

Sumar:

- Stația de 400 kV Tântăreni - Prima stație telecondusă din Transelectrica 3



- Tineretea triumfă și obține performanțe premiate 5



- Transelectrica - o stea în ascensiune . 6



- Instrumente moderne în actul de conducere 7

- 30 de motive să iubești Uniunea Europeană 8



Studiul privind reorganizarea și dezvoltarea sectorului de producere a energiei electrice în România pentru creșterea siguranței și competitivității în condiții de piață liberă

- scurtă prezentare-



Anton Vlădescu

Director Program UnO-DEN

Ca urmare a procesului de reformă a sectorului energetic românesc din perioada 1998 – 2000, structura actuală a capacităților de generare a energiei electrice din subordinea Ministerului Economiei și Finanțelor (MEF) constă în principal din companii de producere a energiei electrice, diferențiate în funcție de energia primară utilizată: hidro, cărbune, hidrocarburi, nucleară. Această structură necesită adaptarea la noile condiții apărute în ultimii ani în sector: dezvoltarea treptată a pieței de energie electrică, liberalizarea totală a acesteia de la 1 iulie 2007, evoluția prețului hidrocarburilor care a modificat semnificativ competitivitatea unor tehnologii pe piața de energie electrică.

De asemenea, se simte acut nevoia unei viziuni globale privind posibilitățile și căile cele mai potrivite de dezvoltare a capacităților de generare a energiei electrice, rezultat al unei analize unitare și globale la nivelul SEN, bazată pe considerarea condițiilor specifice ale țării și pe direcțiile principale de politică energetică formulate recent la nivelul Uniunii Europene.

În aceste condiții, în august 2006 Ministerul Economiei și Comerțului (MEC) a dispus elaborarea unui studiu pentru analizarea și oferirea de răspunsuri la două probleme majore ale SEN:

continuare în pagina 2

Precizări privind poziția Transelectrica pe piața de energie electrică din România

Ca urmare a articolelor apărute în presa lunii februarie 2007 privind tranzacțiile cu energie electrică, Transelectrica precizează și pe această cale că, în calitatea sa de Operator de Transport și de Sistem din România, are un rol neutru pe piața de energie electrică. Compania asigură accesul reglementat la rețeaua electrică de transport, în condiții de transparentă, nediscriminare și echidistanță pentru toți participanții la piață.

Transelectrica este implicată în piața de energie electrică, în strictă conformitate

cu prevederile legii energiei electrice, Codului Comercial, Codului Rețelei Electrice de Transport și ale licenței date de ANRE și în măsura în care structura de piață ar putea, prin mecanismele de funcționare, să afecteze siguranța exploatarei Sistemului Electroenergetic Național.

OPCOM a fost creat ca filială a Transelectrica, odată cu înființarea Companiei, în anul 2000. Activitatea OPCOM se desfășoară autonom și în conformitate cu prevederile

continuare în pagina 3

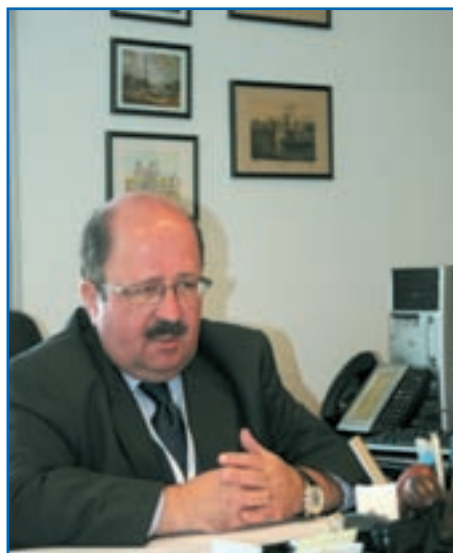
Dialoguri Neconvenționale

Astăzi dl. Răzvan Cătălin Purdilă

Interviu realizat de Elena Ratcu, Secretar General

Imi face plăcere să discut astăzi neconvențional cu domnul Răzvan Cătălin Purdilă, directorul direcției Strategie, Cooperare Internațională și Piața de Capital, din cadrul Transelectrica.

Domnule Răzvan Purdilă, aveți un CV impresionant. Sunteți absolvent al Facultății de Energetică din cadrul Institutului Politehnic București și al Facultății de Matematică din cadrul Universității București. De la absolvirea celor două facultăți și până în prezent, v-ați desfășurat activitatea în cadrul sectorului energetic, acumulând o experiență de peste 30 de ani, dintre care 16-17 în funcții de conducere: director în cadrul Centralei Industriale de Rețele Electrice din cadrul Ministerului Energiei Electrice între anii 1987-1990; directorul resurselor umane RENEL în perioada 1992-1997; directorul direcției de strategie CONEL între anii 1998-2000. Odată cu restructurarea CONEL ați devenit directorul direcției investiții a Transelectrica până în anul 2006, când ați fost numit directorul direcției Strategie, Cooperare Internațională și Piața de Capital. Desfășurați diverse activități științifice ca membru Eurelectric,



al Societății Inginerilor Energeticieni din România, al Asociației de Politici Energetice din România și al Comitetului de certificare profesională în managementul proiectelor din cadrul Asociației Project Management România și sunteți autor a numeroase articole și lucrări prezentare în țară și în străinătate.

continuare în pagina 4

urmare din pagina 1

- Forma optimă de modificare a structurii sectorului de generare a energiei electrice, care să asigure creșterea siguranței în alimentare prin promovarea de noi structuri competitive și viabile pe piață și să conducă la creșterea competitivității pe piața internă și regională, la consolidarea climatului concurențial și la eliminarea subvențiilor de la o structură la alta;

- Definierea unor opțiuni strategice de dezvoltare pe termen lung a capacităților de producție a energiei electrice și căldurii în cogenerare, care să conducă la asigurarea necesarului de consum, cu costuri totale minime, în condițiile realizării următoarelor obiective: securitatea alimentării cu energie electrică; mixt de resurse energetice utilizate care să confere sectorului energiei electrice competitivitate și siguranță în aprovizionare; creșterea eficienței energetice la generare, prin introducerea celor mai avansate tehnologii disponibile; realizarea obiectivelor de protecție a mediului și de reducere a emisiilor de CO₂, în concordanță cu angajamentele asumate de România; menținerea dependenței de importurile de resurse energetice la un nivel acceptabil; promovarea utilizării resurselor energetice regenerabile; definirea condițiilor necesare pentru promovarea și atragerea de urgență a capitalului necesar modernizării și dezvoltării capacităților de producție a energiei electrice și căldurii în cogenerare în România.

