



Departamentul de Comunicații



PLAN MANAGERIAL pentru candidatura la funcția de DIRECTOR DE DEPARTAMENT

prof. dr. ing. **Florin ALEXA**

O discuție despre principii

Acesta este planul unui om ajuns la **maturitate** deplină, după ce a devenit mai înțelept alături și împreună cu voi, în acest departament. Ne cunoaștem deci, îmi știți calitățile și defectele, am purtat lupte **împreună** pentru binele comun și uneori ne-am mai luptat și între noi, ca în orice **comunitate**.

Vin în fața voastră cu aceste gânduri, pentru a încerca o deflexie a direcției pe care merge departamentul într-una care să ne organizeze puțin, să dea un impuls activităților de **cercetare** și să crească **valoarea** produsului nostru finit, studenții, menținând un climat **agreabil** care să permită **concentrarea** pe activitățile pedagogice și de **cercetare**. Cu toții anticipăm provocări dificile în anii următori și resimțim nevoia unei conduceri care să unească **coerent** eforturile individuale.

M-a întrebat unul din colegi dacă știu ce calitate îmi apreciază cel mai mult. Răspunsul m-a surprins, nu l-am anticipat: nu mi-a spus că sunt frumos, deștept sau înalt. Mi-a spus că apreciază enorm la mine că mă poate contrazice, uneori chiar dur și a doua zi nu îi port pică și mi-a explicat că cei mai slabi lideri sunt cei care nu tolerează opoziția. Cel mai important lucru pe care am să vi-l spun este că sunt un om al **dialogului**, care acceptă părerea celuilalt. Am o **viziune** și vreau să mergem într-o direcție, dar nu cu orice preț: nu cred în idei fixe și accept să mi se spună că am greșit, atunci când se poate întâmpla s-o fac. Cu argumente, evident; cred deci în valoarea **colaborării** și voi avea dialog cu toate grupurile din departament, de ori câte ori este necesar, atât formal cât și informal (adică voi ține ședințe de departament mai des), dar sunt un om care va **comunica** și **ascultă**.

Limba română poate fi pretențioasă în documentele cu caracter „oficial”. Am încercat să evit expresii simandicoase care nu spun nimic concret, ca de exemplu „depășirea limitelor inovației și excelenței”, sau „abordarea eficientă a provocărilor globale” – deși ating tema provocărilor globale actuale. Nu se pot elimina total astfel de formulări, dar sper că am reușit să transmit o idee cât mai bună despre viziunea cu care vă propun să mergem **împreună** în următorii ani, fără balast inutil.

Accept opinii contrare și nu folosesc un discurs fără **sens**. Asta mă califică ca și **realist**. Nu trăiesc în lumea viselor, știu limitele posibilului și ca urmare nu am fixat ca țintă ca să devenim „un pol de excelență educațională”. Am putea încerca să ne îndreptăm spre acest statut, dar acest lucru nu se poate face peste noapte. Ținând seama că până acum s-a aplicat o politică de contraselecție, revenirea la un statut educațional superior se va face **treptat** și cu realism, ca de altfel în orice proces de management. Acest lucru înseamnă că înainte de a cheltui resurse pe o nouă iterație a unui proces, este necesară evaluarea rezultatelor de etapă și efectuarea de schimbări dacă rezultatele nu sunt cele scontate. Sau o buclă de reacție negativă dacă vreți.

Vreau ca activitatea să se desfășoare într-un climat de **încredere** reciprocă și **transparență**. Dacă există acest lucru vom putea acționa **logic** și **coerent** pentru atingerea obiectivelor pe care vi le propun. **Flexibilitatea** mă caracterizează, pentru că știu prea bine că la schimbarea contextului, aceleași decizii vor duce la rezultate diferite. Prioritez **spiritul legii** în fața literei, pentru că orice normă aplicată rigid poate duce la situații nedorite, deși ea a fost scrisă cu bune intenții.

Ca urmare, sper la **implicarea** tuturor în administrarea și creșterea departamentului, pentru că știți la fel ca și mine că suma vectorilor este maximă când toți au aceeași direcție. Sunt un om care recunoaște valoarea, iar cei care își doresc **succesul** și **performanța** vor beneficia de tot sprijinul meu.

