

PROGRAM MANAGERIAL
pentru ocuparea poziției de Director de departament al
Departamentului de Electronică Aplicată și Sisteme Inteligente
Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației, Iași

SECȚIUNEA 1

Numele meu este Cristian Andriesei și candidez pentru poziția de Director al Departamentului de Electronică Aplicată și Sisteme Inteligente din cadrul Facultății de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației din Iași. La acest moment, adică ianuarie 2020, sunt:

- Șef de lucrări în cadrul acestui departament;
- Lector asociat la Facultatea de Informatică din Iași;
- antreprenor;
- exponent al generației Y.

Pentru cei care nu cunosc clasificarea generațiilor, generația Y reunește tinerii născuți în perioada 1977 – 1995¹ (pentru SUA), celelalte generații fiind tradiționaliștii (1922 – 1944), baby-boomeri (1945 – 1964), generația X (1965 – 1976), respectiv generația Z (născuți cu începere din 1995/1996). Conform clasificării furnizate de D. David² pentru România, generațiilor X (1965 – 1980), Y (1981 – 1996) și Z (1997 – 2012) li se mai adaugă noua generație Alpha (2013 – în prezent), ușoarele diferențe de ani datorându-se contextului socio-economic românesc diferit cel american. Elementul definitoriu al generațiilor, care le și diferențiază între ele în egală măsură, este modul de gândire (mentalitatea), iar particular generației Y este evaluarea lumii înconjurătoare din perspectiva leadership-ului: *"Generația Y nu mai acceptă un leadership slab; pur și simplu „votează cu picioarele”. Preferă să plece din companie decât să lucreze pentru un șef care nu e bun lider."*¹ Această frază foarte adevărată în care cred și eu pare a explica migrația în masă a celor din generația mea, unii plecați definitiv din țară, nu atât din cauza salariului demotivant cât mai ales pe fondul lipsei perpetue de viziune și leadership moștenite de ani de zile la nivelul multor poziții de conducere din instituțiile românești. Tocmai acest context m-a adus acum în punctul de a-mi depune candidatura pentru conducerea departamentului întrucât identific acum o nevoie de leadership mai mare ca oricând. Pentru cei care nu înțeleg importanța motivării angajaților, ar fi util de studiat graficul de mai jos care ilustrează în intervalul 2014-2016 efectul demotivării (al doilea grafic al recenziilor a fost reșezat sub cel al articolelor pentru a asigura corespondența anilor pe verticală).

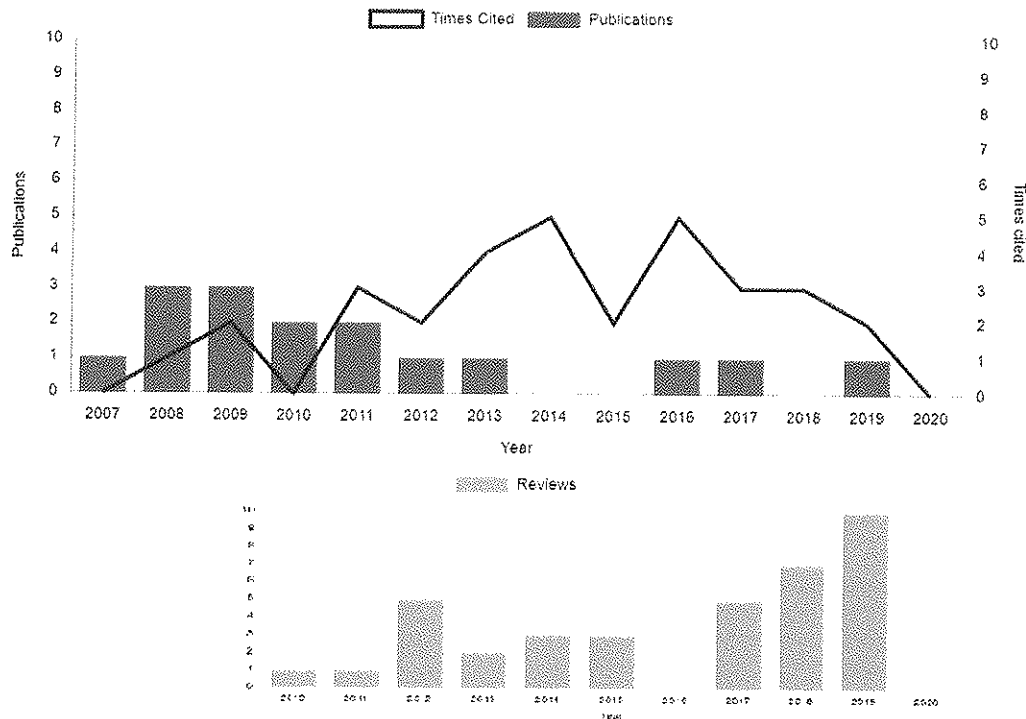
Leadership-ul nu este tocmai un subiect sau fenomen care să merite teoretizare, fiind unic prin faptul că trebuie doar demonstrat: *"Conceptul de leadership eficient nu se referă la a ține*

¹ *Generația Y: generația mileniului 3 și evoluția leadershipului*, John W. Buddy Hobart, Herb Sendek, Ed. BMI, 2016

² OBS: Daniel David este profesor la Universitatea Babeș-Bolyai, cu doctorat în psihologie clinică și psihoterapie

PROGRAM MANAGERIAL
pentru ocuparea poziției de Director de departament al
Departamentului de Electronică Aplicată și Sisteme Inteligente
Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației, Iași

