

„Motto” (Ofertă):

*Candidat onest la funcția de Rector î-mi ofer serviciile, soluțiile și competențele manageriale unei universități cu probleme financiare pentru rezolvarea situației.*

## **Programul managerial pentru funcția de Rector al UPG în mandatul 2020-2024 al candidatului conf. dr. ec. ing. Petru CIOBANU**

### **1. Situația Universității Petrol-Gaze din Ploiești (UPG)**

Pentru o universitate, *condiția elementară de existență* este ca ea să aibă un număr minim necesar de studenți, iar *condiția financiară* de funcționare normală (la parametri optimi) este ca suma veniturilor încasate să fie cel puțin egală sau mai mare decât suma cheltuielilor necesare. *Veniturile* cele mai importante – ca pondere, ale unei universități provin din activitățile didactice și cele de cercetare științifică, iar *cheltuielile* cele mai mari sunt cele cu personalul angajat.

Volumul și valoarea *activităților de cercetare* au o evoluție conjuncturală, neuniformă și nu garantează venituri sigure, stabile și cu flux constant. În plus, multe dintre beneficiile proiectelor și contractelor de cercetare ajung doar la o minoritate a cadrelor antrenate temporar în această activitate. În rest, marea majoritate a cadrelor este dependentă de veniturile provenite din *activitățile didactice*, de existența și numărul normelor didactice și de numărul corespunzător de studenți din programele de licență, masterat, doctorat etc.

În consecință, existența unui număr de studenți apropiat de capacitatea optima de școlarizare a Universității reprezintă soluția cea mai sigură pentru întreaga comunitate academică, pentru funcționarea normală și dezvoltarea acestora în condiții bune. Orice alte activități și programe suplimentare care - de regulă, necesită și bani, devin posibile în măsura în care suma veniturilor este mai mare decât cea a cheltuielilor și astfel apar resursele necesare – evident, cu respectarea legislației în vigoare. Altfel spus, cele două condiții de mai sus sunt strâns legate între ele deoarece condiția financiară depinde în mare măsură de numărul studenților din universitate.

Din păcate, în ultimii ani și la nivel național, numărul total al candidaților la concursurile de admitere în universități este din ce în ce mai mic (cu tendință de scădere) față de numărul total al locurilor disponibile în ofertele lor educaționale. O asemenea situație se înregistrează de câțiva ani și la UPG, ceea ce face ca situația financiară a acesteia să fie deficitară. **Primele soluții aplicate** au fost cele de reducere parțială sau totală a tuturor cheltuielilor posibile (...) – inclusiv a celor salariale, dar toate acestea **au ajuns deja la un prag extrem de suportabilitate**. Dacă tendința se confirmă, atunci **următoarea soluție** nu poate fi decât **reducerea numărului de posturi și de personal**.

Situația comodă din trecut în care – la nivel național, numărul de candidați la admitere era mai mare decât cel al locurilor disponibile s-a cam terminat; situația și raportul s-au inversat, iar universitățile concurează între ele pentru atragerea unor candidați cu numărul în scădere.

În fața acestei situații **comunitatea academică din UPG** este singură și pe cont propriu, în competiție cu multe universități mai mari, cu tradiție mai îndelungată, care o depășesc la multe capitole, inclusiv la cel de management universitar de unde **așteaptă și speră la o salvare prin alegerea noului Rector și a echipei sale**. Dacă nouă echipă de conducere va ignora gravitatea situației actuale și /sau va recurge la măsuri neinspirate, atunci vor exista riscuri serioase pentru existența Universității (ca entitate juridică, într-o primă etapă), și pentru locurile ei de muncă, iar toate acestea sunt posibile într-un orizont de timp nu prea îndepărtat.

## **2. Strategia acestui program managerial**

Gravitatea situației și a posibilelor efecte prezentate mai sus impun – cel puțin pentru următorul mandat (2020-2024), o strategie inedită, cu obiective prioritare și soluții speciale. Strategia propusă de acest program este aceea de a concentra toate eforturile și resursele disponibile către următoarele **direcții principale de acțiune**:

2.1. Ocuparea în număr cât mai mare a locurilor disponibile din ofertele educaționale ale UPG și asigurarea unor creșteri de la an la an.