CUPRINS

0 discuție despre principii	2
1. Să punem lucrurile în context	4
2. Cadru legislativ	6
3. Câteva idei	8
3.1. Ordinea operațiilor	8
3.2. Partea practică	8
3.3. Materiile fanion	8
3.4. O tautologie necesară	8
3.5. Reluarea colaborării cu industria	9
4. Obiective, pe larg	10
4.1. Managementul activităților didactice	11
4.2. Managementul activităților de cercetare	11
4.3. Managementul și dezvoltarea resurselor umane	12
4.4. Managementul studenților și al activităților acestora	12
4.5. Managementul laboratoarelor și al altor resurse de infrastructură	13
4.6. Managementul activităților de informare/comunicare	13
4.7. Managementul relațiilor cu Facultatea și cu Universitatea	13
4.8. Managementul relațiilor cu parteneri și instituții externe	14
5. În loc de încheiere	15

1. Să punem lucrurile în context

Știți introducerile acelea la diversele lucrări de cercetare sau poate chiar la planuri manageriale, care spun că domeniul de interes – al comunicațiilor în cazul nostru, au fost subiectul unei „dezvoltări spectaculoase în ultima perioadă”. Sună a clișeu, dar pot aminti câteva lucruri care să aducă această afirmație în lumea reală.

Trecerea la 5G este evidentă pentru toți: acest lucru mai aduce un strat de complexitate în lumea rețelelor de telefonie mobilă care ne-au modelat realitatea: viața noastră se învâрте în jurul terminalului mobil care este un instrument la fel de intim ca și cheile casei. Absolvenții noștri vor lucra într-o lume 5G care se va pregăti pentru trecerea la 6G. Uniunea Europeană are din 2021 un program ambițios, „Digital Decade”, o continuare a conceptelor de piață comună europeană, augmentat în 2015 de strategia „Digital Single Market”. La baza acestuia stau tehnologii de vârf, ca 5G, microelectronică, blockchain, HPC sau tehnologii cuantice. E un set de tendințe în care trebuie să ne înscriem, pentru a rămâne relevanți, în condițiile unei creșteri continue a complexității sistemelor digitale.

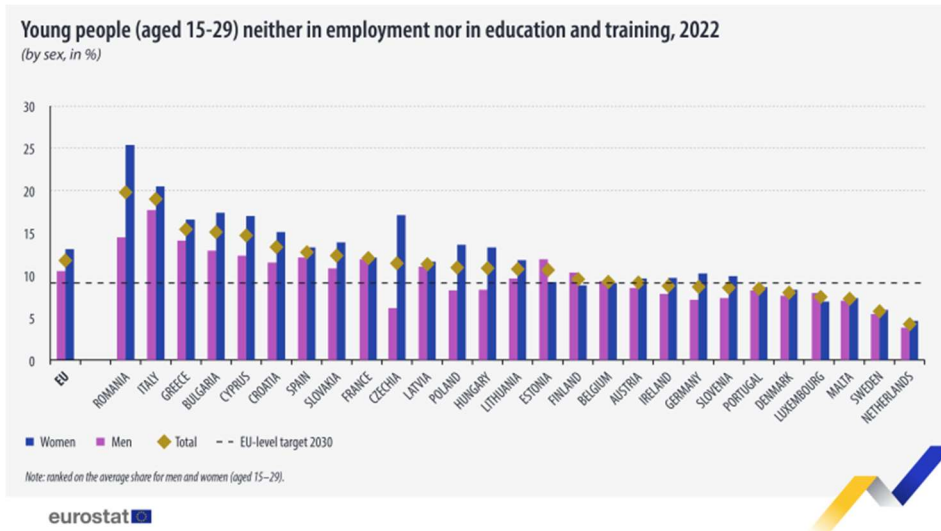
Asta înseamnă pe de o parte că trebuie să ne actualizăm preocupările, pe de altă parte să încercăm să câștigăm proiecte pe aceste teme în departament; va trebui să facem o evaluare unde suntem și ce tip de noi tehnologii și competențe trebuie să asimilăm. De exemplu, dacă ne decidem că vrem să ne dezvoltăm pe comunicații cuantice, va trebui să avem în vedere costurile asociate, pentru a putea aborda corespunzător și partea experimentală. Orice tendință am adopta, ea va avea probabil aspect de multidisciplinaritate, deci dacă dorim să relevanți – iar doresc pentru acest departament, aceasta este calea de urmat.

