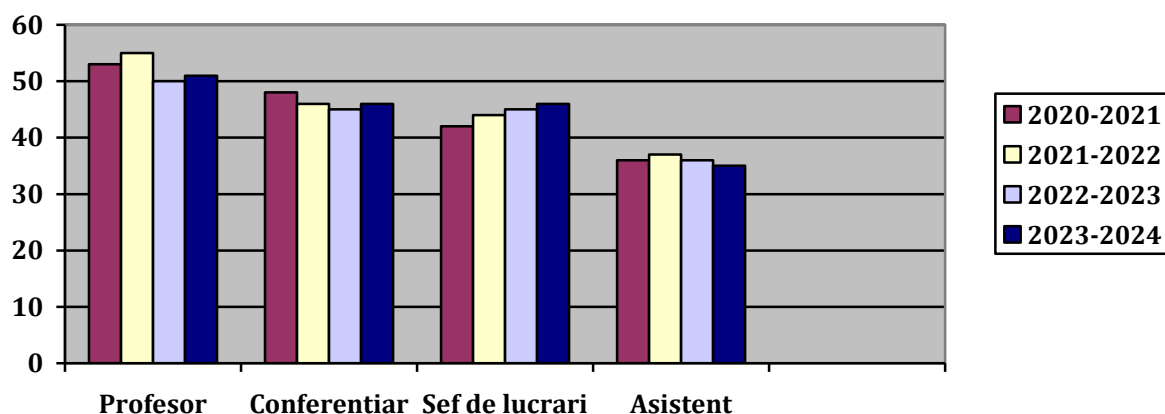


Fig.2 Structura personalului didactic pe vârsta medie a funcțiilor didactice

Comentarii:

În acest context, așa cum se poate observa vârsta medie pe întreg colectivul are o tendință ușoară de scădere pe perioada analizată de la 45,11 ani în 2020-2021 la 44,44 ani în 2023-2024.

Dacă analizăm comparativ vârsta medie a întregului colectiv pe perioada evaluată(44,81 ani) cu vârstele medii pe funcții didactice se poate observa că în perioada analizată că:

- pentru funcția de profesor media se menține la 52,43 de ani
- pentru funcția de conferențiar media este de 46,61 ani(sub media colectivului)
- pentru funcția de șef de lucrări media este de 44,18 de ani(sub media colectivului)
- pentru funcția de asistent media este de 36,35 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 și doresc să-și continue cu o cariera universitară.
- stabilitatea politicii și condițiilor, dar și nivelul impus pentru a accede la funcția de conferențiar și profesor.

În ceea ce privește numărul de posturi acoperite cu titulari respectiv în regim plata cu ora, repartitia pentru anul universitar curent este prezentată în figura 3.

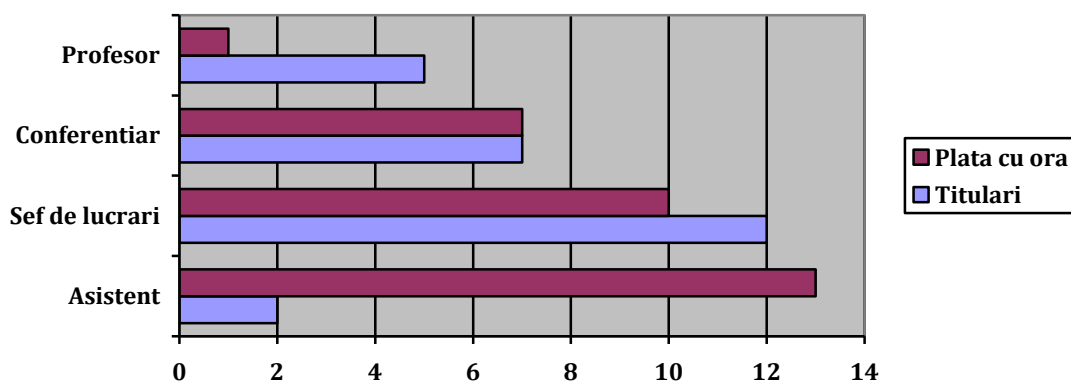


Fig.3. Repartiție posturi titulari&plata cu ora

Așa cum se poate observa posturile de profesor sunt acoperite aproape integral cu titulari existând un singur post vacant care este destinat scoaterii la concurs, iar în ceea ce privește posturile de conferențiar acoperirea cu titulari este de 50% iar în cazul celor de șef de lucrări de aprox 55%.Singura