2.2. Asigurarea condițiilor de menținere la programele de studii licență /masterat /doctorat - pe întreaga durată de derulare, a tuturor studenților înscriși, acordând o atenție specială celor vulnerabili.

2.3. Asigurarea unor condiții sociale (cazare, masă), de studiu, de recreere și de viață – în general, atractive pentru actualii și viitorii studenți ai UPG.

2.4. Îmbunătățirea condițiilor de muncă, profesionale și de carieră ale tuturor categoriilor de angajați din UPG, începând cu cele de ordin salarial și cu cei tineri sau la început de carieră.

2.5. Asigurarea tuturor condițiilor necesare pentru creșterea calității și a performanțelor în domeniul didactic și al cercetării științifice.

Oricare dintre aceste direcții de acțiune nu reprezintă o noutate pentru nici unul dintre cadrele UPG – indiferent dacă a deținut sau nu vreo funcție de conducere. Toate s-au aflat în atenția permanentă a echipelor anterioare de conducere de la toate nivelele. Toate le vom regăsi în programele manageriale ale tuturor candidaților înscriși în actuala competiție.

Noi și inedite (altele decât cele practicate până acum) sunt soluțiile de punere în practică, aflate în portofoliul acestui program. O parte dintre aceste soluții nu vor fi desconspirate aici, în prezentul document care urmează să devină public; motivul este acela că eficiența lor riscă să fie puternic afectată dacă vor fi practicate și de către universitățile concurente. Evident că – în aceste condiții, este de așteptat ca eficiența maximă a fiecărei soluții să se limiteze la durata unui sezon de admitere, dar se garantează existența de soluții diferite pentru fiecare sezon de pe durata mandatului.

### 3. Obiectivele prioritare ale acestui program

Legislația din domeniu și documentele interne - elaborate și publicate de UPG, reglementează clar și complet toate drepturile, competențele și îndatoririle Rectorului. Prin urmare, am considerat că nu este necesar ca toate acestea din urmă să fie repetate aici, însă ele fac **parte integrantă din prezentul program managerial**.

De asemenea **nu sunt incluse în acest document** următoarele elemente:

- obiectivele, măsurile și activitățile implementate deja, care funcționează, care au devenit rutină în UPG și care apar stereotipic aproape în orice program de management universitar;

- soluțiile unor obiective care odată făcute publice riscă să devină inefficiente prin practicarea lor și de către universitățile concurente. De regulă aceste soluții fac parte din categoria celor ce au ca rezultat atragerea candidaților la admitere, ocuparea locurilor din oferta educațională și menținerea studenților înscriși pe toată durata studiilor;

- obiectivele minore și fără importanță pentru cititorii din afara comunității UPG cum ar fi de exemplu „ameliorarea măsurilor de igienă colectivă din universitate prin înlocuirea în toate toaletele - cu altele noi și moderne, a uscătoarelor de mâini, a recipientilor pentru săpunul lichid și a suportilor pentru hârtie igienică”.

Sunt prezentate în acest document obiectivele prioritare care odată realizate au un impact pozitiv și major asupra direcțiilor strategice enumerate mai sus - în capitolul 2, după cum urmează:

#### 3.a) Obiective destinate studenților (primele cinci ca importanță)

3.1. **Actualizarea și completarea cu elemente noi a listei de specializări și programe de studii** - din UPG, cu scopul de a acoperi un segment cât mai larg din preferințele și opțiunile viitorilor studenți, vizavi de evoluția actuală și de viitor a profesiilor, a cerințelor și a tendințelor de pe piața forței de muncă. Se va analiza oportunitatea de înființare a unor specializări noi, de perspectivă, compatibile și înrudite cu domeniile deja existente (petrol, gaze, petrochimie, mecanic, electric, economic, științe, litere) și pentru care sunt îndeplinite – în mare parte, condițiile de funcționare.

Câteva exemple de astfel de specializări noi - care merită analizate, sunt: *Inteligența artificială, Nanotehnologia, Energiile viitorului, Gestionarea resurselor de apă* etc. Pentru următoarea rundă de acreditare / autorizare provizorie fiecare facultate va trebui să propună și să analizeze oportunitățile de înființare pentru minimum trei astfel de specializări noi sau câte o propunere de la fiecare departament.