MEC a nominalizat Transelectrica pentru contractarea acestui studiu, iar acesta a fost contractat pe bază de licitație deschisă, în conformitate cu OUG 34/2006 și Legea 337/2006. Caietul de sarcini a fost elaborat de Transelectrica, potrivit cerințelor exprimate de MEC în cadrul Comitetului de Coordonare a studiului, constituit în acest scop.

S-au prezentat 3 oferte de la firme internaționale de consultanță: MW Consulting-Germania, Parsons Brinckerhoff Power - U.K și KPMG - România. Comisia de evaluare a ofertelor, constituită în cadrul Transelectrica, a evaluat ofertele conform metodologiei și punctajelor din caietul de sarcini și a hotărât, pe baza punctajelor realizate de fiecare ofertant, atribuirea contractului către firma de consultanță **Parsons Brinckerhoff Power U.K., cu subcontractor ISPE București** (C31/28/11/2006).

Pentru buna realizare a studiului și utilizarea celor mai recente și corecte informații, s-a constituit un Comitet de Sprijin al proiectului, format din cca. 20 specialiști din cadrul celor mai importante societăți de producere a energiei electrice din subordinea MEC, ai ANRE, OPCOM, Electrica și Transelectrica. Studiul este împărțit în două faze care sunt în curs de desfășurare:

Faza I: Restructurarea sectorului de producție a energiei electrice din subordinea MEC în condiții actuale de piață, al cărei termen de predare este aprilie 2007. În 16 martie, 2007 Consultantul a prezentat propunerea de Raport Final în cadrul Comitetului de Coordonare, cu participarea membrilor Comitetului de Sprijin și a analizat structura actuală a sectorului de producere a energiei electrice și performanțele pe piața de energie electrică ale societăților de producere (arățând punctele slabe și cele tari), opțiunile de restructurare din caietul de sarcini și opțiunile suplimentare propuse de consultant. Aceste opțiuni vizează crearea unor societăți echilibrate și viabile pentru realizarea de structuri competitive mixte, termo-hidro, accelerarea procesului de privatizare și formarea unei companii care să asigure securitatea la nivelul sistemului electroenergetic.

Consultantul a dezvoltat scenarii de restructurare pentru fiecare opțiune în parte, cu respectarea cerințelor beneficiarului. Scenariile au fost evaluate multicriterial, din punct de vedere al echilibrului portofoliului resurselor primare utilizate, al cotei de piață, costului unitar actualizat al energiei livrate și indicelui de concentrare a pieței. S-au avut în vedere necesarul de consum de acoperit, evoluția prețurilor combustibilului și investițiile noi angajate, inclusiv cele rezultate din respectarea condițiilor de mediu impuse de UE.

Opțiunile de restructurare analizate sunt mai echilibrate și permit o competitivitate și viabilitate mai ridicată decât structura actuală. Acestea oferă perspectiva creării unor companii mai eficiente de producere a energiei electrice, prin încurajarea competiției între producători și prin crearea posibilității ca acestea să poată concura în toate zonele caracteristice ale curbei de sarcină.



Decizia de alegere a uneia din structurile propuse depinde de opțiunea decidentului (Guvernului), în funcție de: mărimea companiilor rezultate în urma restructurării și a cotei de piață a acestora; durata necesară de realizare a procesului de restructurare; realizarea unui echilibru al companiilor prin structura mixtului de resurse energetice primare utilizate, prețul unitar actualizat și cota de piață care să încurajeze competiția; crearea unei Companii Strategice care să rămână în proprietatea statului și care să asigure siguranța SEN; reducerea influenței guvernului în finanțarea sectorului de producție, prin privatizarea sa; continuarea procesului de privatizare în forma în care a fost demarat sau o altă abordare (de ex.: vânzare de acțiuni prin bursă). Pentru fiecare din opțiuni, raportul indică cele mai adecvate structuri de restructurare.

Comitetul de Coordonare a recomandat consultantului ca raportul final să indice o propunere clară de restructurare a companiilor de producție din subordinea MEC, care să prezinte cât mai multe din avantajele soluției optime rezultate, dar care să țină seama de o serie de aspecte ale prezentului, respectiv:

- urgența realizării restructurării printr-o soluție care să poată fi implementată în timp relativ scurt (o modificare amplă a structurii sectorului de producție datorită divizării și realocării patrimoniului companiilor ar necesita o perioadă lungă de realizare datorită redefinirii formelor juridice de organizare a noilor companii)

- restructurarea să nu afecteze procesele de privatizare care au demarat pentru Complexele Energetice Rovinari, Turceni și Craiova

- necesitatea creării unei Companii Strategice de producție care să rămână în proprietatea statului și care prioritar să asigure siguranța în

SEN

- centralele de termoficare din București, cu rol principal în securitatea alimentării zonei și a stabilității în SEN, vor fi cuprinse în noile structuri, nefiind recomandată trecerea lor în subordinea primăriei.

Se consideră ca pe baza acestor recomandări, soluția de restructurare propusă de studiu va realiza un echilibru între companiile nou create, va permite o competiție reală între entități și continuarea acțiunilor de privatizare demarate.

Din punct de vedere al analizei multicriteriale, această soluție va fi cea mai apropiată de soluția optimă, îmbinând avantajele acesteia cu urgența și posibilitățile practice de realizare, permițând continuarea procesului de privatizare și contribuind la îmbunătățirea siguranței în SEN.

Raportul Final al Fazei I va fi prezentat pe 23 aprilie 2007 în prezența Comitetului de Coordonare și a Comitetului de Sprijin.

Faza II : Dezvoltarea sectorului de producere a energiei electrice în perioada 2007 – 2025 și orientativ 2030, cu termen de predare: august 2007.

