

PLAN STRATEGIC

2016 – 2020

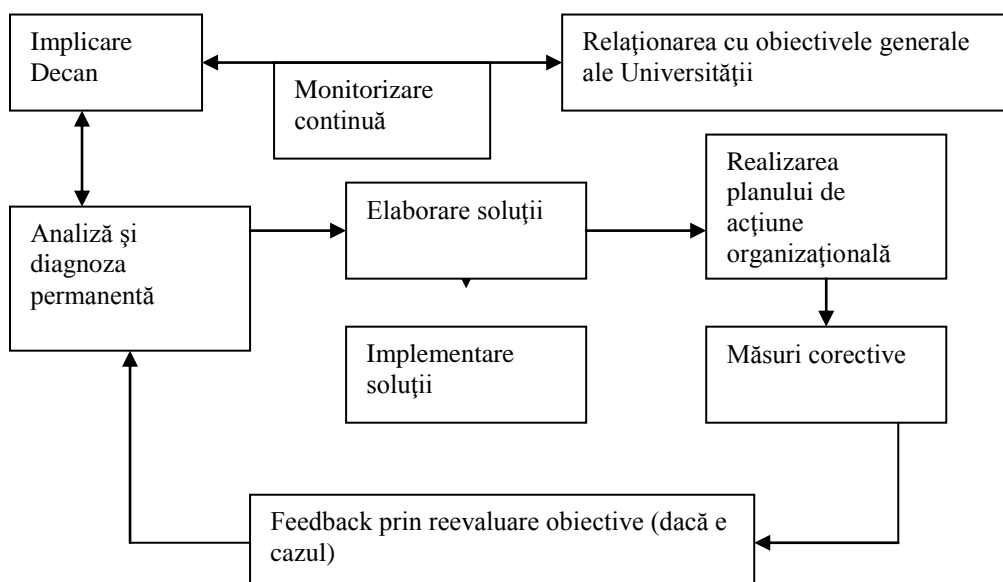
I. ARGUMENT

Noile premise și contexte la care țara noastră a aderat determină și necesită o unitate de conducere (urmând misiunea și valorile universitare, definite prin Carta Universității *Transilvania* din Braşov și planul strategic al universității), un management eficient și un plan de acțiuni bine definit, cu concentrare pe o serie de proceduri specifice unei facultăți tinere în cadrul Universității *Transilvania* din Braşov, prin asigurarea coerenței în conducere și asumarea unor scopuri finale:

- excelență și autonomie profesională;
- dezvoltarea unei culturi organizaționale și profesionale;
- consistență etică;
- atitudine proactivă de conducere.

Tocmai de aceea, orice organizație poate fi privită ca o structură socială, formată dint-un grup de oameni care acționează împreună pentru realizarea scopurilor stabilite anterior. Succesul și funcționalitatea sunt condiționate de măsura în care personalul acționează unitar pentru atingerea acestor deziderate, iar un factor major al influențării unității de acțiune a personalului angajat îl reprezintă cultura organizației respective. O facultate de sociologie și comunicare *orientată spre calitate* reprezintă o garanție a unei dezvoltări continue, într-un mediu economic, social sau cultural în continuă ajustare.

Pentru a genera mecanismele de acțiune eficiente în vederea organizării și conducerii, în scopul îndeplinirii atribuțiilor funcționale la nivelul întregii structuri, este necesar inițierea unui proces managerial continuu și eficient. Acest proces se poate baza pe un model de intervenție pentru dezvoltarea organizațională, pornind de la ideea integrării elementelor de analiză și diagnosticarea organizației cu programe de *planning* într-un flux coerent de acțiuni orientate spre ameliorarea problemelor.



Rațiunea modelului expus anterior constă în transformarea facultății pentru beneficiul cadrelor didactice existente și al studenților. Scopul principal al acestui proces de intervenție managerial se axează pe transformarea actului de conducere în sine, într-unul caracterizat de performanțe măsurabile la nivelul entității administrative.