Cristian Andriesei's impact over time



discursuri sau la a fi agreat; conceptul de leadership este definit de rezultate, nu de însușiri” (Peter Drucker). Eu aş plusa spunând că o instituție nu poate deveni un exemplu în leadership la exterior (local și național) dacă acest leadership nu se manifestă deja la interior. Iar în acest sens consider

că, spre exemplu, a rezerva locuri în Consiliul facultății cadrelor didactice cu vârste mai mici de 40 de ani ar fi un început bun de leadership instituțional, la fel cum ar fi rezervarea unor locuri speciale tinerilor la gradația de merit, tocmai pentru evitarea competiției între exponenții unor generații diferite. În contextul în care ETTI resimte nevoia de a atrage tineri ca și doctoranzi respectiv cadre didactice, este mai mult decât evident că nu de directori ori șefi avem nevoie ci de lideri care să creeze și asigure un climat de leadership autentic, cu viziunea de a dezvolta o curriculă universitară în concordanță cu așteptările tinerilor din generațiile Z și Alpha (cei crescuți cu tableta și smartphone-ul în mână), respectiv niște parteneriate strategice cu Industria care să aducă un plus de finanțare pentru ETTI. Pe fondul unei populații tot mai îmbătrânite ca urmare a creșterii speranței de viață, scăderii natalității și manifestării migrației, factori care deja pun mare presiune pe sistemul de pensii³, este imperios necesar ca educația

³ Criza inevitabilă a pensiilor și cele trei “cuțite”, Alex Ciutacu, Business Magazin, nr. 731 (44/2019)

PROGRAM MANAGERIAL
pentru ocuparea poziției de Director de departament al
Departamentului de Electronică Aplicată și Sisteme Inteligente
Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației, Iași

acestor tineri să nu se mai rezume doar la cursuri predate, tipic unei gândiri liniare⁴, după cum nici promovarea ETTI să nu se mai rezume doar la o caravană de promovare a specializărilor, tocmai pentru a dezvolta niște caractere, cu un simț puternic al leadership-ului, tineri apți de a gestiona probleme mai complexe pe care le va genera revoluția industrială 4.0 tocmai începută⁵. Această revoluție, din nefericire, pare să nu fi produs efecte în planurile de învățământ recent adoptate pentru 2019 – 2023 care nici simplificate⁶ nu par a fi. Deși doi pași majori au fost făcuți în cadrul departamentului EASI prin introducerea disciplinei *Managementul proiectelor* la ambele mastere în limba română (SAEA, SEII), respectiv *Educație antreprenorială* (impusă obligatoriu la toate facultățile din TUIASI), ETTI nu a translat Cursurile Școlii de Inventică adresate cadrelor didactice TUIASI într-o disciplină focalizată pe dezvoltarea creativității tehnice în rândul studenților, un curs util și doctoranzilor în egală măsură, de preferat a fi predată în primii doi ani de facultate. Contextul economic mondial lasă de înțeles, existând și voci din Industrie în acest sens, că pentru următoarele decenii creativitatea va reprezenta elementul cheie care va face diferența între corporații, respectiv între a rezista pe piață, a intra în insolvență și a desființa sau vinde competitorilor divizii întregi, fabrici de producție etc. Din această perspectivă a creativității, există de ceva ani povești de succes în SUA cu școli generale și colegii care au implementat o educație centrată pe stimularea creativității ori care apelează la tehnici creative în parcurgerea curriculei⁷. La acest capitol România a suferit în ultimii ani un serios deficit de imagine din cauza coborârii în clasamentele europene și mondiale pe linie de creativitate, competitivitate și inovare, după cum am rezumat mai jos⁸:

"Topul 25 al creativității pentru anul 2015 la nivel mondial (Global Creativity Index 2016) include, dintre statele europene, Danemarca pe locul 6 și Luxemburg (ultima europeană) pe locul 25, România neexistând în acest raport. Nu peste mult timp, topul competitivității la nivel mondial (Global Competitiveness Index 2017-2018) avea să plaseze România pe locul 68 din 137 de economii luate în calcul, state mult mai mici decât România și desigur cu potențial uman mai slab precum Israel, Islanda, Estonia, Malta, Costa Rica și Ruanda fiind plasate mult mai bine în acest raport (16, 28, 29, 37, 47, 58). În același timp, topul inovării pe 2017 apărut sub egida WIPO (Global Innovation Index 2017 rankings) plasa România pe locul 42, înaintea altor state precum Turcia, Grecia și Costa Rica (plasată înaintea României în topul anterior). Dincolo de asta, topul inovării pentru UE publicat în 2019 pentru anul 2018 (European Innovation Scoreboard 2019) plasează în continuare România pe ultimul

⁴ *Gândirea strategică*, Constantin Brătianu, Ed. ProUniversitaria, 2015

⁵ <https://inaco.ro/editia-a-2-a-a-ghidului-meseriilor-viitorului/>

⁶ *Educația responsabilă*, Andrei Marga, Ed. Niculescu, 2019

⁷ *Școli creative: revoluția de la bază a învățământului*, Ken Robinson, Ed. Publica, 2015

⁸ *Agilitate versus Incertitudine în cercetarea universitară*, Cristian Andriesei, Certitudinea, nr. 54, 2019

PROGRAM MANAGERIAL
pentru ocuparea poziției de Director de departament al
Departamentului de Electronică Aplicată și Sisteme Inteligente
Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației, Iași

*loc în Europa la capitolul **Inovare** ca și raportul anterior pe 2017, aceasta fiind încadrată împreună cu Bulgaria la capitolul "Modest innovators", ambele state având performanțe mai slabe ca în anul de referință 2011 în timp ce toate celelalte state europene cu excepția Sloveniei depășesc punctajul din 2011."*

Ca și cum aceste "noutăți" negative nu ar suficiente, într-o emisiune recentă de pe canalul Profit.ro⁹, România este pe locul 3 la capitolul "Cele mai sărace țări din UE". Ce fac decidenții actuali dar mai ales ce au făcut decidenții politici în ultimii 30 de ani de ne aflăm acum în asemenea situație? Ce țară au lăsat aceștia în urmă, generațiilor tinere de-acum? Au dat aceștia dovadă de responsabilitate socială ori și-au urmărit mai degrabă propriile interese? În ce măsură ajută proiectele cu finanțare europeană la creșterea prosperității economice a țării? Cum putem contribui noi (ETTI, EASI) local pentru dezvoltarea economiei și societății românești? Acestea sunt întrebări pe care cel puțin eu din generația tânără am ajuns să mi le pun și nu cu totul ieșit din context. Cu toții suntem datori, inclusiv eu, să lăsăm celor mai tineri ca mine o țară mai bună decât am luat-o în gestiune, aceasta înseamnă **leadership** dar și un act de responsabilitate!