Consultantul a predat Raportul Tehnic nr. 1 în care a realizat prognoza consumului de energie electrică și termică până în 2030, ipoteze privind evoluția prețului combustibililor, a identificat obligațiile de mediu ce revin sectorului energetic în concordanță cu reglementările U.E. și a stabilit evoluția capacităților de producție a energiei electrice existente, a celor în curs de construcție și a celor decise.

De asemenea a supus analizei Comitetului de Coordonare pachetul de scenarii și analize de sensibilitate ce vor fi realizate privind dezvoltarea capacităților de producere a energiei electrice și termice în cogenerare din România pentru perioada 2007 – 2025 și orientativ 2030.

Raportul a fost analizat de către Comitetul de Coordonare care a recomandat consultantului accentuarea analizelor și considerarea în scenariu a următoarelor aspecte: creșterea competitivității și eficienței la generare prin considerarea celor mai bune tehnologii disponibile; îmbunătățirea performanțelor tehnico-economice ale grupurilor existente care sunt sau vor fi supuse procesului de restructurare; creșterea utilizării resurselor energetice regenerabile și reducerea mai accentuată a emisiilor de CO₂ în concordanță cu angajamentele recente ale U.E.; limitarea dependenței față de importurile de combustibil.

În continuare, studiul va analiza variante de dezvoltare a capacităților de generare funcție de tehnologiile utilizate, structura mixtului de resurse energetice primare, utilizarea surselor energetice regenerabile, reducerea emisiilor de CO₂.

Studiul va oferi MEF și Guvernului o serie de strategii de dezvoltare. Pe baza opțiunilor strategice adoptate privind reducerea emisiilor de CO₂, gradul de utilizare a resurselor energetice regenerabile, dependența de importuri sau continuarea programului nuclear, studiul va permite selectarea celui mai adecvat program de dezvoltare.

De asemenea, acest studiu va fi util și companiei Transelectrica pentru că va defini opțiunile posibile de dezvoltare a capacităților de generare, o informație esențială în abordarea Planului de Dezvoltare a Rețelei Electrice de Transport, a Planului de Investiții și a Planului de Afaceri al companiei. ■

Precizări privind poziția Transelectrica pe piața de energie electrică din România

urmăre din pagina 1

Legii Energiei Electrice, a Codului Comercial și a Licenței ANRE pentru activitatea de operator al pieței de energie electrică.

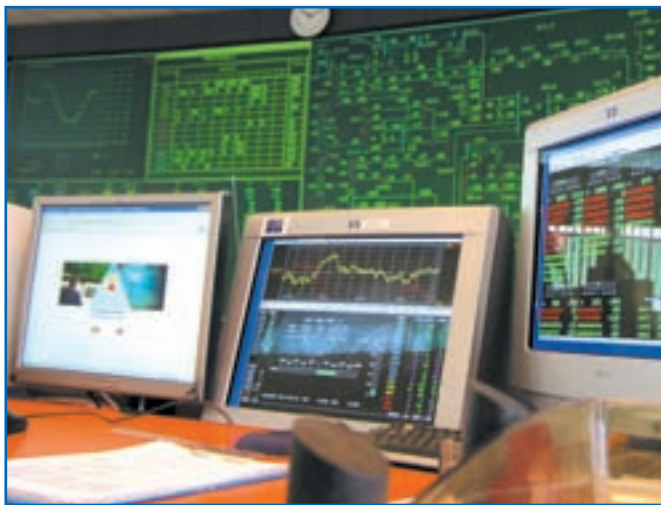
Transelectrica aplică în contractele sale tariful de administrare a pieței, reglementat de ANRE, iar veniturile aferente sunt integral transferate la OPCOM pentru ca filiala să-și desfășoare activitatea economică specifică. Transelectrica nu realizează profit din aceste mecanisme.

Sub coordonarea MEC și ANRE, Transelectrica a contribuit la dezvoltarea pieței de energie electrică din România, susținând OPCOM prin credite proprii și eforturi investiționale de dotare cu infrastructură necesară administrării pieței.

Transelectrica este interesată de susținerea unei dezvoltări corecte a pieței de energie electrică și, în acest cadru, de valorificarea corespunzătoare a investițiilor de infrastructură făcute, în particular, de valorificarea potențialului OPCOM de transformare în bursă regională de energie electrică.

Deoarece energia electrică este o marfă specială (nu se poate stoca), în cadrul pieței angro de electricitate a fost concepută special

piața de echilibrare pentru a realiza echilibrul permanent dintre producție și consum în Sistemul Energetic Național (SEN). Funcționarea sa este reglementată prin Legea Energiei Electrice, Codul Comercial și procedurile specifice, toate fiind



documente publice, iar procedurile specifice sunt avizate de ANRE. Funcționarea acestei piețe permite garantarea realizării sută la sută a tuturor obligațiilor contractuale angajate de participanții la piață pe piețele anterioare pieței de echilibrare (piața contractelor bilaterale și Piața pentru Ziua Următoare - PZU).

Piața de Echilibrare funcționează după următorul principiu de bază: costurile cu energia de echilibrare se suportă de cei care produc dezechilibre (Părți Responsabile cu Echilibrarea - PRE). Energia de echilibrare se achiziționează de pe o piață concurențială. Excedentul sau deficitul de bani rezultat în urma efectuării calculelor de decontare (lunar) se redistribuie între PRE-urile care au consumatori. Reglementările ANRE nu permit Transelectrica să facă profit pe piața de echilibrare și întotdeauna, atât la nivel de buget cât și de realizări, veniturile sunt egale cu cheltuielile.

Specificul pieței de echilibrare este ca ofertele de energie de reglaj, transmise de către producători la această piață, să fie sortate în ordinea prețurilor cerute de aceștia și sunt utilizate în limita necesarului pentru a compensa dezechilibrele introduse în SEN de Părțile Responsabile cu Echilibrarea (constituite din producători, furnizori și consumatori eligibili). Participarea la Piața de Echilibrare este obligatorie pentru toți producătorii licențiați. Deci, prețul în Piața de Echilibrare este dat de prețul oferit de producătorii care sunt chemați să facă echilibrarea, respectiv producătorii cu prețul cel mai mic. Transelectrica nu are nici o influență asupra procesului de formare a acestui preț. *Conducerea Transelectrica*

Stația de 400 kV Țântăreni - Prima stație telecondusă din Transelectrica, o provocare asumată și depășită cu succes



Ion Merfu,

Director ST Craiova

Funcționarea interconectată a sistemului energetic românesc cu sistemul energetic vest-european UCTE, din octombrie 2004, a impus respectarea condițiilor privind exploatarea sigură, eficientă și fiabilă a rețelei electrice de transport. Ca atare, Transelectrica a demarat procesul de re tehnologizare și modernizare a stațiilor electrice de transformare importante pentru SEN cu echipamente performante de ultimă generație, care permit integrarea acestora în sistemul de telecomandă-teleconducere.