În același timp, absolvenții noștri se mișcă pe o piață de muncă fluidă, și uneori surprinzătoare. Față de angajatorii tradiționali, vor apare cei care vor dori absolvenții sistemului de învățământ dual, unde UPT derulează un proiect de 25 de milioane de euro prin PNRR; anticipez că ni se va cere colaborarea în această direcție:

„Dacă reușim să vorbim pe înțelesul lor, să le arătăm tinerilor ce pot învăța în campusul dual, să le oferim burse să nu mai părăsească școala prematur, vom reuși să scădem acest procent îngrijorător pentru România. Va fi o muncă extraordinar de dificilă pentru că în primul rând trebuie să schimbăm mentalitatea unor categorii de oameni. Avantajul acestui model este că poți avea o meserie și apoi, dacă ai potențial, poți să-ți continui studiile prin pași succesivi, chiar până la nivel de doctorat”

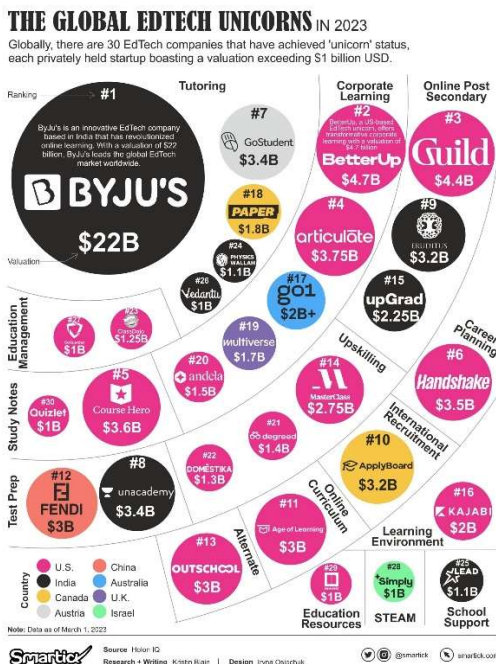
Florin Drăgan, rector UPT, octombrie 2023

Această declarație a fost făcută în contextul în care România conduce detașat la populația tânără NEETs (*Nor in Education or Training*) în Uniunea Europeană.



Puteți observa că iată, în acest clasament România „conduce” detașat, practic la dublul Uniunii Europene, deci adresarea acestei resurse este legitimă și strategică.

Există reticența față de educația online. Totuși, nu se poate neglija creșterea acesteia, la început pe durata pandemiei; după tendința de creștere a rămas pozitivă. Tendințele anului 2023 sunt *microlearning*, *gamification* și inteligență artificială, toate în creștere semnificativă. Educația online nu va dispărea, dimpotrivă: aruncați o privire la unicornii EdTech din 2023 cu capitalizare de minim 1 miliard de dolari (fiecare!!). Va trebui să avem o abordare față de această tendință.



Evenimentele geopolitice n-ar trebui să ne privească prea mult, dar e posibil ca economia țării să fie afectată: după un an cu alegeri și poate cu un rezultat al războiului din țara vecină, sunt șanse ca să resimțim un impact, greu de estimat acum. O să vrem cu siguranță o legătură mult mai bună cu industria și în general, dar și în acel context.

2. Cadru legislativ

Conform Legii Educației Naționale, nr. 1/2011, publicată în Monitorul Oficial al României partea a I-a, nr. 18 din 10.01.2011, Art.132:

“Departamentul este unitatea funcțională care elaborează și gestionează programele de studii”.

iar conform Art. 48 (1) din Carta Universității UPT:

Departamentul este unitatea academică structural-funcțională de bază a universității, care asigură producerea și valorificarea cunoașterii în unul sau mai multe domenii de specialitate, prin cercetare științifică avansată, cercetare, dezvoltare și inovare, respectiv transferul cunoașterii către societate, prin activități de formare inițială și continuă de nivel universitar și postuniversitar și prin diseminarea ei prin publicații și/sau prin implementare.

De asemenea conform Art. 143 din Legea Educației Naționale:

(1) Directorul de departament realizează **managementul și conducerea operativă a departamentului**. Directorul de departament răspunde de elaborarea și implementarea **planurilor de învățământ, de statele de funcții, de managementul cercetării și al calității** și sprijină conducerea instituției de învățământ superior în activitatea de management financiar al departamentului. În exercitarea acestei funcții, el este ajutat de consiliul departamentului, conform cartei universitare.

iar conform Art. 206 din Carta Universității UPT:

(1) Directorul de departament realizează managementul și conducerea operativă a departamentului. (2) Directorul de departament răspunde de **elaborarea și implementarea planurilor de învățământ, de statele de funcții, de managementul cercetării și al calității** și sprijină conducerea instituției de învățământ superior în activitatea de management financiar al departamentului.