Orice instituție sau organizație este construită, alcătuită din ansambluri umane ordonate și ierarhizate, având drept scop coordonarea și cooperarea indivizilor, a membrilor organizației pentru realizarea anumitor obiective sau scopuri. În continuare, se poate afirma faptul că orice organizație, în special fiind vorba de Facultatea de Sociologie și Comunicare, ca parte a Universității *Transilvania* din Brașov, se definește prin existența unei probleme și obiective comune, acelea de a obține din partea membrilor angajați (cadre didactice și personal de suport) în cadrul departamental a unei minime cooperări, indispensabilă actului de supraviețuire și funcționare instituțională (ca filosofie pe modelul organizațional menținere – supraviețuire sau schimbare - dezvoltare).

În perioada imediat următoare, Facultatea de Sociologie și Comunicare va trece automat printr-un proces de reformă generat atât de factorii interni, specifici mediului academic și universitar, cât și de factorii externi, definiți de diferitele contexte: sociale, economice, culturale, etc. În termeni de supraviețuire competitivă, reforma instituțională implică în mod natural și obligatoriu schimbarea, iar aceasta din urmă se bazează pe mobilizarea capacităților strict umane și organizaționale de ajustare și inovare instituțională.

Pentru ca procesul de reorganizare - schimbare (ca succesiune de evenimente organizaționale) să aibă succes este necesar parcurgerea următorilor pași:

- implicarea tuturor angajaților în procesul de reorganizare;
- planificarea activităților ce vor susține schimbarea;
- punerea în practică a elementelor planificate;
- evaluarea rezultatelor obținute în urma schimbării;
- instituționalizarea schimbării (cu menținerea nevoii de a produce schimbări, în sensul îmbunătățirii continue a managementului).

Datorită reorganizărilor întreprinse până în prezent la nivel de Rectorat (*upper management*) și prin acțiunile întreprinse de Directorul de departament, configurarea sistemului de management este și trebuie considerat a fi un proces de durată. Acest proces începe prin angajarea managementului în direcția dezvoltării acelor comportamente individuale care sprijină schimbarea și se continuă prin implicarea angajaților din toate nivelele ierarhice, urmându-se dezvoltarea acelor comportamente de grup care sprijină îmbunătățirea continuă.

II. CADRUL INSTITUȚIONAL, MISIUNEA ȘI SCOPURILE

Facultatea de Sociologie și Comunicare (FSC), a devenit o componentă instituțională distinctă a Universității *Transilvania* din Brașov, ca instituție publică de învățământ superior, prin H.G.nr.578/16.08.2010, își asumă **Misiunea și responsabilitatea publică** de a iniția, genera și gestiona eficient, producerea și transferul de cunoștințe, abilități, valori, atitudini și practici științifice și morale, necesare pentru progresul comunităților locale, regionale și naționale, în context european și global.

Managementul Facultății va promova și urmări, cu consecvență și responsabilitate, dezvoltarea de personalități și caractere umane, conforme cu idealurile umaniste și standardele calitative de formare de competențe profesionale competitive în Stiințele Sociale, în mod specific, în domeniile: Sociologie, Asistență Socială, Resurse Umane, Antropologie, Stiințele Comunicării și al Relațiilor Publice.

Pe baza implementării obiectivelor Procesului Bologna, Legii Educației nr.1/2011, Cartei și Strategiei manageriale ale Universității Transilvania din Brașov, ne propunem ca

Scopuri prioritare:

1) Consolidarea și dezvoltarea instituțională a Facultății de Sociologie și Comunicare în ansamblul organizațional al Universității Transilvania;

2) Crearea și furnizarea de servicii de educație, instruire și cercetare științifică care să formeze și să stimuleze, la studenți și absolvenți, gândirea critică, inițiativa creatoare și comportamentul responsabil, calități necesare pentru creșterea economică și dezvoltarea socială democratică durabilă.