Pe baza analizelor efectuate la nivelul celor 8 sucursale de transport ale Transelectrica privind nivelul tehnic actual al instalațiilor din gestiune, necesitățile și posibilitățile de introducere a teleconducerii, a rezultat oportun ca, până la sfârșitul anului 2006, în fiecare sucursală să existe cel puțin o stație telecondusă.

Deoarece Sucursala de Transport Craiova, operatorul de transport al energiei electrice pentru utilizatorii din zona de sud - vest a țării, asigură evacuarea a peste 40% din energia produsă în România și interconexiunea cu sistemul de transport al Serbiei și Bulgariei, primele stații propuse pentru re tehnologizare au fost Porțile de Fier, Urechești și Țântăreni. Programul de re tehnologizare a echipamentelor acestor

stații a început încă din anul 1997.

Ca în orice fază de pionierat, ne-am confruntat și cu dificultăți inerente. În prima etapă, cea de re tehnologizare, lucrările au constat numai din înlocuirea echipamentelor primare și secundare cu echipamente performante de ultimă generație și realizarea sistemelor de



comandă - control - protecții. Inițial nu s-a pus și problema telecomandării stației, deoarece nu exista sistemul de comunicație prin fibră optică și nici un sistem SCADA adecvat. Odată cu implementarea sistemului de fibră optică, s-a abordat problema teleconducerii stațiilor. Telecomanda este un proces complex care presupune realizarea unei interfețe și integrarea stației într-un sistem SCADA. Astfel, este posibilă urmărirea de la distanță a parametrilor din stație și totodată realizarea de la distanță a comenzilor echipamentelor. Telecomanda presupune existența unei căi de comunicație sigure

între stație și punctul de teleconducere, de obicei prin fibră optică. Pe lângă avantajele re tehnologizării, telecomanda conduce la mărirea gradului de siguranță la efectuarea manevrelor și exploatarea stației cu un număr redus de personal, sau fără personal în cazul stațiilor teleconduse. Pentru realizarea stației teleconduse, s-a analizat fiecare stație re tehnologizată și s-au inițiat lucrări suplimentare. Lucrările s-au derulat în mai multe etape, conform unor programe rigurose respectate.

ST Craiova a hotărât ca prima stație telecondusă să fie stația de 400 kV Țântăreni care, la data de 8 noiembrie 2006, a devenit și prima stație telecondusă din



Transelectrica. S-a confirmat astfel încă o dată că Sucursala de Transport Craiova este sucursala actelor de pionierat, dar și a reușitelor.

Evident că nu a fost ușor. Re tehnologizarea

acestei stații a constituit o provocare pentru conducerea și pentru angajații sucursalei. Chiar de la începutul lucrărilor, în anul 2000, odată cu schimbarea echipamentelor a fost necesară și schimbarea mentalității salariaților și pregătirea lor pentru noile tehnologii implementate.

Impactul rețehnologizării și bucuria înlocuirii echipamentelor uzate cu echipamente de ultimă generație au fost însă ușor umbrite de perspectiva reducerii personalului, oamenii fiind îngrijorați de pierderea locului de muncă.

Inevitabil, a apărut o problemă socială: reducerea numărului de personal operațional din stație de la 3 electricieni pe tură, la un electrician pe tură. În aceste condiții, personalul operațional a devenit excesiv. A fost necesară redistribuirea personalului în cadrul sucursalei. Acest lucru s-a realizat etapizat, în decurs de 4 ani.

Până la finalizarea strategiei de teleconducere pentru fiecare stație rețehnologizată, personalul operațional va fi considerat în schemă astfel: 1 șef de stație și 6 șefi de tură.

În ciuda tuturor obstacolelor, ST Craiova nu a renunțat. Au fost parcurse toate etapele necesare pentru teleconducerea stațiilor. Pentru stația Tântăreni au fost implementate o serie de programe complementare: modernizarea stației de medie tensiune din care se alimentează serviciile interne și integrarea acesteia în sistemul de comandă- control central; realizarea unui sistem integrat de supraveghere și protecție folosind camere video și bariere cu infraroșii care poate fi monitorizat de la distanță. Nu a fost deloc ușor. Toate acestea au însemnat un volum imens de muncă și de stres, multe nopți nedormite, multe întrebări legate de reușita proiectului.

În cei șase ani care au trecut de la

începutul lucrărilor de modernizare au fost depășite toate greutățile. Satisfacția noastră a tuturor a fost cu atât mai mare. Și, ca de obicei la sfârșitul unui lucru bine făcut, au fost uitate cele rele și nu au rămas în memorie decât lucrurile bune: bucurii legate de finalizarea în timp a lucrărilor, fără evenimente accidentale în rețeaua de transport, satisfacția că personalul a învățat tehnologiile moderne și logica lor de funcționare, mândria oltenească de recunoaștere a importanței stației pentru SEN și începerea lucrărilor de modernizare concomitent la 3 stații din sucursală.

Datorită dăruirii și profesionalismului angajaților ST Craiova, am reușit performanța ca stația 400 kV Tântăreni să fie prima stație telecondusă integral de la Dispecerul Energetic Național.

Mulumesc și pe această cale tuturor colegilor mei pentru efortul depus în realizarea acestui proiect. ■

Dialoguri Neconvenționale

urmă din pagina 1

Pentru că suntem la un dialog neconvențional trebuie să vă mărturisesc că, deși cred că sunt un bun inginer, facultatea esențială pentru structurarea mea intelectuală, pentru arta raționamentului este cea de a 2-a, respectiv matematica. O mare pasiune din liceu rămasă și azi este fizica, cu accent pe fizica atomică și astronomie. Viața profesională a avut ca bază ingineria, dar mai rar în aspectele pur tehnice și aproape întotdeauna cu o dimensiune economică. Studiile sunt desigur importante, dar nu văzute static. Progresul în fiecare domeniu ne obligă să învățăm permanent. Apoi, important este ce faci cu ele, ce ieși, adică lucrul bine făcut.