(3) Atribuțiile Directorului de departament sunt:

- a) reprezintă departamentul, inclusiv ca membru de drept în Consiliul facultății la facultatea la care departamentul îi revine numărul cel mai mare de mandate;
- b) coordonează activitățile legate de gestionarea resurselor financiare și bazei materiale ale departamentului;
- c) propune Consiliului departamentului organizarea internă și regulile de funcționare a Biroului Consiliului departamentului / Consiliului departamentului / Departamentului;
- d) conduce Biroul Consiliului departamentului și coordonează funcționarea Consiliului departamentului / Departamentului;
- e) stabilește ordinea de zi și convoacă a ședințelor Biroului Consiliului departamentului / Consiliului departamentului / Departamentului;
- f) conduce ședințele Biroului Consiliului departamentului / Consiliului departamentului / Departamentului, secondat de doi membri ai Biroului Consiliului departamentului;
- g) formulează / specifică propunerile de Hotărâri de Birou al Consiliului departamentului / Consiliu al departamentului / Departament înaintea supunerii lor la vot;

- h) urmărește punerea în aplicare a Hotărârilor de Birou al Consiliului departamentului / Consiliu al departamentului / Departament;
- i) coordonează și controlează funcționarea structurilor departamentului;
- j) propune Consiliului departamentului efectuarea de angajări / disponibilizări la nivelul departamentului, pentru toate categoriile de personal;
- k) elaborează raportul anual privind starea departamentului și-l prezintă spre aprobare plenului departamentului;
- l) propune Consiliului departamentului misiunea și obiectivele departamentului; 4,6
- m) propune Consiliului departamentului strategiile și politicile departamentului, respectiv planul de dezvoltare strategică pe durata unei legislaturi (5 ani) și planurile operaționale anuale;
- n) propune Consiliului departamentului alocarea anuală a disciplinelor de studiu contractate cu diversele facultăți, membrilor departamentului și personal didactic asociat în vederea întocmirii statului de funcțiuni al departamentului;
- o) coordonează activitățile legate de respectarea eticii și deontologiei în departament;
- p) coordonează modul de desfășurare a activităților didactice și de cercetare de către membrii departamentului și asigurarea calității procesului de învățământ și a cercetării susținute de membrii departamentului;
- q) propune Consiliului departamentului proiecte de cooperare, afiliere și / sau asociere a departamentului pe plan național și internațional;
- r) propune Consiliului departamentului planul de cercetare al departamentului și urmărește îndeplinirea variantei aprobate;
- s) asigură departamentului infrastructura corespunzătoare;
- t) îndeplinește atribuțiile stabilite de lege și reglementările interne în procedura de acordare a gradațiilor de merit pentru personalul departamentului;
- u) propune Consiliului departamentului inițierea acordării de titluri de "Profesor Emerit" și "Doctor Honoris Causa" ale universității;
- v) îndeplinește orice alte atribuții prevăzute de lege și reglementările interne ale UPT.

3. Câteva idei

3.1. Ordinea operațiilor

Publicitatea directă la licee suscită o discuție pasională de fiecare dată, pe tema sensului și eficienței unei asemenea abordări. Tema este interesantă, merită și trebuie discutată. Dar înainte de asta, presupunem că mergem la un liceu, le prezentăm facultatea și vor să știe mai mult. Și intră pe site... Exact. Înainte de a face multe alte chestiuni legate de publicitate, vă invit să facem un efort comun și să ne regândim **site-ul departamentului**; poate ne ajută și colegii de la multimedia, care la acest capitol stau bine. Apoi vorbim și de publicitate.