Revoluția industrială 4.0 va modifica radical piața locurilor de muncă, astfel că locurile de muncă caracterizate prin sarcini repetitive sau rudimentare au șanse mari de a fi desființate, alte competențe cheie suplimentare potențial dezvoltate în timpul studiilor universitare putând ajuta tânărul de acum, format în acești ani, să se descurce într-un climat economic tot mai competitiv, dinamic și incert, părere personală interesant de apropiată de cea a fostului ministru al educației A. Marga⁶ a cărui carte am găsit-o recent:

"Este limpede ce oameni are educația de format. Nu doar indivizi, ci și persoane care pot exercita o profesie în coordonatele date ale producției, administrației, politicii, culturii! Persoane care au o capacitate reflexivă încât să-și poată apăra și promova punctele de vedere, interesele și cultura, încât să-și poată valorifica creativitatea și să fie o parte de neignorată a societății. Educația are de format persoane care-și pot duce viața în societăți dinamice, cu economii de randament înalt, cu diviziuni ale muncii în schimbare, cu administrații puse pe inovații, cu politici publice în schimbare și culturi reflexive.

De cele mai multe ori, educația existentă asigură specializări profesionale, dar generează prea puține aptitudini practice de a lua inițiative pe cont propriu în viața publică și profesională. Ea asigură insuficientă pregătire pentru administrare și autoadministrare și antrenează slaba înțelegere a politicii și o cultură restrânsă."

⁹ Profit news, Profit.ro, Emisiunea din 9.01.2020 (ora 21)

PROGRAM MANAGERIAL
pentru ocuparea poziției de Director de departament al
Departamentului de Electronică Aplicată și Sisteme Inteligente
Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației, Iași

Goleman¹⁰ puncta cu cel puțin un deceniu în urmă importanța dezvoltării inteligenței emoționale: *“În mod tradițional, puterea creierului este dată de IQ, însă cu cât lumea devine mai complexă, inteligența emoțională trece pe primul plan”*. Faptul că acum potențiali angajați în domeniul ingineresc au test psihologic la angajare și nimic tehnic (experiența anterioară pe tehnic reieșind oricum din CV), așa cum tocmai a experimentat un absolvent bun al ETTI (cu lucrare de diplomă finalizată la mine și de care sunt mândru) la angajarea în Belgia la sfârșitul lui 2019, atestă că IQ-ul începe să treacă pe loc secund, mai importante fiind trăsăturile de caracter și temperament, rezistența la stres, respectiv modul de interacțiune și colaborarea cu ceilalți, mai ales dacă este vizat ca *team leader* într-o viitoare echipă a firmei.

În ceea ce mă privește, în activitatea didactică proprie am efectuat deja pași majori pe această direcție, apelând atât la dimensiunea antreprenorială a activității experimentale de laborator (disciplina Microunde, cu începere din 2016)¹¹ cât și la modalitatea americană de predare, cu începere din 2019, pentru cursurile de la specializarea de Master (ETTI și Facultatea de Informatică deopotrivă), ambele tehnici facilitând dialogul cu studenții, problematizarea, sistematizarea informațiilor și desigur încurajând studiul individual. În plus, am conceput lucrările experimentale de la disciplina Microunde într-o manieră care să permită nu atât protejarea dispozitivelor, ținând cont că mentenanța echipamentelor folosite costă sute și chiar mii de euro, cât mai ales finalizarea la timp a lucrării cu posibilitatea cuantificării performanțelor echipelor implicate. Pe de altă parte, am demonstrat leadership cu cele peste 10 articole științifice publicate și/sau prezentate la conferințe scrise împreună cu studenți (în prag de absolvire a facultății ori masteranzi), după cum se vede și la ultimele articole indexate la IEEE din poza de mai jos. Dintre acestea, 5 sunt focalizate pe aplicarea metodelor creative la diverse subdomenii ale securității informației. În premieră, în toamna lui 2019 am trimis un student, înscris la mine la proiectul de diplomă, să participe la conferința internațională CAS organizată de IMT la Sinaia, cea mai puternică conferință pe semiconductoare din România, pentru prezentarea articolului la care este coautor, un exercițiu riscant dar util ținând cont de beneficiile unei asemenea participări la o conferință puternică, întâlnirea cu specialiști dintr-o elită a cercetării științifice precum și familiarizarea cu specificul evenimentului în sine, exprimarea în limba engleză fiind de asemenea asumată de la început. Întotdeauna am considerat că studenții nu trebuie să învețe până la finele facultății să scrie un CV, așa cum pare a ilustra curricula actuală, ci trebuie să-și construiască un CV până la absolvire, cu realizări, inițiativă și proiecte, tocmai pentru a avea ce scrie în el și prezenta la interviul de angajare. În acest sens, am stimulat tinerii interesați în a avea mai multe realizări și chiar a se

¹⁰ *Inteligența emoțională*, Daniel Goleman, Ed. Curtea Veche, 2008

¹¹ *On expectancy theory. Insights from a teaching perspective*, Cristian Andriesei, Discourse and communicative interaction Conference, 2016

PROGRAM MANAGERIAL
pentru ocuparea poziției de Director de departament al
Departamentului de Electronică Aplicată și Sisteme Inteligente
Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației, Iași

afilia la IEEE, fără a face discriminare funcție de mediile generale, singurul criteriu fiind dorința de a face mai mult.