3.2. **Corelarea și extinderea capacităților de cazare și masa** – din campusul UPG, la nivelul maxim impus de ocuparea completă a ofertei educaționale folosind ca date de estimare volumul de solicitări cunoscut din anii anteriori.

Se va analiza ca soluție de rezervă posibilitatea de închiriere a spațiilor de cazare disponibile din căminele liceelor din zonă (*Liceul 1 Mai, Liceul de Chimie* etc).

3.3. **Înființarea în campusul universitar a unei agenții permanente de recrutare, intermediere și plasare a forței de muncă** destinată exclusiv studenților (pentru cererile și ofertele *part time*) și absolvenților din UPG - pentru cererile și ofertele *full time*.

3.4. **Reducerea cazurilor de abandon școlar** prin acțiuni eficiente de depistare timpurie, consiliere și sprijinire a studenților cu probleme financiare, a celor nemotivați sau dezorientați profesional.

3.5. **Diversificarea și îmbunătățirea condițiilor de recreere ale studenților** – și nu numai, prin extinderea Bazei sportive a Universității (de exemplu – construirea unui **bazin acoperit de înot cu program permanent** - 24 ore/zi, 7 zile/săptămână).

### **3.b) Obiective destinate angajaților (primele zece ca importanță)**

3.6. **Creșterea veniturilor salariale ale tuturor angajaților** afectați de ultimele reduceri (fortuite la rândul lor de situația financiară a universității), cu termen imediat după echilibrarea balanței de venituri și cheltuieli.

Ulterior acestor creșteri se vor analiza posibilitățile de **reducere ale decalajelor salariale dintre cadrele UPG prin creșterea în măsură mai mare a veniturilor posibile ale debutanților și ale angajaților tineri** (preparatori, asistenți, lectori, șefi de lucrări) față de creșterile conferențiarilor și profesorilor.

Măsura are ca scop atragerea în cariera universitară a absolvenților tineri cu rezultate profesionale de excepție, simultan cu cea de păstrare a cadrelor valoroase și cu experiență.

3.7. **Premierea anuală** – în cadrul festivității de deschidere a noului an universitar, **a studenților și a cadrelor didactice cu cele mai bune rezultate** obținute în activitatea didactică și de cercetare din anul universitar anterior – separat pentru fiecare categorie de activități și de candidați.

De asemenea, se vor crea și aplica condițiile necesare pentru ca **fiecare cadru didactic să poată beneficia** - cel puțin o dată în întreaga carieră universitară, **de anul sabatic**.

3.8. **Crearea unui colectiv specializat în redactarea proiectelor și a documentelor necesare pentru o accesare mai eficientă a fondurilor structurale și europene.**

În prezent o echipă de cercetare care aplică pentru un astfel de proiect trebuie să parcurgă și să-și însușească o legislație și o documentație extrem de voluminoase, timpul și eforturile alocate sunt foarte mari, iar șansele de succes și productivitatea sunt foarte scăzute.

Beneficiile acestui obiectiv sunt cele specifice activităților de cercetare: venituri mai mari, dotări pentru laboratoare, deplasări la conferințe, publicări ale rezultatelor obținute etc.

3.9. **Acreditarea și mediatizarea laboratoarelor ce pot realiza /furniza serviciile de cercetare** cerute de activitățile economice din România și nu numai.

În acest scop se va realiza:

- prospectarea pieței și depistarea cererilor de servicii de cercetare (testare, investigare, expertiză etc) existente în activitățile economice din România;

- selecția laboratoarelor favorite /prioritare, acreditarea lor și mediatizarea online prin platformele dedicate.

Efectele așteptate din realizarea acestui obiectiv sunt:

- creșterea veniturilor provenite din activitățile de cercetare;

- alinierea programelor analitice la cerințele reale și actuale ale activităților economice;

- posibile creări de noi locuri de muncă și **angajări de laboranți**, mai ales acolo unde

– în prezent, aceștia lipsesc din schema de personal sau posturile lor sunt neocupate.

3.10. **Indexarea ISI a Buletinelor științifice editate de UPG** prin elaborarea și implementarea unui program pe termen lung, care să aibă ca rezultat final atingerea acestui deziderat. În favoarea și sprijinul acestui program se vor adapta corespunzător standardele interne de avansare didactică și normele de cuantificare ale activităților de cercetare. Efectele preconizate și urmărite ale acestui obiectiv sunt:

- creșterea productivității și eficienței în activitatea de publicare a articolelor ISI;
- reducerea costurilor financiare, a timpului de publicare și a eforturilor din partea cadrelor UPG interesate și implicate în publicarea articolelor ISI.