3.2. Partea practică

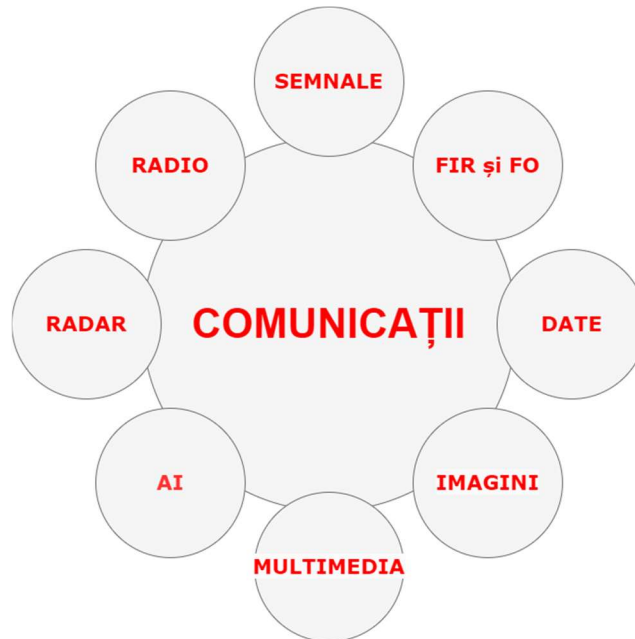
Dacă ați avut curiozitatea să verificați ce pun online facultățile care ar putea fi un model pentru noi, veți constata că 90% din materialele prin care sunt atrași studenții sunt partea practică. Dacă vă uitați la cursurile disponibile care atrag, multe au o parte pregnantă practică. În loc să ne bazăm pe puterea de abstractizare a studenților ar trebui să exemplificăm prin experimente. Dacă vrem să atragem liceeni, poate încercăm să facem **experimente accesibile** pentru ei.

3.3. Materiile fanion

Acest lucru nu va fi posibil la toate materiile, dar trebuie să ieșim în față cu câteva dintre acestea, care să reflecte paleta noastră de preocupări. Aceasta înseamnă postări de cursuri și aplicații, poate parțiale. E adevărat, pentru materiile preponderent software, unde tot ce ai nevoie e un PC standard, acest lucru e mai ușor. În câțiva ani poate adunăm un set de **materiale multimedia didactice online** reprezentative. Platforma de ocw a UPB ar putea fi un exemplu în acest sens.

3.4. O tautologie necesară

Vorbind de preocupările noastre, ar trebui să acționăm mai organizați pe colective de cercetare. Așa cum văd eu departamentul, arată cam așa:



Poate renegociem ușor căsuțele, dar după ce le stabilim, ar trebui să generăm materiale media. Între timp, cu aceste căsuțe sau cu altele, ne gândim și la niște **colective de cercetare**: unele există de facto deja.

3.5. Reluarea colaborării cu industria

Nu e nici un secret că aceasta a scăzut. Nu e nici un secret că există un angajator dominant în zonă: pe holul de la etajul 2, corpul B, i se poate citi numele din toate unghiurile. Chiar dacă nu e prezent, angajatorul dominant e conectat la realitățile departamentului, pe care îl evaluează prin absolvenții pe care îi (mai) angajează. Interesul acestuia pentru absolvenții departamentului nostru ar trebui resuscitat, iar asta se va întâmpla doar prin evoluția convingătoare și atitudinea corectă. Altfel, tendința va continua.

Relația noastră cu industria ar trebui să redevină o **prioritate**, pentru că studenții ne caută pentru potențialul acestora de angajare.

4. Obiective, pe larg

Prezentul plan prezintă principalele direcții ale programului propus pentru conducerea Departamentului de Comunicații, în mandatul 2024-2029, și are ca obiective primordial creșterea competitivității Departamentului nostru în cadrul Facultății, Universității, pe plan național și internațional, precum și a creșterii atractivității sale pentru membrii săi, studenți, piața muncii, parteneri etc. În acest scop putem defini următoarele obiective

- **Perfecționarea și compatibilizarea** programelor noastre de studii (L-M-D) pentru a oferi o pregătire cât mai bună a studenților care să le permită câștigarea unor competențe ca: adaptabilitate, capacitatea de a gestiona schimbările și dorința de învățare continuă, care devin calități cruciale atât pentru profesioniști cât și pentru organizații deopotrivă dar și pentru motivarea acestora pentru a studia în cadrul specializărilor pe care le oferim,
- Creșterea și atragerea unor cadre didactice cât mai valoroase și mai bine motivate pentru a contribui la activitățile Departamentului
- maximizarea aportului relațiilor de colaborare și parteneriat din cadrul Facultății și Universității, precum și cu instituțiile partenere, partenerii industriali și de business, în realizarea primelor două obiective.

În acest context și cu aceste obiective, managementul Departamentului nostru trebuie să armonizeze structura existentă a specializărilor pe care le oferim atât la programele de Licență cât și în programele de Masterat, cu resursele umane pe care le avem în acest moment și pe care le putem dezvolta în următorii 4 ani, dar și cu cerințele dinamice ale pieței de muncă, care derivă din dezvoltarea noilor tehnologii enumerate mai sus și a efectelor lor.