The screenshot shows the IEEE Xplore search results page for the author Cristian Andriesel. The search criteria include: Author: Cristian Andriesel; Affiliation: C. Andriesel; Year: 2007 to 2019. The results list four publications:

- A case study of 4 GHz proximity detector for smart crosswalks**
Cristian Andriesel, George Anjei, Daniel Condrea
2019 International Semiconductor Conference (CAS)
Year: 2019 | Conference Paper | Publisher: IEEE
Abstract (html) (153 Kb)
- Study of unintended emissions from LED monitors**
Cristian Andriesel, Cristian Turcă
2019 International Symposium on Signals, Circuits and Systems (ISSCS)
Year: 2019 | Conference Paper | Publisher: IEEE
Abstract (html) (968 Kb)
- Revisiting the impedance matching for CS-LNA**
Cristian Andriesel, Cristian Turcă
2017 International Symposium on Signals, Circuits and Systems (ISSCS)
Year: 2017 | Conference Paper | Publisher: IEEE
Abstract (html) (1766 Kb)
- Preselective filtering techniques for SAW-less CMOS receivers**
C. Andriesel

Din nefericire, istoria ETTI pare să nu exceleze în leadership, altminteri s-ar fi întâmplat să văd măcar la o deschidere de an universitar din ultimii 12 ani următoarele recomandări adresate studenților pe care le-am adresat eu prin e-mail, în luna octombrie 2019, studenților înmatriculați în anul I¹²:

"1. Trebuie sa fiti mandri ca ati ales aceasta Facultate axata pe Tehnologie, cu precadere tehnologii hardware dar si cateva software. Excelam prin Microelectronica, Electronica Aplicata (Industriala) dar si (programare) Embedded (IoT este de fapt Embedded).

2. Dincolo de mersul la cursuri/laboratoare asa cum vi s-a recomandat de cateva ori astazi, incercati sa va CONSTRUITI un CV, cu realizari, proiecte tehnice, initiative, etc. Stiu ca multi nu stiu sa scrie un CV dar a avea ce scrie in CV este cu mult mai important. Ceea ce nu spune nimeni dar am vazut exact cum decurge procesul de-a lungul anilor, este ca majoritatea par sa astepte terminarea facultatii ca sa se apuce de munca. Este gresit! Trebuie muncit inca din timpul facultatii, in sens de invatat si lecturat, pentru a fi pregatiti pentru ce urmeaza "dupa".

¹² OBS: Lipsa diacriticelor este datorată tastaturii folosite la momentul transmiterii mesajului (tabletă)

PROGRAM MANAGERIAL
pentru ocuparea poziției de Director de departament al
Departamentului de Electronică Aplicată și Sisteme Inteligente
Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației, Iași

3. Cel mai critic pentru ETTI la acest moment este penuria de cadre didactice tinere, adica sub 35 de ani. Eu ma aflu acum pentru a doua oara in situatia de a nu prea avea cu ce cadre didactice tinere sa lucrez la proiectele pe care le depun. De aceea, recomand sa faceti, chiar daca nu va spune poate nimic la acest moment dar creditele pot fi de folos, Modulul Psiho-pedagogic. Nu strica sa-l bifati in contractul de studii, oricum puteti renunta pe parcurs daca nu va place chiar deloc, insa este o varianta de back-up pentru multi, unii poate vor ajunge sa profeseze la licee tehnice, niciodata nu se stie. Statistic, majoritatea cadrelor tinere din Universitate au facut acest modul ca sa fie facut, inclusiv eu, insa de-a lungul timpului s-a intamplat ca asemenea oameni au ramas totusi profesori.

4. Nu invatati pentru nota sau bursa! Invatati ca sa stiti si sa deveniti mai buni tehnici vorbind, asa cum a recomandat astazi dl ing. Octav Pintilie, reprezentantul Continental. Si dansul a fost un absolvent foarte bun, acum in pozitie de management. Ideea e ca am vazut si auzit de prea multe situatii in care studentii erau nemultumiti de nota 9 si voiau 10 pentru a lua bursa mai mare, a se incadra pentru bursa ori chiar a avea 10 pe linie si a deveni sef de promotie. Nimeni din Industrie nu se uita la nota, nota studiilor ofera doar o informatie preliminara pentru angajator ca sa stie de unde incepe discutia tehnica, la ce nivel va fi purtata, dar nimeni din Privat nu va premiaza pentru 10 pe linie, dimpotriva, va avea pretentii mai mari de la voi si daca nu demonstrati ca sunteti pe bune de 10 atunci va creati un deficit de imagine, voua si facultatii in mod egal.

5. Eu sunt si antreprenor, mai sunt doar 3 colegi (profesori) in aceasta situatie, din care unul pensionat. Recomand sa va luati viitorul in maini si sa nu asteptati sa fiti angajati. Ideea e ca daca notiunile tehnice le analizati si din perspectiva antreprenoriala, spre exemplu cum ati putea comercializa un dispozitiv electronic ori cum l-ati dezvolta, ati castiga dublu pentru ca ati intelege mai bine materia si v-ati dezvolta gandirea antreprenoriala. Iesiti din gandirea tipica de liceu conform careia trebuie sa invatati pur si simplu niste lucruri ca sa treceti examene, invatati ca sa folositi de-acum, pe bune, acele notiuni.