3.11. **Dezvoltarea Școlii Doctorale.** Potențialul financiar al Școlii Doctorale din UPG este insuficient valorificat. Cauzele principale ale acestei situații, soluțiile de rezolvare și obiectivele necesare sunt:

a) Numărul conducătorilor de doctorat din UPG este prea mic față de cerințele existente și condițiile disponibile. Se impune ca soluție urgentă – pe de o parte, încurajarea și sprijinirea tuturor profesorilor fără drept de conducere la doctorat pentru a obține acest drept și – pe de altă parte, **creșterea numărului de profesori** prin asigurarea condițiilor necesare în acest scop.

b) În general, marea parte a profesorilor sunt implicați în prea multe activități al căror specific se situează mult sub nivelul și potențialul lor științific. Soluția constă în **eliberarea lor de multe activități de rutină** cum ar fi de exemplu obligația de îndrumare a proiectelor /lucrărilor de licență sau diverse sarcini administrative (...). Efectul acestei soluții poate fi și o distribuție mai uniformă a funcțiilor și a responsabilităților în rândul cadrelor didactice.

3.12. **Demararea proiectului „Universitatea Națională de Resurse Minerale” (UNRM).** În condițiile unei tendințe generale - obiectivă și inevitabilă, de scădere a numărului total de studenți, economia națională și bugetul de stat nu va mai putea să suporte finanțarea necesară pentru învățământul superior cu structura actuală. Astfel se va impune inevitabil o restructurare a acestuia pe alte criterii mai avantajoase - din punct de vedere economic, adică cu un volum de cheltuieli necesare mult mai mic decât cel actual. Din analizele făcute rezultă că singura soluție de actualitate este înființarea unor *universități naționale* – câte una pentru fiecare domeniu major al învățământului superior, al cercetării și al economiei naționale. Prima dintre ele care se impune a fi înființată este UNRM. Această universitate trebuie să reunească **toate specializările și programele studiilor universitare de stat care pregătesc specialiștii pentru exploatarea resurselor minerale ale subsolului** – în general, cele strategice necesare ca materii prime pentru industria energetică, alimentară, sănătate, apărare etc – în special (petrol, gaze, cărbuni, mineruri, sare, apele subterane etc).

Dintre toate acestea, ponderea cea mai mare – nu neapărat ca număr, ci ca importanță pentru economia națională, o au specializările și programele din UPG. Prin urmare se justifică astfel ca UPG să inițieze investigațiile (analizele) și pregătirile necesare pentru crearea aceluiași consorțiu național ce urmează să devină UNRM. Procesul de înființare al unei astfel de universități este unul lung și laborios; de aceea se impune începerea lui pe durata noului mandat astfel încât ea să devină funcțională - cel mai târziu, în jurul anului 2030.

Acest obiectiv este important pentru evoluția cu succes a universității pe termen lung.

3.13. Elaborarea și implementarea unei **metodologii interne privind selecția și structurarea informațiilor științifice predate studenților în cadrul activităților didactice de curs /seminar /lucrări /proiect.**

Pe site-ul UPG există cu mult peste o sută de documente (regulamente, proceduri, metodologii, planuri, programe etc), dintre care o mare parte vizează calitatea activităților didactice. Ori primul pas în analiza și ameliorarea acestei calități trebuie să răspundă la întrebări banale precum: ce informații științifice transmitem /predăm studenților; cum facem selecția și structurarea lor; cum întocmim programa analitică, cuprinsul și conținutul unui suport de curs /seminar /lucrări /proiect etc.

Personal sunt cadru didactic și titular de discipline de aproape 30 de ani. În tot acest timp nu știu să fi existat o întâlnire de instruire sau un ghid scris care să răspundă la întrebările de mai sus. Necesitatea unui asemenea ghid este și mai mare în cazul disciplinelor noi care nu au existat în UPG și în țară (foarte multe ca număr în ultimii ani) sau cel al disciplinelor de specialitate din domeniile tehnice unde tot timpul apar tehnologii și echipamente noi. Ori în aceste condiții riscul de discrepanță /neconcordanță între ceea ce se predă studentului la facultate și ceea ce întâlnește absolventul la locul de muncă este extrem de mare.