Toate acestea inclusiv prin relații de colaborare și parteneriat în cadrul Facultății și Universității, cu instituțiile partenere, partenerii industriali și de business.

Principalele activități manageriale pot fi grupate astfel: managementul activităților didactice, managementul activităților de cercetare, managementul și dezvoltarea resurselor umane, managementul studenților și al activităților acestora (în colaborare cu Facultatea), managementul laboratoarelor și al altor resurse de infrastructură, managementul activităților de informare/comunicare (internă și externă), managementul relațiilor cu Facultatea și cu Universitatea, managementul relațiilor cu parteneri și instituții externe (alte universități, instituții, parteneri industriali și de business).

Pentru acoperirea managementului acestei diversități de activități consider că trebuie în primul rând să se realizeze o cât mai bună implicare a Consiliului Departamentului în ansamblu și a fiecărui membru al acestuia.

Aceasta implică, în primul rând, ca fiecare membru al Consiliului Departamentului să aibă responsabilități, în funcție de experiența, abilitățile și motivația personală în coordonarea a cel puțin uneia dintre activitățile enumerate. Prin urmare, membrii Consiliului Departamentului vor fi consultați în prealabil în procesul decizional privind diferitele activități, astfel încât să poată susține ulterior Directorul Departamentului în coordonarea acestor activități, lucrând împreună în echipe mici, care pot include și alți membri ai Departamentului. Subsecvent, aceștia pot aduce propuneri pentru îmbunătățirea activităților, inclusiv redistribuirea sarcinilor de lucru între activități și membri ai echipelor. În acest cadru, rolul Directorului de Departament constă în a participa la coordonarea generală a tuturor activităților, contribuind astfel la armonizarea menționată în Obiective.

4.1. Managementul activităților didactice

Managementul activităților didactice include în primul rând:

- ✓ **Managementul specializărilor oferite.** În acest moment există 3 pentru studii de Licență și un număr mai mare pentru programele de Masterat. Ținând cont de presiunea schimbărilor permanente pe care le-am menționat în Context, ele trebuie reevaluate continuu și, în măsura în care este posibil să se implementeze adaptarea și actualizarea acestora pentru a fi în concordanță cu noile cerințe tehnologice dar și în ceea ce privește resursa umană.
- ✓ **Managementul planurilor de învățământ.** Planurile de învățământ, care derivă din specializări, trebuie continuu reevaluate, inclusiv ținând cont de cerințele (uneori în schimbare) impuse de instituțiile prin care acestea sunt acreditate. Managementul lor va fi realizat împreună cu coordonatorii specializărilor de Licență și al programelor de Masterat, aceștia fiind cei care cunosc cel mai bine necesitățile și resursele.
- ✓ **Managementul activităților didactice propriu-zise.** Această activitate trebuie să vizeze pe de o parte calitatea proceselor didactice și pe de altă parte crearea unui cadru cât mai propice pentru motivarea cadrelor didactice și a studenților în scopul câștigării de către aceștia a competențelor dorite prin planurile de învățământ precum și a creerii unei atmosfere pozitive în care studenții să se simtă încurajați să se dezvolte iar cadrele didactice să simtă că rolul lor este cu adevărat îndeplinit. În acest scop cred că dialogul permanent între membrii Departamentului, pentru prezentarea unor metode personale precum și rezultatele obținute pot conduce la atingerea acestor obiective.

4.2. Managementul activităților de cercetare

Managementul activităților de cercetare trebuie să vizeze:

- ✓ **Managementul activităților de atragerea de fonduri de cercetare.** Pentru aceasta consider că trebuie încurajată comunicarea între membrii Departamentului pentru identificarea temelor de interes comun pentru a aplica, împreună, în echipe mai puternice, cu șanse sporite la activitățile de câștigare a proiectelor naționale și internaționale. Informarea reciprocă privind oportunitățile de atragere a fondurilor, transferul de experiență între membrii Departamentului etc.
- ✓ **Managementul activităților de cercetare propriu-zise.** Aceste activități sunt în primul rând de interes personal pentru fiecare dintre membrii Departamentului. Rolul managementului Departamentului poate fi acela de a identifica direcții prioritare, oportunități noi, de a facilita comunicarea cu potențiali parteneri externi (instituționali, companii etc). Se vor desfășura întâlniri periodice (lunare sau bilunare) cu prezentarea activităților individuale sau a echipelor implicate în teme de cercetare. De asemenea, trebuie încurajată implicarea mai mare a studenților în activitățile de cercetare și inovare. De asemenea cred ca experiențele pozitive din astfel de activități ar trebui identificate și diseminate în interiorul Departamentului pentru ca pe viitor acestea să poată fi generalizate.
- ✓ **Managementul diseminării rezultatelor cercetării.** Aceste activități presupun încurajarea publicării rezultatelor în jurnale cunoscute și recunoscute (cu factor de impact și clasificare cât mai înaltă Q1, Q2). Crearea condițiilor de prezentare și evaluare a temelor de cercetare cu atragerea tinerilor și cultivarea unei noi generații de cercetători

