

**UNIVERSITATEA *TRANSILVANIA* DIN BRAȘOV
FACULTATEA DE SOCIOLOGIE ȘI COMUNICARE
DEPARTAMENTUL DE ȘTIINȚE SOCIALE ȘI ALE COMUNICĂRII**

Conf. univ. dr. COMAN CLAUDIU

PLAN MANAGERIAL

în vederea ocupării funcției de Director al Departamentului de

Științe Sociale și ale Comunicării,

Facultatea de Sociologie și Comunicare

I. EFICIENȚĂ ȘI EFICACITATE. NOUL MODEL AL DEPARTAMENTULUI DE ȘTIINȚE SOCIALE ȘI ALE COMUNICĂRII

Orice organizație (e.g. Facultatea de Sociologie și Comunicare) poate fi privită ca o structură socială, formată dintr-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. Astfel, un Departament de Științe Sociale și ale Comunicării orientat 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 Departamentului de Științe Sociale și ale Comunicării, în scopul îndeplinirii atribuțiilor funcționale la nivelul întregii structuri, este necesar inițierea unui proces managerial continuu și eficient.

Din acest punct de vedere, este oportună consolidarea tuturor acțiunilor și relațiilor între sectoarele locale și mediul universitar, multe din acțiunile acestea putând fi întreprinse de sociologi. Dar, aceste tipuri de colaborări în planul cercetării și cu implicații directe asupra comunității locale au nevoie de o unitate de conducere, de un management eficient și de un plan de acțiuni bine definit, cu o mai bună concentrare pe o serie de proceduri specifice unui Departament de Științe Sociale și ale Comunicării, prin asigurarea coerenței în conducere și asumarea unor scopuri finale: excelență și autonomie profesională; dezvoltarea unei culturii organizaționale și profesionale; consistență etică; atitudine de conducere proactivă.

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.

Rățiunea acestui model constă în transformarea departamentului în beneficiul cadrelor didactice și al studenților, ca public principal, dar și în beneficiul celorlalte publicuri țintă. Scopul principal al acestui proces de intervenție managerială se axează pe transformarea actului de conducere în sine, într-unul caracterizat de performanțe măsurabile la nivelul departamentului.

II. OBIECTIVUL MANAGERIAL

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 că orice organizație (e.g. Departamentul de Științe Sociale și ale Comunicării din cadrul 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, auxiliar) în cadrul acestui departament a unei minime cooperări, indispensabilă actului de supraviețuire și funcționare instituțională.

În perioada imediat următoare, Departamentul de Științe Sociale și ale Comunicării 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: legislative, sociale, economice, 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.

Din acest punct de vedere, se poate defini obiectivul meu managerial, ca fiind: ***continuarea și eficientizarea reorganizării structurilor funcționale*** ale noului Departament de Științe Sociale și ale Comunicării în vederea creșterii capacității instituționale și a eficienței activităților desfășurate, perfecționarea managementului în vederea îndeplinirii cu maximă operativitate a atribuțiilor funcționale.

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 personal ca actual Șef de Catedră, 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.

Pot afirma, în urma experienței deja acumulate ca Șef de Catedră, faptul că a conduce un departament cere mai mult decât dorința de a fi propriul tău șef. Necesită dedicație, perseverență, abilitatea de a lua decizii și abilitatea de a te descurca atât cu resursa umană, cât și cu cea financiară.

Angajații noului departament joacă un rol extrem de important în toate etapele 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 colegii universitari. Pentru aceasta, managerul trebuie să-i integreze pe toți angajații într-un colectiv bine conturat, ținându-i la curent cu schimbările și cerându-le mereu părerea despre acestea.

III. OBIECTIVE STRATEGICE

1. Creșterea gradului de eficacitate și de îndeplinire cu maximă operativitate a atribuțiilor manageriale.
2. Îmbunătățirea calității actului managerial din cadrul Departamentului de Științe Sociale și ale Comunicării și a nivelului de comunicare la nivel intern.
3. Continuarea și îmbunătățirea activităților întreprinse până în prezent.