excepție este în ceea ce privește posturile de asistent unde doar aprox 23% sunt acoperite cu titulari, acest lucru în opinia noastră nereprezentând o problemă ci mai degrabă o oportunitate în primul rând pentru cei în jur de 40 doctoranzi cu frecvență care își desfășoară activitatea în cardul departamentului, inclusiv din perspectiva testării/dezvoltării abilităților de dascăl. (În anul universitar 2020-2021 posturile vacante acoperite în regim plata cu ora de către cadre didactice asociate (incluzând și doctoranzii) sunt: șef de lucrari aprox.4 posturi, respectiv asistent aprox.3 posturi).

Menționăm de asemenea faptul că în fiecare an universitar, o parte din aceste posturi vacante sunt destinate scoaterii la concurs în primul rând pentru promovarea membrilor departamentului pe funcții didactice superioare celor ocupate dar și pentru atragerea de noi colegi în vederea dezvoltării corpului didactic și de cercetare.

II. Identificarea structurii optime a personalului didactic al departamentului

Astfel, ținând cont de acoperirea financiară din anul universitar 2020-2021 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 limba engleză)*, respectiv a studiilor masterale: *master antreprenorial în administrarea afacerilor, inginerie și managementul sistemelor logistice, ingineria și managementul competitivității, ingineria și managementul calității și competitivității (în limba engleză) respectiv managementul organizațiilor publice* 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 4.

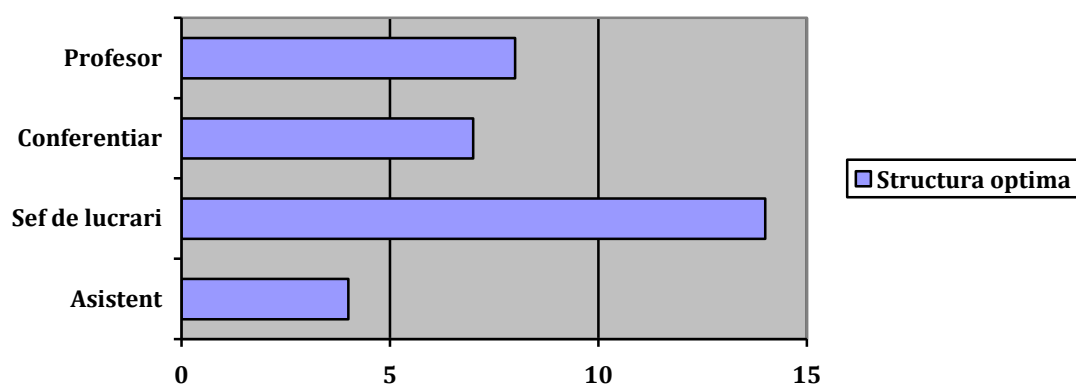


Fig.4. Structura optimă de personal

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

Volumul de ore aferent structurii optime de personal acoperă necesarul de ore didactice și asigură un excedent mediu de aproximativ 60% (în condițiile în care numărul de titulari atinge mijlocul intervalului considerat optim adică 32, la limita maximă excedentul se poate diminua până la aprox 55%) ** (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
3052	4256	5192	9925
Acoperirea normelor cu ore de curs		Acoperirea normelor cu ore de aplicații	
140%		191%	

** 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
		604894
		Venituri proprii din taxe
		11329
		Alte venituri
		4226
TOTAL		620449
Cheltuieli		Valoare (lei)
	Categorია de cheltuieli	Salarii conform Statelor de funcțiuni
		271218
		Salarii personal TESA
		30111
		Cheltuieli pentru utilități
		*
		Cheltuieli curente departament
		14650
		Cheltuieli PO
		87847
TOTAL		403826
Acoperirea financiară		153,64 %

*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 2020-2021, respectiv de nivelul salarial și de cheltuieli aferent aceleiași an universitar.