În postura de titular a cel puțin cinci asemenea discipline - noi la momentul când am început predarea lor, am schițat o primă versiune pentru ghidul susmenționat pe care intenționez să o supun dezbaterii publice - pentru eventuale completări și modificări, pentru ca ulterior să devină o metodologie internă agreată de comunitatea UPG. Pe lângă aspectele general valabile, ghidul va include și particularitățile specifice de la fiecare facultate și domeniu, precum și o secțiune - și mai consistentă, destinată planurilor de învățământ (...).

**3.14. Diversificarea și lărgirea paletii de servicii educaționale ale Universității** - în funcție de oportunitățile, cerințele și condițiile prezentului. În acest scop se vor analiza diverse cerințe și tendințe din segmentele destinate instruirii continue, absolvenților din domeniile preuniversitar, postliceal sau postuniversitar, care sunt compatibile cu posibilitățile existente în UPG. Efectul financiar urmărit este acela de crearea a unor surse noi de venit de pe urmă activităților didactice.

**3.15. Introducerea și promovarea unor metode moderne – cu eficiență verificată, de management** cu scopul de a ameliora indicatorii economici și de performanță ai Universității, de a **crește veniturile** - prin depistarea de surse noi sau eficientizarea celor existente, concomitent cu analiza posibilităților de **scădere a unora dintre cheltuieli**.

Tot ca soluții pentru acest obiectiv sunt vizate corectarea, completarea și actualizarea unor metodologii /proceduri interne depășite, neconforme cu realitatea sau contraproductive cum ar fi ca exemple cea de admitere sau cea a alegerilor. Tot ca exemplu, actuala metodologie a alegerilor – calendarul ei mai concret, nu permite transmiterea către echipele noului mandat a experienței și a *know-how*-ului acumulat în mandatul anterior, iar consecințele afectează calitatea și performanța actului managerial.

#### **4. Profilul candidatului ideal**

Doar programul managerial și obiectivele lui – oricât de bune ar fi, nu garantează rezolvarea problemelor și redresarea situației din UPG; contează în mare măsură și competențele manageriale și soluțiile candidatului.

În condițiile normale și fără probleme financiare ale unei universități, orice cadru didactic cu vreo 10 ani de activitate universitară și după o perioadă de acomodare - de câteva luni, poate să facă față cu succes funcției de Rector. În schimb, într-o situație delicată - ca cea

actuală din UPG și din multe alte universități din țară, menținerea instituției pe linia de plutire și redresarea situației financiare devine o provocare și o adevărată aventură chiar și pentru specialiștii în management. Ușurința cu care unii candidați – fără prea multe cunoștințe și experiență managerială, promet să rezolve toate aceste probleme, mă îngrijorează și îmi creează insomnii. De fapt, rezultat al acestor insomnii sunt prezentul program și decizia mea de a intra în actuala competiție.

Într-una dintre notițele mele de curs - de pe vremea când eram student la *Management*, am găsit „profilul candidatului ideal” pe care l-am adaptat pentru candidatul la funcția de Rector și astfel au rezultat următoarele *condiții majore*:

4.1. Să dețină **cunoștințe teoretice de bază din domeniul Managementului** obținute – de preferat, în urma unui program de studii de lungă durată și de nivel superior. Sunt importante și relevante – unde e cazul, existența lucrărilor științifice publicate în domeniul *Managementului* cu rezultatele personale și de valoare ale candidatului. Important de remarcat aici este faptul că numărul și nivelul lucrărilor științifice - din alte domenii, nu au absolut nici o relevanță asupra competențelor manageriale ale candidatului. Sunt gata să garantez că marea parte a laureaților premiului *Nobel* – de exemplu, fără studii și experiență în *Management*, nu sunt buni manageri.

4.2. Să dețină **experiență practică de administrare efectivă de pe poziția nr. 1 de conducere**, - a unei instituții, companii, societăți care desfășoară și activități comerciale, pe durata a cel puțin câțiva ani de exercițiu financiar. Pentru această perioadă sunt importante și relevante rezultatele personale, dar mai ales cele obținute de compania în cauză comparativ cu cele ale companiilor concurente.