6. In august 2019 am fost promovat Senior Member la organizatia inginereasca IEEE. Eu sunt primul din generatia tanara promovat la acest nivel. Am primit chiar si 4 coduri care pot fi folosite ca discount pentru afilierea la IEEE. Eu pot deci recomanda 4 tineri ca voi. Cine doreste membre IEEE trebuie sa stie ca merita, indiferent ce asociatie este aleasa, pretul este modic comparativ cu pretul platit de mine si va aduce vizibilitate pe termen lung. Inginerii electronisti sunt cea mai coagulata comunitate stiintifica din lume, puteti vizita site-ul www.ieee.org. Ca membru IEEE am putut sa-mi creez aceasta adresa de e-mail personalizata care nu se compara ca vizibilitate niciodata cu Gmail, Yahoo sau altele similare."

PROGRAM MANAGERIAL
pentru ocuparea poziției de Director de departament al
Departamentului de Electronică Aplicată și Sisteme Inteligente
Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației, Iași

Din punct de vedere al managementului, întrucât acest dosar vizează o poziție de management intern, evaluând activitatea proprie desfășurată până acum pot spune cu certitudine că am respectat întotdeauna "regula celor 4 C"¹³, manifestând coerență între vorbe și fapte, curaj în a evidenția inclusiv punctele slabe vis-à-vis de unele probleme ori ce nu funcționează cum ar trebui, claritate (și transparență) în proiectele mai mici desfășurate cu partenerii, respectiv considerația, cu tolerarea punctelor slabe ale partenerilor chiar și în cele mai grave situații de nepăsare. În plus, conform cu recomandările de management în vigoare, un bun management instituțional local ar însemna¹²:

- consolidarea capacității de a gestiona resursele financiare și umane (**de implementat**);
- consultarea celorlalți beneficiari ai serviciului educațional în luarea deciziilor, cum ar fi ONG-uri (!), asociații profesionale (IEEE !?), patronate (ale mediului de afaceri¹⁴ !?), etc;
- creșterea relevanței ofertei de servicii educaționale prin asigurarea unei bune corelări cu nevoile locale¹⁵, inclusiv umane;
- asigurarea transparenței¹⁶, implicând inclusiv postarea publică a statisticilor rezultatelor la examene ale studenților, bugetelor ETTI, deciziilor interne care afectează mai ales financiar studenții ori familiile acestora, etc.

¹³ *Management general și strategic în educație: ghid practic*, Alois Gherguț, Ed. Polirom, 2007

¹⁴ OBS: Cu mulți ani în urmă, undeva în jurul anului 2013, propusesem fostului Decan al ETTI ca Industria să aibă câteva locuri în Consiliul Facultății ori măcar să fie invitați onorific la ședințele acestuia, ca în cazul Universității "George Bacovia" din Bacău, propunere respinsă pe baza presupunerii că membrii Industriei nu ar fi interesați ori nu ar avea timp să participe la ședințe

¹⁵ OBS: Aici pot spune, iar statisticile din cel puțin ultimii 5 ani o pot confirma, că alocarea de locuri distincte etniei rrome la admitere nu a favorizat admiterea a măcar un student

¹⁶ Această apropiere de societatea pe care o deservim cu serviciile educaționale concordă cu misiunea Universității

PROGRAM MANAGERIAL
pentru ocuparea poziției de Director de departament al
Departamentului de Electronică Aplicată și Sisteme Inteligente
Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației, Iași

❖ **10 lucruri de care sunt mândru**

1. am devenit antreprenor atunci când nimeni nu m-a încurajat s-o fac;
2. am luat deciziile optime și de succes în toate situațiile complicate;
3. m-am afiliat la IEEE, IEICE, EUMA și IACR când nimeni nu m-a încurajat s-o fac;
4. am rămas în cadrul ETTI ca și Asistent universitar, după finalizarea postdoctoratului, atunci când nimeni nu mi-a sugerat măcar să rămân, eu am fost cel care am întrebat la toate departamentele dacă există posturi disponibile;
5. am inițiat și ținut training-uri gratuite de antreprenariat, educație financiară și dezvoltare personală cu studenții ETTI fără ca asemenea domenii și tip de training să fi fost vreodată prioritate a ETTI (4 au fost derulate în 2019 cu studenți din anul 3);
6. am apelat încă din 2016 la dimensiunea antreprenorială în activitatea experimentală de laborator, aplicând principii ale gândirii antreprenoriale, atunci când antreprenoriatul nu era o prioritate în Universitatea Tehnică (dar avea să devină în toamna lui 2019 când s-a introdus la toate facultățile disciplina de Educație antreprenorială);
7. am realizat primul album istoric al ETTI iar un al doilea încă nu există (poate ar fi trebuit unul cu ocazia împlinirii a 30 de ani de la înființarea facultății?);
8. am încercat să salvez relația cu Colegiul Național "Roman-Vodă" în condițiile în care dezvoltarea unor relații durabile cu colegii naționale sau tehnice încă nu este o prioritate declarată a ETTI, derulând două sesiuni de tutoriale sub egida IEEE SSCS (2016, 2020);
9. sunt primul din generația "tânără" a ETTI, eu o consider Y ca și mai sus, care a devenit membru senior al IEEE, așa cum atestă placa de mai jos transmisă de IEEE în toamna lui 2019;
10. am devenit un evaluator regulat pentru jurnale științifice internaționale de prestigiu (ISI), așa cum atestă graficul recenziilor din profilul pe care-l am pe platforma Publons, în condițiile în care nu am fost vreodată invitat ca evaluator pentru jurnalele ISI sau BDI din România, la acest moment având 34 recenzii finalizate și încă două în derulare pentru jurnale ISI, respectiv 6 finalizate pentru conferința IEEE ISCAS (cea mai puternică a societății IEEE CAS).