O treime din cariera dumneavoastră de până acum ați fost director. Considerați că există vreo deosebire între noțiunea de manager și cea de lider? Dacă da, care este aceea?

Merg pe 32 de ani de viață profesională, din care 16 ani de director în diverse poziții de răspundere. Cunoștințele și experiența acumulate mi-au fost de folos pentru a putea face o distincție între cele două noțiuni, inclusiv în cursurile de specialitate –comportament organizațional – pregătite și ținute într-o perioadă la facultatea de energetică, anul IV. Simplificând, managementul pune accent pe cunoștințele “ tehnice”, leadership-ul pune accent pe lucrul cu oamenii, pe capacitatea de a-ți adecva stilul de conducere la situații date, cu oameni concreți, în circumstanțe particulare. Există un curent de opinie puternic, inclusiv în literatura de specialitate care dă prioritate leadership-ului, dar în fapt cele două noțiuni sunt complementare și trebuie să le stăpânești bine pe amândouă pentru performanța de înalt nivel.

Dumneavoastră aveți calități de lider sau de manager ?

Bănuiesc că le am pe amândouă. De fapt calitățile se învață, dar cu condiția să te naști cu anumite aptitudini și să te simți bine în pielea de conducător, să-ți placă. Nu cred în modelul de șef rău, care se crede deștept doar pentru că e șef și/sau are spate politic, își stoarce subalternii și își dedică majoritatea timpului intereselor și câștigurilor personale. Îmi place să creez valoare pentru firma la care lucrez și de regulă practic stilul de jucător-antrenor.

Ce credeți că ar trebui să facă un tânăr la

începutul carierei ca să accedă pe treptele ierarhiei?

Începutul carierei (primii 7- 10 ani) este pentru un tânăr perioada poate cea mai importantă, determinantă, dar nu este spectaculoasă. Educația universitară nu înseamnă formare profesională, aceasta din urmă vine exact în primii ani. Mai important este să investești în tine, să înveți serios bazele profesionale, să acumulezi experiența chiar greșind, să nu te grăbești, să urmărești calitatea proiectelor în care ești implicat decât să urmărești salariul și poziția cu orice preț. Sunt sfaturi greu de urmat și total atipic comportamentului actual a foarte mulți tineri. După ce ai o bază solidă trebuie să înveți managementul carierei și marketingul propriei persoane.

Sunteți adeptul lucrului în echipă?

În majoritatea cazurilor lucrul în echipă este necesar și dă performanțe superioare. Dar să ne înțelegem, nu oricum. Depinde de timpul disponibil până la scadența performanței. Caracterul oamenilor este factorul esențial, orice altceva se poate învăța. Cu constrângeri mai multe este mai complicat, sunt necesare tehnici speciale de management și leadership. Baza de plecare este că oamenii de regulă au mai multe defecte decât calități și nimeni nu este potrivit la orice. În Yoga se spune “ dacă nu ai calități folosește-ți defectele ”.

Sunteți alături de colaboratorii dumneavoastră, așa cum se zice, “la bine și la rău”?

Nu cred că așa putea face compromisuri față de etica profesională, de judecarea cu rea credință a intereselor firmei. În rest, nimeni nu este perfect. Toți avem dreptul la greșală și la solidaritatea echipei. Sprijinul liderului trebuie să funcționeze. Avem nevoie de greseli în viață și de conștientizarea lor. Doar așa învățăm să ne șlefuiim caracterul și să ne perfecționăm profesional.

Depășind sensul direct al întrebării, fac observația că îndepărtarea oamenilor incompetenți (mai rar) și nepotrivii pe un anumit post (mai des) este un act de mare bunătate din partea unui conducător pentru firmă.

Dacă s-ar putea schimba ceva din viața dumneavoastră, ce ați dori să se schimbe?

Să fi avut mai mulți copii, așa cum ne-am dorit inițial. Dar după celebra iarnă '84-85 ...

Timpul în care trăiți acum vi se pare potrivit

personalității dumneavoastră sau ați fi dorit să trăiți în altă perioadă ?

Nu ne este dat să ne alegem timpul, iar viața nu ne este dată numai pentru a consuma și a ne distra. Fiecare perioadă istorică are avantaje și dezavantaje. A doua jumătate a secolului XX și acest secol XXI sunt deosebit de complexe și bogate și, dincolo de greutățile și absurdul exceselor comuniste din trecutul recent, inclusiv în energetică, meritau a fi trăite. Dacă totuși teoria indiană a reîncarnărilor ar funcționa, ca mare pasionat de SF (science fiction) mi-ar place să trăiesc și în viitor.

Pe unul din pereții biroului dumneavoastră este un desen care reprezintă un bulldog. Nici măcar nu arată așa fioros, dar sub el scrie “câine rău”. Cui se adresează acest avertisment și cine ar trebui să se teamă?

Este jumătate glumă și jumătate adevăr. Desenele vin din perioada proiectelor de investiții când aveam multe contracte de negociat, în majoritate cu echipe ale unor firme străine și aplicam o strategie “multirol”. Astăzi “câine rău” se traduce prin exigență profesională și lipsa disponibilității de a face compromisuri cu aceasta.

Câine rău, câine rău, dar știu că sunteți un mare iubitor de frumos: pictură, sculptură, muzică, icoane. Ce înseamnă frumosul pentru dumneavoastră și cât timp acordați acestor pasiuni?

Cu toții avem nevoie de înțelepciune, de forță și de frumusețe. La capitolul frumusețe recunosc că îmi plac artele plastice, pictura Renașterii și pictura impresionistă, dar și pictura clasică chineză și japoneză, în muzică atât muzica simfonică clasică Bach, Mozart și Beethoven dar și muzica modernă oriental lounge, zen, dar și house și country. La sculptură Brâncuși, la icoane cele bizantine clasice și prerenaștiste.

Mi-ați spus odată că iubiți animalele și că aveți acasă 4 pisici, un câine, pești. Spun bine? În general cei care au animale “de casă” sunt oameni buni. Așa este?