4.3. Managementul și dezvoltarea resurselor umane

Managementul resurselor umane ale departamentului trebuie să aibă ca scop final:

- ✓ Armonizarea intereselor personale ale membrilor Departamentului de dezvoltare pe direcții didactice și de cercetare, cu interesele generale care derivă din structura specializărilor, din cerințele dinamice ale pieței de muncă, din dezvoltarea noilor tehnologii și a efectelor acestora în societate.
- ✓ Atragerea tinerilor cât mai potriviți unei cariere didactice, cât mai bine pregătiți și cât mai adecvați direcțiilor de dezvoltare deduse în cadrul activităților de management didactic și de cercetare (pentru a ne deveni colegi).
- ✓ Dezvoltarea continuă a fiecărui membru al Departamentului, atât din perspectiva carierei didactice și de cercetare cât și din perspectiva motivației personale pentru o mai bună implicare. Din acest punct de vedere încurajarea și ajutorul direct date de membrii seniori ai Departamentului pentru cadrele didactice tinere în vederea integrării cât mai rapide și mai line în colectiv, precum și direcționarea către parcurgerea treptelor didactice.
- ✓ Încurajarea și dezvoltarea tuturor echipelor și grupurilor de lucru, precum și a relațiilor de colaborare între echipe interdisciplinare precum și includerea în acest scop a metodelor moderne (utilizate în companii), metode care vor trebui identificate, discutate și adaptate specificului Departamentului.

4.4. Managementul studenților și al activităților acestora

Managementul studenților și al activităților acestora va necesita colaborarea cu conducerea facultății și va include:

- ✓ Managementul comunicării la nivel de Departament cu studenții de la specializările pe care le tutorizăm, pentru o mai bună promovare în rândul lor a informațiilor privind activităților pe care le putem realiza în comun cu ei, dar și pentru identificarea modalităților prin care putem veni permanent în întâmpinarea problemelor acestora.
- ✓ Managementul activităților de practică oficială, care în acest moment se desfășoară în vara dintre anii 3 și 4 de Licență prin angrenarea de cadre didactice coordonatoare în scopul atragerii acestora în activitățile didactice și de cercetare după încheierea perioadei de practică.
- ✓ Managementul și îndrumarea altor activități de practică, internship, schimb de experiență, la nivel național și internațional (programe Erasmus+, alte programe în co-tutelă, etc), care pot reprezenta un factor suplimentar atât pentru dezvoltarea performanțelor academice și ingineresti ale studenților cât și pentru creșterea atractivității specializărilor pe care le oferim.
- ✓ Managementul activităților extracurriculare prin angrenarea participării studenților la activități extracurriculare sprijinite de companii în legătură cu activitățile de management al relațiilor cu companiile, prin implicarea membrilor Departamentului și care să se finalizeze cu studenți mai motivați și care, prin succesul lor, să ducă la creșterea atractivității ofertei Departamentului nostru.
- ✓ Managementul activităților extracurriculare de tip concursuri profesionale (cum sunt Tudor Tănăsescu, Sesiunea de Comunicări Științifice Studențești etc), care pot constitui cadrul pentru motivarea suplimentară a studenților precum și colaborarea cadrelor didactice și a studenților în proiecte și echipe.

4.5. Managementul laboratoarelor și al altor resurse de infrastructură

Managementul laboratoarelor și al altor resurse de infrastructură implică următoarele:

- ✓ Managementul laboratoarelor didactice și de cercetare ale Departamentului pentru a sprijini obiectivele propuse
- ✓ Managementul resurselor de infrastructură pe care le are la dispoziție Departamentul (birouri, spații de depozitare, săli de curs/seminar gestionate de Departament separat sau împreună cu alte entități și alte spații partajate, echipamentele și mobilierul care dotează aceste spații etc). Numărul lor mare și faptul că sunt utilizate majoritar în comun de membrii Departamentului impune participarea tuturor la gestiunea acestora într-o măsură mai mică sau mai mare. Dincolo de responsabilitățile prevăzute în lege, managementul Departamentului trebuie să asigure coordonarea utilizării acestor resurse eficient, un plan de actualizare a celor care necesită acest lucru, precum și îmbunătățirea acestei baze