Comentarii

- acoperirea financiara din tabelul 2 nu include si veniturile/cheltuielile ce vor fi generate de către demararea unei noi specializări la ciclul licență: *inginerie economică în logistică*.
- acoperirea financiara din tabelul 2 nu include si cheltuielile cu bursele doctoranzilor cu frecventa, finanțarea lor fiind din alta sursă bugetară.
- dimensionarea numărului optim de cadre didactice din departament a avut in 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 in vedere: posibilitatea reducerii numărului de formații de studii ca urmare a restricțiilor de natură financiară, precum și posibilitatea ca:
 - o 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.
 - o posibilitatea de-a crea posturi de concurs atunci cand se impune acest lucru
 - o 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.
 - o atragerea in regim PO a unor colaboratori externi pentru expertiza și experiența acestora dar și pentru a ține legatura cu mediul de afaceri și nu numai pentru : stagii de practică, elaborarea proiecte de diplomă și disertație, dezvoltarea unor proiecte de cercetare comune.

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 în anul universitar 2017-2018 se prezintă în tabelul 4 .

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

Anul univ.	Colectiv 1: <i>INGINERIE SI MANAGEMENT</i>					Colectiv 2: <i>ȘTIINȚE ECONOMICE și ADMINISTRATIVE</i>				
	Prof.	Conf.	Ș.l.	As.	Vârsta medie	Prof.	Conf.	Ș.l.	As.	Vârsta medie
2020-2021	3	6	6	2	44,8	2	1	6	1	45,4
2021-2022	4	5	7	2	45,6	2	2	6	1	46,4
2022-2023	5	3	8	3	46,3	3	2	6	1	46,0
2023-2024	6	3	7	3	46,7	3	2	6	2	47,0

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 conferențiar și profesor.

Tab.4 Funcțiile didactice superioare ale colectivelor de specialitate în anul universitar 2020-2021

Anul univ.	Colectiv1: <i>INGINERIE SI MANAGEMENT</i>			Colectiv2: <i>ȘTIINȚE ECONOMICE</i>		
	Numele și prenumele	Funcția	Vârsta	Numele și prenumele	Funcția	Vârsta
2020-2021	MOCAN MARIAN	Prof.	60	DRAGHICI ANCA	Prof.	56
	PROSTEAN GABRIELA	Prof.	55	ALBULESCU CLAUDIU	Prof.	41
	TĂMĂȘILĂ MATEI	Prof.	47	GRECU EUGENIA	Conf.	59
	PUGNA ADRIAN	Conf	60			
	BELGIU GEORGE	Conf	59			
	TĂUCEAN ILIE MIHAI	Conf	47			
	NEGRUT MIRCEA	Conf	47			
	MIHARTESCU ANDREEA	Conf	44			
IVASCU LARISA	Conf	38				

Așa cum am mai menționat și anterior posturile de profesor vor fi acoperite integral cu titulari, iar în ceea ce privește posturile de conferențiar acoperirea cu titulari va fi în jur de 50 % iar în cazul celor de șef de lucrări de 55%. Singura excepție este în ceea ce privește posturile de asistent –acoperirea cu titulari estimată fiind în jur de 25%, restul posturilor reprezentând o oportunitate în primul rând pentru doctoranzii cu frecvență care își desfășoară activitatea în cardul departamentului, inclusiv din perspectiva testării/dezvoltării abilităților de dascăl, mai ales în perspectiva obținerii abilitării și de către alți colegi, caz în care estimăm chiar o ușoară creștere a numărului de doctoranzi cu frecvență .

De asemenea în fiecare an universitar, o parte din aceste posturi vacante sunt destinate scoaterii la concurs în primul rând pentru promovarea membrilor departamentului pe funcții didactice superioare celor ocupate dar și pentru atragerea de noi colegi în vederea dezvoltării corpului didactic și de cercetare.

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 anul universitar 2020-2021 conform figurii 5.