III. STRATEGIA DE DEZVOLTARE A FACULTĂȚII

Consiliul Facultății de Sociologie și Comunicare (CFSC) și echipa managerială (Biroul Consilului Facultății-BCF), împreună cu Consiliul Departamentului de Stiințe Sociale și ale Comunicării (CDSSC), Directorul Departamentului, Personalul didactic și Organizațiile studentești, conștienți de dificultățile și provocările actuale și viitoare, în baza consultărilor și analizei tendințelor de evoluție a societății și a nevoilor de educație, instrucție și cercetare, au identificat pentru perioada 2016-2020, un set de obiective strategice, generale și specifice.

CFSC și CDSSC sunt angajate să promoveze un management orientat spre schimbare, dezvoltare și asigurare a standardelor europene de calitate.

Pentru o mai bună cunoaștere, analiză, interpretare și evaluare a acestui proces complex de reorganizare a structurilor și de perfecționare a managementului este nevoie de a planifica în detaliu și de a mobiliza reflecția critică, implicarea și asumarea individuală și de grup a personalului. Astfel, sunt necesare:

- definirea obiectivelor și a scopurilor comune, pe termen scurt și mediu, sub deviza comună: CREDIBILITATE – IDENTITATE - PERFORMANȚĂ;
- definirea principiilor și a valorilor de cooperare (respectul definit de statutul funcției deținute, calitatea și performanța persoanei sau a activității desfășurate, comunicarea eficientă între membrii colectivului de lucru și existența unei solidarități intelectuale și profesionale a acestora, inițiativa personală sau de grup);
- definirea și ordonarea problemelor;
- identificarea punctuală și construirea efectivă a soluțiilor și a mijloacelor;
- alocarea de resurse și definirea atribuțiilor, sarcinilor, responsabilităților;
- implementarea diferitelor modalități de evaluare.

Angajații din departament joacă un rol foarte important în toate operațiile care se desfășoară pe parcursul unui an universitar, și nu numai. De asemenea, este obligatoriu ca managerul să știe, în primul rând, cum să-și conducă și să-și trateze angajații și colegii universitari. Pentru aceasta, managerul trebuie să-i integreze pe toți angajații într-un colectiv bine sudat, ținându-i la curent cu schimbările și cerându-le mereu părerea despre acestea. La nivelul obiectivelor strategice de dezvoltare a facultății, propun:

- Îmbunătățirea calității actului managerial din cadrul facultății și a nivelului de comunicare la nivel intern.
- Creșterea gradului eficienței și de îndeplinire cu maximă operativitate a atribuțiilor manageriale.
- Continuarea și îmbunătățirea activităților întreprinse până în prezent.

Obiectivele strategice definite anterior trebuie traduse folosind o schemă metodologică consistentă și ușor de măsurat în termeni de eficiență și calitate, alcătuită în principal din următorii pași:

- analiza și evaluarea obiectivelor propuse prin determinarea consistenței și a logicii acestora din perspectiva managerială;
- reordonarea și/sau înlocuirea unor obiective strategice în funcție de cerințele de mediu;
- reconstrucția și/sau reactualizarea tematică sau conceptuală a obiectivelor declarate anterior în corelație directă cu schimbările instituționale sau organizaționale.

Organizarea și reorganizarea activităților reprezintă o funcție ce ține în principal de **STRUCTURA ORGANIZATORICĂ**, un instrument de management utilizat pentru atingerea performanței din punct de vedere uman.

Organizarea este partea procesului managerial care implică stabilirea unei structuri reglementate a rolurilor pe care oamenii angajați în serviciul comunitar trebuie să le ducă la îndeplinire. Structura este reglementată în sensul în care toate sarcinile necesare realizării scopurilor sunt repartizate (atribuite). Scopul final al unei structuri organizatorice este de a ajuta la crearea unui cadru general, propice pentru performanța umană.