PROGRAM MANAGERIAL
pentru ocuparea poziției de Director de departament al
Departamentului de Electronică Aplicată și Sisteme Inteligente
Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației, Iași



PROGRAM MANAGERIAL
pentru ocuparea poziției de Director de departament al
Departamentului de Electronică Aplicată și Sisteme Inteligente
Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației, Iași

❖ Ce mă recomandă pentru această funcție managerială?

1. **Gândirea strategică** – la acest moment ofer consultanță în management strategic firmelor tip start-up, absolvind și un modul specializat de *Planificare strategică* (organizat în cadrul unui proiect cu finanțare europeană, 2018)
2. Contextul antreprenorial m-a adus aproape de peste 200 de cărți de management, antreprenariat, managementul public, management educațional, etc. deci cunosc cele mai bune practice din management, tool-uri specifice și pot oricând estima impactul unei măsuri pe termen scurt și lung
3. Cunosc **managementul riscului**, absolvind un modul specializat care s-a încheiat cu diplomă acreditată MEN (2019)
4. Cunosc bine contextul intern (al EASI și ETTI)
5. Sunt deschis către colaborare cu Industria de tip win-win, chiar am colaborat cu Industria având parteneri industriali la evenimentele de prestigiu pe care le-am organizat (WCSIT 2014, RFIC Summer School 2015, BalkanCryptSec 2018), cea mai puternică relație având-o cu Rohde & Schwarz SRL (România)
6. Pot lua decizii rapide și corecte în situații noi, complicate ori de criză

PROGRAM MANAGERIAL
pentru ocuparea poziției de Director de departament al
Departamentului de Electronică Aplicată și Sisteme Inteligente
Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației, Iași

SECȚIUNEA 2

Această secțiune rezumă doar câteva dintre problemele identificate la nivelul departamentului EASI și propune obiective pe termen scurt/lung în scopul rezolvării acestora.

1. Secțiunea **"2.4 Mediul de lucru"** din Regulamentul Intern de funcționare al TUIASI specifică următoarele: *"Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași face eforturi permanente pentru a crea angajaților un ambient modern, confortabil și plăcut care să favorizeze activitatea profesională."*

Vis-à-vis de acest paragraf, situația din interiorul departamentului EASI nu arată întocmai aliniată la această prevedere și nici promițătoare la acest moment: majoritatea cadrelor didactice titulare din cadrul acestui departament **nu** au birouri / cabinete personale care să permită dezvoltarea unei atmosfere plăcute vizitatorului, în speță studentului care-l vizitează pentru consultații. Majoritatea cadrelor didactice EASI stau în laboratoare, un lucru pe care nu l-am văzut nici la Politehnica București și nici în Franța la institutele pe care le-am vizitat. Eu sunt angajat în cadrul EASI din octombrie 2012 și până la acest moment încă nu mi s-a pus la dispoziție un birou de uz personal, motiv pentru care din septembrie 2019 eu stau temporar într-un birou din cadrul Facultății de Informatică din Iași, pe baza colaborării didactice (lector asociat) pe care o am de 5 ani cu această facultate. Un birou personal m-a ajutat să-mi ordonez biblioteca științifică proprie și să centralizez materialele tehnice pe care le-am adunat de-a lungul anilor (jurnale profesionale, cărți, reviste tehnice și alte materiale didactice). În contextul în care Universitatea A. I. Cuza din Iași a intentat proces Universității Tehnice cu privire la spațiile deținute de ETTI, situația de la fața locului atestă că ETTI nu are suficiente spații nici pentru cadrele didactice proprii, ceea ce reprezintă un risc major când vine vorba de atragerea și angajarea cadrelor didactice tinere. Ca Director de Departament îmi voi asuma identificarea de noi spații pentru cadrele didactice EASI care nu au birou propriu și eventual relocarea întregului Departament într-o altă clădire.

2. Aceeași secțiune menționează în continuare că: *"Mediul de lucru contribuie în mod decisiv la rezultatele activității profesionale și totodată, dezvoltă imaginea Universității Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iași."*

PROGRAM MANAGERIAL
pentru ocuparea poziției de Director de departament al
Departamentului de Electronică Aplicată și Sisteme Inteligente
Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației, Iași

Vis-à-vis de acest paragraf, situația arată astfel: cel mai modern laborator dezvoltat din proiect cu finanțare europeană este cel de Microunde (sala III.22). De la modernizarea acestui laborator, nu numai ca încăperea renovată și mobilată dar și utilată cu echipamente moderne pentru activitatea experimentală, nu s-a mai dezvoltat niciun alt laborator care să ofere confort și calitate experimentală la standarde europene în cadrul EASI. Interesul ca Director de Departament va fi ca **toate** celelalte laboratoare să arate la fel ca sala III.22 și în deplină concordanță cu tipicul domeniilor ingineresti abordate.

3. Colaborare cu alte departamente ale ETTI

La ora actuală nu există o colaborare oficială, bine determinată, între departamente, existând doar cazuri particulare (sporadice), reușite de altfel, de coordonare a unor lucrări de diplomă pentru studenți proveniți de la alte departamente. Este aici și cazul meu care am coordonat studenți provenind de la toate cele trei specializări (EA, Microelectronică, Comunicații), predominant din cauza temelor proiectelor. Însă pentru dezvoltarea instituțională este necesară o mai bună colaborare, nu atât la nivel de lucrări de licență cât și la nivel de proiecte de cercetare și decizional, un consens fiind deosebit de util pentru alinierea instituției la noile trenduri interdisciplinare ale tehnologiei.