4.3. **Capacitatea de a găsi soluții la probleme și situații atipice sau inedite**, neîntâlnite anterior, confirmată prin rezultatele practice din trecut obținute în astfel de situații. Aici alegătorul are misiunea grea de a face diferență între candidații doar *informați* și cei *competenți*. Se poate obține un prim răspuns doar dintr-o analiză atentă și pertinentă a programelor manageriale ale candidaților în cursă. La cei din prima categorie – care ar trebui amendați de către alegători, programul managerial nu conține obiective și soluții concrete, punctuale și de valoare, ci doar liste complete cu atribuțiile și responsabilitățile unui Rector – grupate impecabil pe categorii și domenii, copiate din diverse surse publice.

4.4. **Timpul disponibil să fie suficient - comparativ cu cel necesar, pentru îndeplinirea în bune condiții a noilor atribuții** care îi revin prin funcția la care candidează.

Se recomandă evitarea candidaților ce dețin deja alte funcții și responsabilități profesionale care le consumă marea parte din timpul necesar pentru noua funcție. Câștigarea funcției de către un astfel de candidat - de regulă, obligă la soluții de compromis (realizarea atribuțiilor „din mers”, „pe genunchi” sau de către subalterni) și evident cu rezultate pe măsură.

4.5. **Motivația candidatului pentru funcția în cauză să fie convingătoare și onestă, iar starea de sănătate să-i permită exercitarea fără probleme a noilor atribuții.**

Personal, consider că nu trebuie incluse în categoria „oneste” motivațiile candidaților colecționari de funcții.

## 5. Profilul candidatului *Petru Ciobanu*

În ce mă privește, plusurile și minusurile mele pentru fiecare criteriu din lista de mai sus - de la punctul 4, sunt după cum urmează:

5.1. **Am absolvit o facultate de *Management*** - licență zi, cu durata de 4 ani, din cadrul UPG și dintre primele promoții de după înființarea specializării, pe vremea când eram asistent universitar; cei mai mulți dintre profesorii pe care i-am avut atunci la disciplinele de specialitate veneau de la ASE București.

Dintre cele 60 de discipline studiate aici – multe dintre ele prevăzute și cu ore de proiect, menționez doar câteva din categoria celor de specialitate în domeniu: *Managementul calității, Management operațional, Managementul resurselor umane, Management comparat, Managementul aprovizionării, Managementul producției, Managementul marketingului, Managementul pe proiecte, Tehnici de management, Previziune economică, Auditul întreprinderii, Analiză economico-financiară, Conducerea afacerilor, Proiecte economice, Finanțe publice, Contabilitate, Drept comercial, Drept civil etc.*

Am urmat și absolvit această a doua facultate nu doar pentru a mai obține o diplomă, ci pentru a descoperi și înțelege noțiunile și instrumentele necesare pentru administrarea cu succes a unei societăți comerciale la care eram asociat unic la acea vreme.

Nu am lucrări publicate în acest domeniu, în schimb am realizat – ca titular de disciplină, suportul de curs și lucrări ale disciplinelor noi „*Managementul forajului*” și „*Managementul sistemelor de extracție*” pe care le predau începând de la introducerea lor în planurile de învățământ ale unor masterate de la Facultatea IPG. Pentru orele de lucrări ale acestor discipline am realizat câteva softuri originale, dar nepublicate până la acest moment.

5.2. Dețin **experiență practică de conducere și administrare efectivă - de pe poziția nr. 1 de conducere**, a unei societăți comerciale care – timp de câțiva ani, a realizat activități de cercetare-proiectare pe baza de contract, pentru companii din domeniul petrol și gaze. Pentru această perioadă societatea în cauză a obținut rezultate bune (profit).

De asemenea, am acumulat experiența specifică funcției de director de proiect pe durata de realizare a mai multor contracte de cercetare științifică coordonate în UPG sau anterior în ICPPG. În *Raportul de activitate de la sfârșitul de mandate* al rectorului *Vlad Ulmanu* am fost inclus în primii 10 - din întreaga Universitate, al directorilor de proiect după valoarea cumulată a contractelor de cercetare aduse în UPG, realizate și încasate. De la Facultatea IPG – în acest clasament, a mai fost inclus doar conferențiarul *Sorin Neacșu*.