Cu toate că structura trebuie definită pentru a acoperi sarcinile de realizat, rolurile astfel stabilite trebuie concepute, de asemenea, în lumina capacităților și motivațiilor respectivilor angajați/cadre didactice.

Strategia managerială a FSC țintește următoarele obiective generale și specifice:

I. Continuarea reformelor Bologna privind compatibilitatea și comparabilitatea structurilor manageriale și educaționale prin implementarea și aplicarea „Standardelor europene și a Ghidului de Asigurarea a Calității”, recunoscute de ENQA și EUA, și promovate în România de Agenția Română de Asigurare a Calității în Invățământul Superior (ARACIS) și de Departamentul de Asigurare a Calității(DAC) în Universitatea Transilvania;

1. Optimizarea și eficientizarea structurii manageriale, organigramei și stilului de management al BCF și CFSC, prin eficacitate, democratizarea luării deciziilor și operativitatea difuzării informațiilor, hotărârilor și deciziilor Guvernamentale,

Consiliului de Administrație, Senatului, Cosiliului și Biroului Facultății, către comunitatea academică din Facultate (personal didactic, Studenți, Personal administrativ);

2. Compatibilizarea planurilor de învățământ cu cele existente în domenii/specializări academice similare, din universități naționale și europene de prestigiu (Top 100);
3. Stimularea și creșterea eficienței cooperării instituționale interuniversitare și intrauniversitare, la nivel local, regional, național și european și a mobilităților profesionale și de cercetare, ale profesorilor și studenților, pentru transfer de cunoștințe și bune practici manageriale și didactice, cât și pentru realizarea de proiecte și programe în parteneriat;
4. Compatibilizarea și operaționalizarea Sistemului European de Credite Transferabile (ECTS).

II. Creșterea încrederii în serviciile de educație, instruire și cercetare furnizate de Facultatea de Sociologie și Comunicare (FSC), pe baza evaluări periodice, interne/ externe, naționale și internaționale, și prin monitorizarea organizației Alumni privind angajabilitatea și recunoașterea calităților umane și profesionale ale absolvenților FSC pe piața muncii;

1. Centrarea procesului de educație și instruire pe student, și a evaluării pe rezultatele învățării, prin modernizarea și inovarea metodelor, tehnicilor și tehnologiilor de predare, învățare și evaluare;
2. Perfecționarea metodelor și instrumentelor de evaluare a profesorilor de către studenți, a valorificării analizelor rapoartelor individuale de autoevaluare și a evaluărilor instituționale periodice;
3. Stimularea participării profesorilor și personalului administrativ la programe de training profesional, la conferințe și simpozioane cu obiective pedagogice și științifice;
4. Perfecționarea strategiilor, criteriilor și procedurilor de recrutare, evaluare și selectare a calității candidaților pentru concursurile de ocupare a posturilor academice vacante;
5. Asigurarea serviciilor educaționale și de cercetare cu personal calificat la standarde profesionale europene;
6. Clasificarea Programelor de licență la categoria „A” de excelență;
7. Diminuarea abandonului școlar și creșterea motivației pentru instruire, prin eficientizarea consilierii și orientării profesionale (CICOC), a tutoriatului și monitorizării participării la activitățile curriculare;
8. Stimularea performanței școlare prin acordarea de burse de studii, burse de excelență, și suport financiar prin burse sociale, scutiri și reduceri de taxe, pentru studenții merituoși, lipsiți de resurse personale sau familiale.

III. Diversificarea ofertei educaționale pentru ciclurile de licență și masterat, cât și pentru calificările postprofesionale și a Programelor învățare continuă (Life-Long-LL) în conexiune cu

tendențele de dezvoltare economică și socioculturală, și a nevoilor de mobilitate și dezvoltare a carierei personale;

1. Crearea și promovarea Programului de licență pentru specializare în domeniul „Digital media”;
2. Elaborarea Proiectului de creare a Programului de studii doctorale în domeniul Stiințelor sociale (Sociologie);
3. Optimizarea procesului de tranziție și integrare a ciclurilor academice (LMD).