4. Ceea ce eu consider a fi un clișeu este a considera că Departamentul EASI este mic întrucât are (doar) 15 membri.

Este total eronat! Departamentul de Electronică Aplicată și Sisteme Inteligente nu înseamnă doar cele 15 cadre didactice titulare ci și doctoranzii coordonați de cadre didactice din EASI, masteranzii de la specializările de master ale EASI (SAEA, SEII), respectiv studenții anilor 3 și 4 de la specializarea de Electronică Aplicată. Dintr-o asemenea perspectivă, mai unitară, constatăm cu surprindere că de fapt acest departament este cel mai mare din facultate! În aceste condiții, consider că un bun manager de departament trebuie să aibă grijă de toate aceste categorii de actori implicați în procesul educațional (furnizori și beneficiari). Mai ales în privința relației cu studenții, voi depune eforturi pentru a dezvolta o relație mai constructivă și apropiată între cadrele didactice EASI și studenții de la specializările noastre.

PROGRAM MANAGERIAL
pentru ocuparea poziției de Director de departament al
Departamentului de Electronică Aplicată și Sisteme Inteligente
Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației, Iași

5. Consiliul Departamentului EASI valabil până la aceste alegeri nu include cadre didactice titulare cu vârste mai mici de 40 de ani, lucru care pune sub semnul întrebării leadership-ul existent în acest departament vis-à-vis de transferul puterii decizionale către tinerele talentele. Pentru România nu reprezintă neapărat un fenomen neobișnuit, dimpotrivă, conform cu un studiu de caz ce a vizat o companie românească, doar 5,3% dintre angajați au beneficiat de delegare de autoritate ca și recompensă morală, fiind la egalitate doar cu salariul de merit¹⁷, văzut ca și factor motivațional.

Obiectiv #1: Ca Director de departament îmi asum să aloc un număr de locuri în Consiliul Departamentului cadrelor didactice cu vârste mai mici de 40 de ani după cum urmează:

- un loc rezervat celor cu vârste mai mici de 40 de ani la 3 locuri disponibile în Consiliul Departamentului la aceste alegeri;
- un loc rezervat celor cu vârste mai mici de 40 de ani la 4 locuri disponibile în Consiliul Departamentului la aceste alegeri;
- două locuri rezervate celor cu vârste mai mici de 40 de ani la 5 locuri disponibile în Consiliul Departamentului la aceste alegeri.

6. Conform procedurii TUIASI, numărul de locuri disponibile în Consiliul Departamentului EASI poate varia între 3 și 5.

Obiectiv #2: Pentru stabilirea numărului de locuri am pornit de la ideea că, obiectiv vorbind, Consiliul trebuie să reunească cadre didactice cu specialități diferite pentru a asigura o mai bună acoperire a perspectivelor în cazul ajungerii în situația de rezolvare a unor probleme mai complicate, eventual interdisciplinară. Din acest motiv, găsesc oportun ca numărul membrilor să fie dat de numărul de direcții de cercetare acoperite de cadrele didactice ale acestui departament. Am identificat următoarele direcții de interes: sisteme embedded (inclusiv IoT), procesare de semnale, RFIC/microunde, securitatea informației (Cybersecurity), electronică industrială (inclusiv energii regenerabile). În consecință, Consiliul trebuie să aibă 5 locuri, indiferent cine ar

¹⁷ *Reproiectarea managementului organizației*, Eugen Burduș, Ion Popa, Ed. Pro Universitaria, 2016

PROGRAM MANAGERIAL
pentru ocuparea poziției de Director de departament al
Departamentului de Electronică Aplicată și Sisteme Inteligente
Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației, Iași

fi Director de departament, adică al 5-lea, acesta va acoperi cu siguranță unul din aceste domenii. Desigur că, dacă nu există doritori pentru Consiliul Departamentului, vor fi selectați minim doi (dar nu cu același domeniu de interes).

Obiectiv #3: Domeniul nostru ingineresc (în principal Electronică) este unul dintre puținele domenii ingineresti la care comunitatea științifică este coagulată în asociații/societăți profesionale. IEEE este la acest moment cea mai coagulată și puternică organizație a inginerilor de profil electric și electronic, însumând peste 300.000 de membri și aproximativ 40 de societăți acoperind fiecare câte un domeniu distinct. Totuși, IEEE nu înseamnă doar baza de date de articole științifice, standarde IEEE și oportunități de publicare în jurnale științifice sau de prezentare la conferințe IEEE, ori chiar sponsorizare a unor evenimente organizate sub egida IEEE, ci și leadership respectiv un cod de etică. În acest context, afilierea la o asemenea organizație ori altele similare dar mai mici, cum ar fi IEICE (Japonia) ori IET (UK), ne apare ca singura dovadă palpabilă de apartenență la o comunitate științifică, motiv pentru care consider oportun ca afilierea la o asociație profesională să devină criteriu, cu acordul Departamentului EASI, în alegerea tuturor factorilor de decizie ai ETTI. În plus, întrucât Procedura TUIASI de acordare a gradărilor de merit prevede ca și criteriu de eligibilitate a candidaților minim 5 ani consecutivi de activitate didactică, impun ca și criteriu de eligibilitate a candidaților pentru Consiliul Departamentului EASI, dacă se acceptă acest criteriu, o membrerie continuă la o asociație științifică (IEEE, IEICE, IET ori altele similare) pentru ultimii 5 ani. Aplicabilitatea acestui criteriu de apartenență la o societate științifică pentru 5 ani și minim două evenimente organizate sub egida unei societăți științifice, cum ar fi conferință, workshop, școală de vară etc, va fi supus dezbaterii membrilor de Departament înaintea depunerii candidaturilor și demarării procesului de votare a membrilor Consiliului.