În trecut nu am deținut nici o funcție de conducere din UPG. Am fost solicitat pentru cea de responsabil cu IFR din IPG, dar am refuzat-o din cauza agendei profesionale și a programului didactic foarte încărcate la acel moment. Pentru câteva mandate am fost membru în Consiliul profesoral al Facultății IPG.

Se cuvine să adaug aici faptul că – în calitate de asistent și apoi de șef lucrări, pe durata a mai multe mandate am realizat de unul singur *Statul anual de funcții al Catedrei Foraj-Extracție*, în condițiile în care numărul de posturi era mai mare decât al actualului Departament FET și nu exista un soft dedicat pentru întocmirea acestui document.

5.3. Mă consider o persoană cu capacitatea de a găsi soluții la probleme și situații atipice sau inedite. Nu pot convinge de acest lucru decât prin rezultatele mele profesionale de excepție obținute în carieră. De exemplu am reușit – în mare parte cu forțe proprii și cu fonduri provenite de la contractele mele de cercetare, înființarea în sala Gp8 a unui laborator modern, unic în țară, destinat disciplinei „*Geomecanică de zăcământ și sondă*”.



Singura nerealizare care ar putea să mi se impute este aceea că încă nu dețin gradul de profesor. Motivul este unul premeditat pentru că am ales ca multe dintre lucrările mele științifice - dintre cele bine cotate, să fie direcționate pentru publicare în IJRMGGPW (*International Journal of Rock Mechanics and Geomechanics for Gas, Petroleum and Water*, ISSN 2537 – 5091) la care sunt Editor șef sau la diferite congrese și conferințe mondiale sau internaționale din domeniu, de cel mai înalt nivel științific, dar neindexate ISI (...). Am ales ca rezultatele mele să ajungă cu precădere la specialiștii din domeniu decât publicarea într-un jurnal cotate ISI, dar dintr-un alt domeniu.

**5.4. Timpul disponibil - estimat în acest moment, pentru perioada următorului mandat.** În afară de timpul necesar pentru îndeplinirea atribuțiilor care î-mi revin prin norma didactică de conferențiar, alte activități și norma de timp estimată acum - pentru durata următorului mandat, sunt după cum urmează:

- circa 3 ore/lună pentru funcția de Președinte al Grupului Național Român din ISRM (*Romanian National Group of International Society for Rock Mechanics*);
- circa 5 ore/lună pentru funcția de Editor șef la IJRMGGPW;
- circa 16 ore/lună pentru redactarea lucrărilor științifice incluse în diverse programe de publicare (cărți, articole, lucrări pentru conferințe etc).

Deci în total cam 24 ore/lună, adică - în medie, o oră din fiecare zi lucrătoare a lunii.

**5.5. Motivele pentru care candidez la funcția de Rector pentru noul mandat:**

a) Salariul primit de la UPG este singura mea sursă de venit din care trebuie să-mi plătesc toate cheltuielile de zi cu zi (facturile, ratele unor credite la bănci etc). În aceste condiții nu-mi sunt indiferente situația, problemele și evoluția universității.

b) Sunt neîncrezător în soluțiile, competențele și șansele de succes ale unora dintre actualii candidați la care le cunosc rezultatele manageriale anterioare. Mai concret, pe durata unor funcții deținute anterior nu au obținut rezultatele minime așteptate.

c) Dețin soluții noi, inedite, de care am convingerea că – prin implementarea și finalizarea lor, vor concretiza obiectivele acestui program.

d) În prezent nu am nici o problemă de sănătate care ar putea să-mi impiedice exercitarea unei funcții de conducere, dar nici nu subapreciez riscurile de acest fel ale funcției pentru care candidez acum.

## **6. Angajamentele și garanțiile candidatului**

Promisiunile pe care doresc să le fac aici sunt următoarele:

6.1. Mă voi strădui permanent ca - prin activitatea mea în noua funcție, să nu dezamăgesc pe nici unul dintre angajații onești din UPG.

6.2. Nu am datorii față de nici o persoană din UPG sau din afară, nu sunt o persoană influențabilă și nici răzbunătoare. Prin urmare, riscurile de a folosi nouă funcție în asemenea scopuri sunt inexistente.