4.6. Managementul activităților de informare/comunicare

Managementul activităților de informare/comunicare devine în condițiile date un factor foarte important care include:

- ✓ Managementul activităților de informare internă a membrilor Departamentului. Acest tip de activități cuprinde informarea cu privire la deciziile venite de la foruri superioare (Senat UPT, Rector, Facultate, ARACIS etc) sau la deciziile Consiliului Departamentului care să conducă la transparentizarea acțiunilor și deciziilor.
- ✓ Managementul activităților de comunicare externă. Comunicare externă include informarea studenților cu privire la activități propuse de Departament (în special a celor care scot în evidență avantajele alegerii unei specializări oferite de noi), comunicarea rezultatelor pozitive (ale studenților, cadrelor didactice etc) care pot constitui exemple de urmat (și implicit un mod de promovare a imaginii Departamentului), comunicarea informațiilor cu privire la parteneriate, proiecte comune, evenimente coorganizate cu companii sau instituții de prestigiu (care pot constitui argumente pentru ca acestea sau noi companii/instituții să ne includă în planurile lor), comunicarea altor informații care pot promova imaginea Departamentului (cum ar fi informații utile studenților).

4.7. Managementul relațiilor cu Facultatea și cu Universitatea

Deoarece parte dintre activitățile enumerate mai sus sunt doar parțial sub controlul Departamentului, devine evident faptul că este necesară o bună gestionare în primul rând a relațiilor cu nivelul imediat superior, Facultatea, dar și cu Universitatea.

Aceasta presupune un efort coordonat de a îndeplini în același timp obiectivele strategice sau conjuncturale ale Facultății și Departamentului, și de asemenea identificarea și încurajarea de acțiuni și activități comune cu alte Departamente în beneficiul reciproc, al armonizării proactive al obiectivelor. De asemenea este necesar ca să ne prezentăm ca o organizație care încurajează și dezvoltă parteneriatul este încurajat și dezvoltat în scopul exemplului pozitiv către studenți dar și către parteneri și instituții externe care își doresc să aibă colaborări cu instituții cu o cultură organizațională solidă, orientată spre cooperare și avantaj mutual.

Directorul Departamentului și Consiliul său trebuie să se consulte și să coopereze în primul rând cu ceilalți membri ai Biroului Consiliului Facultății (Decan, Prodecani) din partea Departamentului pentru a realiza aceste obiective. De asemenea, Departamentul de Comunicații trebuie să își promoveze interesele și să își adapteze poziția în cadrul mai general al Universității

4.8. Managementul relațiilor cu parteneri și instituții externe

Managementul relațiilor cu exteriorul include:

- ✓ Managementul relațiilor cu alte Departamente similare sau complementare din alte Facultăți sau Universități, cu alte Facultăți sau Universități, cu alte instituții, cu care, pe fondul creșterii interdisciplinarităților menționate în Context, se pot dezvolta proiecte și inițiative în avantaj reciproc.
- ✓ Managementul relațiilor cu parteneri industriali și de business, care pe de o parte sunt sau pot constitui un sprijin pentru Departament (ca sponsori etc) și pe de altă parte sunt sau pot deveni parteneri în diverse proiecte, programe, contracte etc, implicând studenții și cadrele didactice.

5. În loc de încheiere

Dragă coleg, ce răbdare ai avut să ajungi până aici! Te afli în fața unei decizii care îți va impacta viitorul în următorii 5 ani.

Îți ofer șansa alegerii unui om rațional cu care se poate vorbi și argumenta, un om care nu pune presiuni inutile, un om care și-a dovedit maturitatea. Îți ofer șansa unui echilibru între viața personală și profesională și îți recompensez performanța și dedicarea.

Îți ofer șansa unei îmbunătățiri a vieții în departament, printr-o atmosferă relaxată, în care să nu existe decizii absurde, în care nu voi ridica probleme ridicole și nu voi dori performanța cu orice preț, ci în limitele rezonabilului.

Îți ofer șansa unei conduceri de bun simț, sub care vei putea să crești și să îți îndeplinești obiectivele; îți ofer șansa unui nou început. Votează înțelept și asigură departamentului un viitor!

Cu prietenie,

Florin.