Pasiunea pentru animale este în primul rând a soției, dar “ boala ” se ia. Acasă avem un câine, trei motani și o pisică, plus un acvariu. La țară trei câini, vedeta fiind un ciobănesc carpațin și un motan. Cam mult, dar recunosc că pisica, Bobuleț, este favorita mea.

Este o întrebare pe care o pun în general bărbaților pe care-i intervievez și nu vă iert nici pe dumneavoastră: ce rol au femeile în viața dumneavoastră și ce părere aveți despre femeile în funcții de conducere?

În familie sunt în minoritate: soția, fiica și mama soacră. Dar este o minoritate privilegiată. Deși trăim într-o societate imperfectă (cea modernă transatlantică), totuși femeile sunt egalele noastre și putem spera în mai bine. Fără a intra în polemică, alte societăți contemporane nouă sunt departe de standardele noastre. Femei în funcții de conducere? Este posibil și avem exemple strălucite, deși mai degrabă ca excepții; statistica nu ne ajută încă foarte mult. În fapt performanța în conducere este unisex. Ea transcende comportamentele clasice pur masculine sau pur feminine. Revenind la dimensiunea socială, societatea modernă este deosebit de complexă și în profunde transformări încât modelele clasice despre rolul bărbatului și rolul femeii au devenit istorie.

Prin natura profesiei, și nu numai, ati avut prilejul să călătoriți mult în străinătate. Care țară și cultură v-au impresionat cel mai mult?

Am avut într-adevăr privilegiul de a călători foarte mult. Multe lucruri mi-au plăcut și m-au impresionat. Înainte de '89, Yemenul prin istorie, contraste și frumusețe sălbatică demne de cele mai frumoase pagini din 1001 de nopți. După revoluție, Japonia. Cultura japoneză este pentru mine cultura rafinementului suprem. Pentru budismul zen, pentru grădini și bonsai, pentru ceremonia ceaiului și pentru o mie și unu de lucruri perfect făcute, dar și pentru

romanele de azi ale lui Haruki Murakami. Și, desigur, pentru samurai. Celui mai mare dintre ei, Miyamoto Musashi, i se atribuie următoarea învățătură: "Să întâmpini viața fără frică și fără surprindere, să acționezi fără ezitare și fără îndoială". A fost o strategie de luptă. Astăzi poate fi o strategie de leadership.

De foarte multe ori profesia vă solicită și ajungeți acasă cu mult peste orele de program, uneori chiar seara târziu. Vă reproșează familia vreodată acest lucru?

Peste orele de program pentru un conducător este normal. Mult peste orele de program poate fi și o măsură a ineficienței. Nu sunt partizanul cantității. Trebuie lucrat inteligent și de regulă spun: "Lucrați bine dimineata!". Am însă un mare avantaj: o soție înțelegătoare care m-a degrețat de multe din sarcinile care, în mod tradițional, revin bărbatului în familie.

Unde vă place să vă petreceți concediile?

În țară: în Transilvania, Bucovina, Maramureș și în Deltă. În Europa, la mare, oriunde dar la Mediterană să fie.

Vi se potrivește „Scorpionul”, zodia în care v-ați născut?

Categoric da. Este o zodie ideală pentru mine, sau poate sunt ceea ce sunt și pentru că sunt scorpion. Dar nu este o zodie comodă pentru cei din jur și nu are numai calități.

Ce nu vă lipsește niciodată din servietă?

Mai special, un talisman budist luat de la un templu din Japonia.

Dacă ar fi să vă caracterizați într-un singur cuvânt, care ar fi acela?

„Căutarea”. Căutarea luminii profunde și a

frumuseții simetriei. Nu este un joc abstract de cuvinte, ci un adevăr fizic profund al marelui "geometru".

Este frumoasă viața, domnule director?

Viața este fascinantă tot timpul și frumoasă în măsura în care nu ne-o stricăm singuri.

Ultima carte citită:

„Time Odyssey”, vol. 2 – „Sunstorm”. Un SF de Arthur Clarke și Stephen Baxter.

Ultimul film vizionat:

„The devil wears Prada”/ Diavolul se îmbracă de la Prada.

Ultima piesă de teatru:

M-ați prins: Acum mulți ani, „Livada cu vișini” în regia lui Andrei Serban

Scriptorul preferat:

Am citit enorm și mi-e greu să aleg unul singur. În clasamentul „all time”, Balzac. Ultima descoperire: Haruki Murakami, „Kafka pe țarm”. Este un roman senzațional.

Mîncarea preferată:

Pentru un gurmand și gourmet împătimit, nu se poate spune un singur fel. Bucătăria mediteraneană cu accent pe cea franceză – zona Provence, italiana sud/pește și libaneză pentru cele peste 100 de feluri întâi. Bucătăria japoneză (tepaniaki cu fructe de mare, shabu – shabu) și chineză. Si n-am spus încă nimic de bucătăria românească...

Băutura preferată:

Vinul alb sec.

Cadoul preferat

O carte bună.

Vă mulțumesc pentru timpul acordat, domnule director. ■

Tineretea triumfă și obține performanțe premiate



Ciprian Bud,
Director ST
Cluj

Motto
«Singurul
mod de a
găsi limitele
posibilului

este să treci dincolo de ele, către imposibil...»

Pentru Sucursala de Transport Cluj anul 2006 a fost un an în care motto-ul de mai sus, s-a dovedit a fi realitate. Cu un număr de personal dintre cele mai reduse dintre sucursalele Transelectrica, ST Cluj are și media de vârstă cea mai mică: doar 38 ani. Cu toate acestea, în anul 2006 ST Cluj s-a clasat pe primul loc în întrecerea cu celelalte 7 sucursale, departajarea făcându-se pe baza unui sistem de criterii care a ținut seama de aspecte tehnice, organizatorice, economice, securitatea muncii etc. Ținând seama de faptul că aproape pe întreg anul 2006 am fost confrunțați cu dificultăți deosebite create de retehnologizarea și teleconducerea principalelor stații de conexiune și transformare 400/220 kV Roșiori din partea nord-vest a zonei și de derularea unei multitudini de lucrări în stațiile Cluj Florești și

Sălaj, performanța sucursalei este cu atât mai valoroasă.