O prioritate în conducerea și reorganizarea Departamentului de Științe Sociale și ale Comunicării ar fi reprezentată de acuratețea actului managerial, dezvoltarea resursei umane din cadrul departamentului și reorganizarea activităților din departament pentru eficientizarea acestora.

Scopul principal al unui manager în cadrul acestui departament ar trebui să fie acela de cuprindere exhaustivă a orizontului instituțional și de planificare a organizației sale ca una care generează schimbare.

Decizia managerială va fi gândită pe sistemul descentralizării Departamentului de Științe Sociale și ale Comunicării, ca structură organizatorică ce răspunde cel mai bine cerințelor unui demers managerial. În aceste condiții, persoanele fiind implicate direct în desfășurarea activităților curente, deciziile și acțiunile referitoare la calitatea actului decizional pot fi mai bine fundamentate, iar măsurile necesare pentru rezolvarea problemelor identificate pot fi luate cu mai multă eficiență și operativitate.

Singurul dezavantaj identificat modelului propus este legat de eforturile de integrare și coordonare ale activităților, dar acestea pot fi realizate prin identificarea ciclică a calității proceselor manageriale, respectiv prin comunicare și lucru în echipă.

Ca orice activitate, deciziile manageriale se sprijină pe o serie de principii care stabilesc cele mai importante direcții pe care Departamentul de Științe Sociale și ale Comunicării trebuie să le urmeze pentru a oferi un maximum de eficiență în desfășurarea activităților.

IV. OBIECTIVE PRIORITARE

a) Raporturile cu comunitatea - încercarea de promovare a colaborărilor între mediul universitar și comunitatea locală, respectiv administrația publică, cea locală și centrală, alte organizații implicate în procesele comunitare pentru dezvoltarea cercetărilor din domeniul social cu aplicabilitate directă asupra funcționării mediului local;

b) Raporturile între facultăți și departamente de specialitate – continuarea colaborărilor de cercetare pe bază de proiecte, granturi de cercetare sau alte forme de colaborare între facultățile și departamentele din țară din sfera științelor sociale și ale comunicării;

c) Optimizarea managementului și resurselor umane prin următoarele obiective:
- optimizarea sistemului de recompensare a cadrelor care își desfășoară activitatea de predare și cercetare cu rezultate bune și foarte bune;
- perfecționarea sistemului de formare și de pregătire continuă; alegerea, din punct de vedere al managerului, al unui sistem descentralizat de organizare al activităților;

d) Alte obiective țintă:

- înființarea Școlii Doctorale în cadrul Facultății de Sociologie și Comunicare, ca o minimă condiție de supraviețuire instituțională;

- aplicarea la proiecte sau granturi de cercetare științifică din partea membrilor Departamentului și constituirea unor echipe de cercetare;
- prioritizarea colegilor în finalizarea studiilor de doctorat și stabilirea colectivului departamental cu un grad minim de asistent doctor;
- acreditarea programului de studiu de licență Comunicare și Relații Publice;
- oferirea de posibilități cât mai variate studenților și cadrelor didactice de a participa la mobilități internaționale prin programele de suport existente la acest moment și mărirea bazei de date cu alte legături și parteneriate cu alte centre universitare din Uniunea Europeană;
- definitivarea și îmbogățirea suporturilor de curs la fiecare disciplină și titular de curs;
- implementarea consistentă a sistemului de eLearning la nivelul departamentului prin directa îndrumare a responsabilului de sistem și a Directorului de Departament;
- Continuarea tradiției privind desfășurarea Congresului ACUM în științele sociale.

V. CONSIDERAȚII FINALE

Un sistem managerial de calitate poate fi definit ca reprezentând modul prin care se „gestionează”, „administrează” satisfacția finală oferită de Departamentul de Științe Sociale și ale Comunicării 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 departamentului 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.

Brașov, 09.09.2011