6.3. Referitor la garanții, aproape toate afirmațiile mele din acest document sunt verificabile. Singura excepție o constituie câteva soluții noi și nedezvăluite în acest document, dar pentru care voi depune în timp util – înainte de data alegerilor, o demisie în alb (semnată și nedată) la Secretariatul Senatului UPG.

## **7. Prognosticurile candidatului**

Nu sunt prea optimist în legătură cu rezultatul acestor alegeri. **Nu mă îngrijorează un eventual insucces al meu, ci mai mult programul și competențele candidatului câștigător.** Am în vedere aici criteriile tradiționale de selecție practicate de unii alegători. Altfel spus, nu mă aștept să obțin votul de la următoarele categorii de alegători:

a) cei ce nu vor ajunge să citească programele candidaților - inclusiv pe al meu, și se vor ghida după aparențe sau după tendințe;

b) alegătorii orgolioși de la alte facultăți care doresc cu orice preț – indiferent de consecințe, ca reprezentantul lor în această competiție să câștige;

c) cei care votează conform „indicațiilor primite de sus”;

d) cei care susțin un anumit candidat dintr-un motiv sau interes personal;

e) colegele care doresc ca Rector un candidat mai tânăr, mai frumos sau mai înalt decât mine sau - cu alte aptitudini (artistice, sportive) decât cele manageriale ale mele.

Cu toate acestea există șanse ca acest program să aibă o audiență și o adeziune ridicată, iar scorul meu în această competiție să fie peste așteptările unora. Personal mă sperie calificarea pentru turul 2 în care - fiind doar doi candidați, sunt șanse mari de a exista o confruntare publică justificată prin miza acestor alegeri mult diferită și deasupra tuturor celor anterioare. Asta mă îngrijorează pentru că la prima experiență de orice fel întotdeauna am fost puțin timid și stresat. În consecință, pentru o astfel de situație nu-mi acord șanse prea mari de succes.

Trebuie înțeles că în condițiile organizatorice actuale Rectorul nu poate să ofere favoruri preferențial facultății de la care provine. Pe de altă parte - cel puțin la facultățile tehnice, orele și activitățile didactice cu studenții – de la disciplinele generale din primii ani de studiu, nu pot fi acoperite doar cu cadrele departamentelor din propria facultate. **În consecință situația și problemele din UPG pot fi rezolvate numai concomitent pentru toate facultățile și pentru toate departamentele.**

## **8. În loc de încheiere (Rezumat și concluzii)**

Din respect pentru timpul cititorului mi-am propus ca acest document să nu depășească 10 pagini. Actualul program managerial conține 5 direcții strategice de acțiune și 15 obiective prioritare (5 destinate studenților și 10 - întregii comunități academice din UPG) care au ca țintă principală o redresare – directă sau indirectă, a situației financiare actuale a universității.

Decizia de participare la această competiție a venit relativ târziu, iar timpul necesar pentru redactarea prezentului program a fost subestimat. Din aceste motive unele probleme, aspecte și comentariile lor au rămas în afara prezentului document, iar forma lui actuală nu a beneficiat de o corectură gramaticală finală, necesară pentru statutul meu de persoană parțial „informată” în acest domeniu lingvistic. Aș fi putut să cer ajutorul unui specialist în domeniu, dar m-a oprit gândul că „prieteni” mei invidioși pe ideile din acest document ar rămâne fără motive de critică. Uneori și critica poate fi o formă de reclamă.

**Î-mi pun speranțe mari în cadrele oneste și responsabile din UPG care vor analiza atent și profesional programele și competențele tuturor candidaților din această competiție, iar în final vor face alegerea cea mai bună.**

Pentru mai multe detalii sau completări asupra unor aspecte din acest document precum și răspunsuri la întrebări oricât de dificile, sensibile sau incomode stau la dispoziția oricărui dintre cadrele UPG prin pagina de *Facebook* a grupului *Academica-UPG-Ploiesti*.

30.01.2020

**Conf. dr. ec. ing. Petru CIOBANU**  
**Departamentul Foraj-Extracție-Transport**  
**Universitatea Petrol-Gaze din Ploiești**

**P.S.** Mulțumesc și pe această cale colegilor care au acceptat să arunce o privire pe acest document și care m-au încurajat cu optimismul lor.