Privind retrospectiv, trebuie să accentuăm că ținta Sucursalei de Transport Cluj nu a fost obținerea

sucursalei, care au contribuit la atingerea unor performanțe notabile, constau în aceea că, pe lângă aplicarea unui management modern și eficient la nivelul



diplomei de cea mai performantă subunitate a companiei, ci prestarea unei munci de calitate în toate componentele activității noastre, care să producă satisfacții atât partenerilor noștri cât și nouă înșine. Meritul privind clasarea în frunte a sucursalei noastre este desigur a întregului colectiv care este de un profesionalism și o moralitate desăvârșită, dedicat meseriei și capabil să se adapteze evoluției mediului și noilor provocări.

Principalele atuuri ale

fiecărui compartiment, în cadrul sucursalei funcționează la toate nivelele ierarhice o comunicare bazată pe transparentă și încredere reciprocă, ceea ce creează o atmosferă propice pentru realizarea performanței. Conducerea sucursalei a plecat de la ideea că acordând încredere fiecărui membru al echipei acesta devine un "coach", o autoritate în domeniul propriu de activitate. Care participă cu o responsabilitate mărită

la dezbateră și soluționarea în comun a problemelor. În care punctele de vedere sunt susținute de argumente tehnice și economice bine fondate, prin aceasta ajungându-se de multe ori la direcții sau soluții necesitate până atunci. Acest mod de lucru duce pe de-o parte la rezultate imediate în privința finalizării unor obiective punctuale, iar pe de altă parte contribuie decisiv la formarea, creșterea și perfecționarea profesională a membrilor colectivului care devin astfel mai activi, mai autonomi, mai curajoși, cu o mentalitate de întreprinzător, toate acestea producând efecte benefice în calitatea prestațiilor ulterioare.

Cultivând și în continuare principiile care și-au arătat deja eficiența în anul care a trecut, sperăm că și în următorii ani vom obține aceleași rezultate frumoase prin execuția lucrărilor de retehnologizare și modernizare a instalațiilor din gestiune, fiind susținuți și de ridicarea nivelului tehnic și de securitate. Pentru realizările obținute ne vom putea bucura de satisfacții proprii și aprecieri din partea conducerii companiei, a colaboratorilor și partenerilor la fel de plăcute ca și cele din anul 2006. ■

Transelectrica — o stea în ascensiune: de la zona ratingurilor speculative la cea investițională



Simona Louise
VORONCA, Director
program managementul
riscului

creditele pe termen lung, de la "BB" la "BB plus", cu perspectivă pozitivă. Standard & Poor's precizează ca revizuirea în sens pozitiv reflectă reducerea riscurilor privind activitatea

Companiei, continuarea scăderii riscurilor de reglementare și de piață, ca urmare a aderării României la UE, evoluția pozitivă a economiei românești, care ar trebui să susțină creșterea

2007: Îmbunătățirea ratingurilor acordate Transelectrica de către agențiile de evaluare financiară Moody's Investor Service și Standard & Poor's Ratings Services



Transelectrica: Baa3, perspectivă stabilă, 23 ianuarie 2007 (îmbunătățirea cu o treaptă) grad investițional

Romania: Baa3, perspectivă stabilă, 6 octombrie 2006

Transelectrica: BB+, perspectiva pozitivă, 26 martie 2007 (îmbunătățirea cu o treaptă)

România: BBB-, perspectiva pozitivă, 5 sept. 2006

volumelor de electricitate, diminuarea riscurilor operaționale pe fondul unor investiții semnificative în rețeaua de transport a companiei, îmbunătățirea

„Trăim din nou într-o lume dominată de două mari puteri. Există SUA și există Moody's. SUA poate distruge o țară cu bombe, Moody's prin reducerea ratingului.” T.J. Sinclair

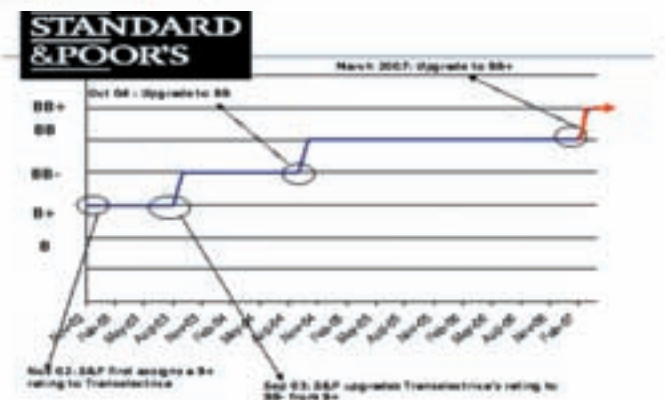
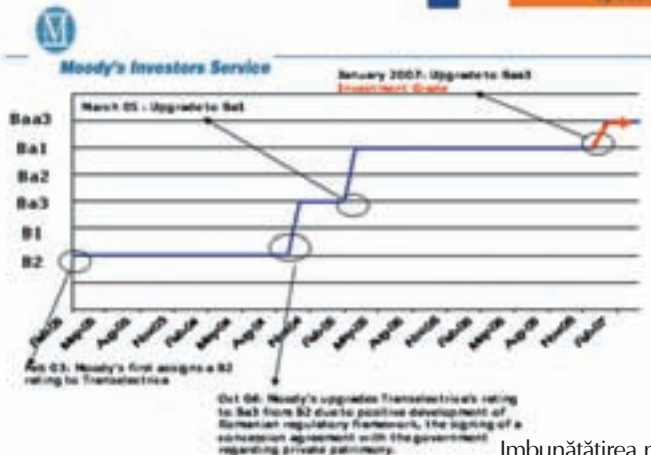
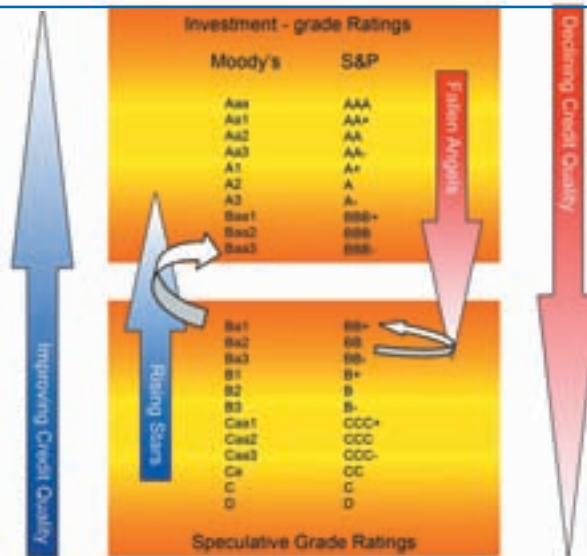
• 23 ianuarie, 2007: **Moody's Investors Service** îmbunătățește calificativul acordat Transelectrica de la "Ba1" la "Baa3", cu perspectivă stabilă, încheind astfel perioada de supraveghere a ratingului inițiată în luna iunie 2006. Compania este astfel promovată de la categoria ratingurilor speculative la cea a gradelor investiționale, ceea ce reflectă o capacitate adecvată a companiei de a-și onora angajamentele financiare.