7. Studiind placa din fața Secretariatului ETTI cu absolvenții șefi de promoție ai ETC/ETTI, se poate constata cu ușurință că de mulți ani șefii de promoție nu sunt absolvenți ai specializării Electronică Aplicată, majoritatea acestora fiind absolvenți

PROGRAM MANAGERIAL
pentru ocuparea poziției de Director de departament al
Departamentului de Electronică Aplicată și Sisteme Inteligente
Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației, Iași

MON. Această stare de lucruri cred că afectează mai ales încrederea studenților de la EA în propria capacitate de a face performanță, considerând-o aproape ca o legitate. Ca atare, îmi asum următorul obiectiv.

Obiectiv #4: Ca Director de departament al EASI îmi asum să încurajez interesul pentru performanță al studenților de la specializarea EA, simultan cu o reevaluare a procesului didactic al cadrelor didactice EASI din perspectiva stilului de predare și evaluare. Întrebarea viitoare de bază adresată și la care cu toții trebuie să răspundem va deveni deci, nu cum decurge actul de predare (la tablă sau cu proiector) ci dacă este o predare activă și ce tehnici de predare activă sunt utilizate. Acum, în contextul noii revoluții industriale 4.0, este mai mult decât evident că nu transmiterea de cunoștințe mai este scopul actului de predare ci dezvoltarea în rândul studenților a capacității de sinteză, de corelare a unor noțiuni și chiar discipline diferite, de căutare eficientă a informației tehnice, capacitatea de lecturare a articolelor științifice dar și de identificare a unor implementări noi posibile ori chiar de potențiale aplicații (un avantaj clar din perspectiva noii strategii antreprenoriale a TUIASI).

8. Similară cu delegarea responsabilității este și implicarea. Până la acest moment, studenții de la specializarea EA (licență, master) nu au fost implicați, de ani de zile, în inițiative oficiale, eventual de anvergură, care să contribuie nu numai la creșterea prestigiului ETTI și implicit EASI ci și la dezvoltarea încrederii în propria persoană, simultan cu dezvoltarea CV-ului și competențelor organizatorice, eventual de *public speaking*. În afară de evenimentele organizate de Liga Studenților Electroniști care-i mai activează la răstimpuri, studenții EA sunt într-o oarecare măsură distanți față de lucruri și activități la care ar trebui de altfel să ia parte (workshop-uri la care ETTI este invitată, mese rotunde, dezbateri, conferințe științifice, etc).

Obiectiv #5: Ca Director de departament al EASI voi implica studenții EA în inițiativele noi, precum și la mesele rotunde la care pot fi abilitați să ia parte.

9. Mulți ani de-a rândul ETTI a avut deficit financiar. Deși la acest moment, iar cifrele existente încă în platforma online de înscriere la TUIASI din ultimii doi ani o atestă, ETTI este a doua cea mai căutată facultate din TUIASI după AC (din perspectiva

PROGRAM MANAGERIAL
pentru ocuparea poziției de Director de departament al
Departamentului de Electronică Aplicată și Sisteme Inteligente
Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației, Iași

numărului total de tineri înscriși la admitere), unde ETTI împreună cu AC au contorizat în iulie 2019 un număr de tineri înscriși egal cu numărul tinerilor înscriși la toate celelalte 9 facultăți din TUIASI, totuși riscul de a ajunge din nou cu deficit planează asupra ETTI, ceea ce indirect poate afecta și Departamentul EASI.

Obiectiv #6: Deși la nivel de facultate Departamentul nu are independență financiară întrucât doar ETTI este entitatea pe numele căreia se pot face rulaje, ca Director de departament voi decupla departamentul EASI de celelalte două departamente și voi efectua analiză financiară separată, cu scopul clar de identificare a mijloacelor și soluțiilor prin care să fie atinsă independența financiară¹⁸ pe termen scurt și ulterior întărită pe termen lung¹⁹. Viitoarea strategie financiară a Departamentului, neexistentă la acest moment, va acoperi cu siguranță probleme specifice distincte, precum angajarea tinerilor, prelungirea sau nu a colaborării cu cadrele didactice pensionate, proiecte semnate cu Industria care să asigure venituri independente, respectiv donații.

10. Obiectiv major în relația cu studenții

Obiectiv #7: Ca și Director de departament îmi voi dona anual studenților și doctoranzilor EASI, câte 6 luni pe an, 50% din diferența de salarizare dintre salariul actual aferent pentru șef lucrări și salariul aferent Directorului de departament, bani care să susțină evenimentele organizate ori la care iau studenții parte, achiziții pentru proiectele în care sunt implicați, să asigure suportul financiar al deplasărilor în țară sau străinătate, costul taxelor de înregistrare la conferințe științifice, plata cererilor de brevet dacă sunt depuse pe cont propriu, etc. Această diferență de salarizare este desigur mai mare decât în cazul altor directori care sunt conferențieri universitari ori profesori plini.

11. Obiective în ceea ce privește IEEE

Obiectiv #8: Încurajarea studenților în a adera la o societate IEEE.

¹⁸ *Management: fundamente, studii de caz și metode econometrice*, Ion Ciobanu, Ed. Universității " Al. I. Cuza", 2010

¹⁹ *Management operațional*, George Moldoveanu, Cosmin Dobrin, Ed. Pro Universitaria, 2015

PROGRAM MANAGERIAL
pentru ocuparea poziției de Director de departament al
Departamentului de Electronică Aplicată și Sisteme Inteligente
Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației, Iași

Obiectiv #9: Continuarea inițiativelor în interiorul chapterului IEEE SSCS, în scopul menținerii Iași-ului pe harta inițiativelor IEEE România.

Obiectiv #10: Începerea demersurilor pentru înființarea chapterului românesc al IEEE IES, inexistent la acest moment, reușita inițiativei fiind strict dependentă de asigurarea unui număr minim de membri IEEE care să adere (și) la această societate.

Încheiat astăzi,

10 Ianuarie 2020

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.