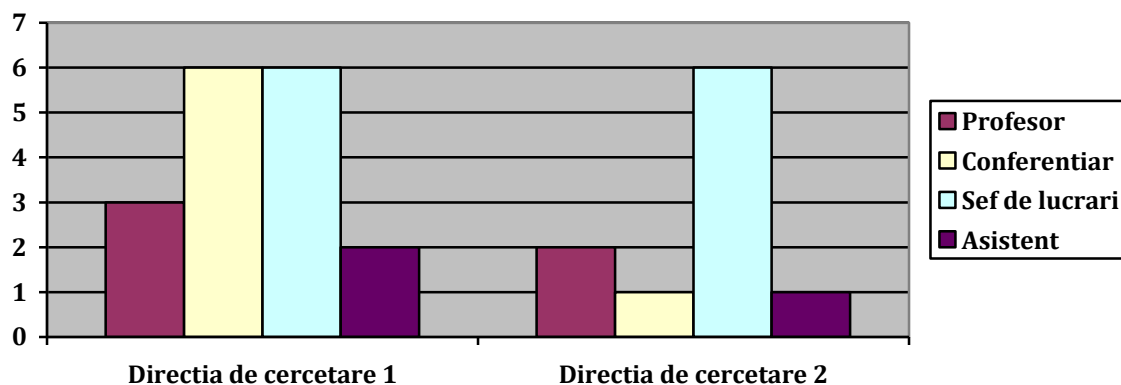


Fig.5 Structura personalului didactic pe funcțiile didactice distribuit pe colective de cercetare

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

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

Structura optimă de personal a Departamentului de Management, previzionată pe baza analizei obiectivelor anterioare, implică atingerea următoarelor obiective și priorități pe termen scurt și mediu, 2020-2024, pentru funcțiile 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. 6.

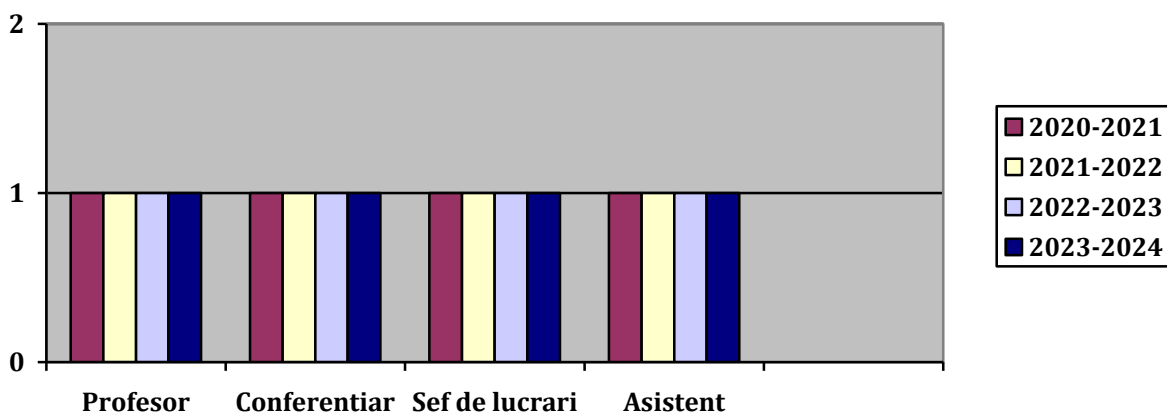


Fig.6 Posturi necesar a fi ocupate prin concurs în perioada analizată

1. scoaterea la concurs a unui număr de 4 posturi didactice de asistent, din care în:
 - a. anul universitar 2020-2021: 1 post
 - b. anul universitar 2021-2022: 1 post
 - c. anul universitar 2022-2023: 1 post
 - d. anul universitar 2023-2024: 1 post

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 nedeterminată.

2. scoaterea la concurs a unui număr de 4 posturi didactice de șef de lucrări, din care în:
 - a. anul universitar 2020-2021: 1 post
 - b. anul universitar 2021-2022: 1 post
 - c. anul universitar 2022-2023: 1 post
 - d. anul universitar 2023-2024: 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 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 2020-2021: 1 post
 - b. anul universitar 2021-2022: 1 post
 - c. anul universitar 2022-2023: 1 post
 - d. anul universitar 2023-2024: 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 2020-2021: 1 post
 - b. anul universitar 2021-2022: 1 post
 - c. anul universitar 2022-2023: 1 post
 - d. anul universitar 2023-2024: 1 post

Condiții:

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

Director Departament Management
Prof.dr.ing.,ec.Matei TĂMĂȘILĂ