IV. Stimularea și creșterea participării și contribuției staffului din facultate la patrimoniul de cunoaștere avansată a societății și comportamentelor umane și de implicare în soluționarea problemelor și nevoilor de dezvoltare a comunităților umane;

1. Dezvoltarea și eficientizarea Centrului emergent de cercetare științifică „Comunicare și Inovare Socială” (CIS) din Institutul PRO-DD;
2. Creșterea cantității și calității cercetărilor și studiilor publicate și clasificate ISI;
3. Stimularea aplicațiilor pentru obținerea de granturi de cercetare, în echipă, în parteneriat, cu implicarea studenților și masteranzilor;
4. Stimularea inițierii și participării în parteneriat la cercetări interdisciplinare;
5. Stimularea creațiilor eseistice individuale și a publicațiilor de popularizare a cunoașterii științifice și a reflecției sociale critice;
6. Stimularea și susținerea logistică a profesorilor pentru elaborarea de manuale și tratate academice necesare educației, instruirii și cercetării;
7. Organizarea bienală a Colocviului de Științe Sociale „ACUM”;
8. Asigurarea managementului editorial și a clasificării B/B+, ale Buletinului Științific al Universității Transilvania, Seria VII, Științe Sociale și Juridice.

V. Dezvoltarea și modernizarea infrastructurii didactice și de cercetare pentru creșterea capacității și performanței instituționale de educare, instruire și inovare;

1. Extinderea, individualizarea, amenajarea și echiparea spațiilor necesare pentru creșterea capacității de școlarizare și pentru diversificarea și flexibilizarea proceselor de educație și instruire;
2. Amenajarea, individualizare și echiparea spațiilor de cercetare cu tehnică și softuri necesare pentru munca performantă în echipă;

VI. Dezvoltarea serviciilor și infrastructurii pentru activitățile studentești extracurriculare de consiliere academică, orientare profesională și socioculturale;

1. Extinderea spațiilor sociale de cazare și optimizarea confortului;
2. Identificarea și amenajarea spațiilor pentru activitățile extracurriculare comunitare, culturale și sportive, inițiate de organizațiile studentești.

VII. Elaborarea de strategii inovative de promovare a ofertei educaționale și profesionale, și de recrutare a candidaților în contextul crizei economice și a diminuării motivării sociale pentru studii academice;

1. Proiect de promovare a ofertei educaționale a facultății;
2. Proiect strategic de recrutare și selectare a candidaților pentru programele educaționale gestionate de facultate;
3. Dezvoltarea parteneriatului cu instituțiile și organizațiile economice și socioculturale pentru optimizarea proceselor de recrutare, educație, instruire și cercetare.

IV. CONSIDERAȚII FINALE

Un sistem managerial de calitate poate fi definit ca reprezentând modul prin care se „gestionează”, „administrează” satisfacția finală oferită de Facultatea de Sociologie și Comunicare beneficiarilor finali - studenții.

Din această perspectivă am putea spune că sistemul managerial exprimă o abordare îndreptată spre calitatea beneficiarilor, influențând totodată marea majoritate a proceselor desfășurate în interiorul facultății prin definirea, documentarea și forma de aplicare a normelor interne referitoare la diversele activități organizaționale.

Aceeași influență managerială este exercitată și asupra modului cum personalul angajat (cadrele didactice și secretariatul) aplică aceste norme și, nu în ultimul rând, orientează modul în care aceștia percep și își reprezintă realitatea, direcționându-le modul de abordare a diverselor situații apărute în munca de zi cu zi, din mediul intern sau extern.

DECAN

Prof.univ. dr. Claudiu COMAN