• 26 martie, 2007: **Standard & Poor's Ratings Services** a îmbunătățit calificativul Transelectrica pentru

lichidității Transelectrica după listarea la bursă, în iunie 2006, cu mențiunea că majoritatea fondurilor obținute vor fi utilizate pentru investiții.

Scalele de notare

Prin notele acordate, marile agenții urmăresc delimitarea clară între titlurile cu risc redus (grade investiționale) și cele speculative. Nivelul și trendul ratingurilor reprezintă o evaluare a solidității companiei, înglobând o evaluare independentă a riscurilor și a abilității companiei de a-și onora obligațiile. Nivelul ratingului reprezintă un semnal pentru oportunitățile de investiții, oferind posibilitatea evaluării câștigului în funcție de riscul asumat.



Îmbunătățirea nivelului de rating acordat Transelectrica de către Moody's și Standard & Pools

Scurt istoric al agențiilor de rating

- 1841 : Apariția la New York a primei agenții de rating, **The Mercantile Society**, fondată de John Tapan, figură marcantă a elitei financiare de pe Coasta de Est.
- 1849: Preluarea societății de către Benjamin Douglas, care profită de extinderea căilor de transport și comunicații și mărește considerabil rețeaua de birouri locale și de angajați.
- 1857: Internaționalizarea Mercantile Society, care-și deschide primul birou în afara granițelor SUA, la Londra.
- 1859: Preluarea Societății de către Robert Graham Dun și redenumirea acesteia sub numele de **R.G. Dun & Company**.
- 1933: Fuzionarea societății cu The John M. Bradstreet Company din Cincinnati, autoarea primului manual de rating, The Bradstreet Rating Book (1857), noua agenție numindu-se **Dun & Bradstreet**.
- 1900: **John Moody** pune bazele companiei **Moody's Investors Service**.
- 1909: Moody emite pentru prima dată ratinguri de titluri financiare în lucrarea „Moody's Analysis of the Railroad Investments”, unde apar în premieră notațiile de la AAA la C, pentru evaluarea a aproximativ 1500 de titluri financiare individuale emise de peste 200 de societăți.

- **Poor's Publishing Company**, înființată din 1860, începe să emită ratinguri din 1916. În 1906 este înființat **Standard Statistic Bureau**, care începe la rândul său să emită ratinguri din 1922.
- 1941: Prima fuziune importantă din industria ratingului, când cele două firme formează **Standard & Poor's Corporation**.
- 1924: Cea de a treia mare companie de rating, **Fitch Publishing Company**, începe să emită ratinguri
- 1990: Crearea la Paris a agenției **Euronotation France** pentru contracararea dominației americane pe piața notării; capitalul era deținut în proporție de 40% de agenția londoneză de rating **IBCA Limited**.
- 1992: Fuzionarea **Euronotation** și **IBCA** și apariția grupului de notare **IBCA**. Pentru prima dată în istorie o agenție de rating non americană a primit permisiunea de notare pe teritoriul SUA (**IBCA Limited** avea permisiunea de notare acordată de SEC).
- 1997: Fuzionarea **Fitch** și **IBCA** și apariția **FitchIBCA**, a treia agenție la scară globală.
- 2000, **FitchIBCA** achiziționează și agențiile de nișă **Duff and Phelps**. Este specializată în rating industrial și **Thomson BankWatch**, recunoscută unanim ca având expertiză în ratingul instituțiilor financiar-bancare. ■

Planul de perspectivă - traiect al rețelei electrice de transport (II)



*Gheorghe Indre
Director de program,
Direcția Management
Active*

Continuând articolul din numărul trecut al „Impulsului”, vom aprofunda conținutul Planului de Perspectivă al Dezvoltării RET și modul de organizare a temelor abordate, pentru stabilirea priorităților și restricțiilor în elaborarea documentului, pentru că acesta reprezintă un important document de planificare pentru întreaga economie și societate românească.

Mărimea de intrare în procesul de planificare a dezvoltării sistemului energetic este cererea de energie electrică, exprimată ca volum anual și ca distribuție a consumului în teritoriu și pe diferitele perioade ale zilei și ale anului. Din punct de vedere comercial, aceasta înseamnă imposibilitatea practică de a înmagazina energia electrică. Aceasta trebuie să fie produsă în ritmul în care se consumă, iar sistemul electroenergetic trebuie să aibă capacitatea și flexibilitatea necesare pentru a asigura adaptarea cantităților de energie produsă la variația aleatorie, și adeseori impredictibilă, a cantităților de energie consumate în fiecare interval de timp de referință (an/ luna/săptămâna/zi/ oră/minut/secundă etc.)

Există două tehnici diferite pentru determinarea prognozei evoluției consumului de energie electrică asociat unei perioade de timp și unui anumit teritoriu sau spațiu geografic:

- O abordare de sus în jos, bazată pe date macroeconomice și pe obiective strategice ale politicii de dezvoltare socială și demografică și de creștere economică. Aceste date permit planificatorului din energie ca la un anumit ritm de creștere economică a produsului intern brut să asocieze, de regulă pe baze statistice care reflectă evoluția din anii anteriori, o anumită creștere anuală a consumului de energie electrică. Se trasează astfel o curbă a evoluției cererii de energie pentru fiecare scenariu de dezvoltare în parte. Această informație dă o apreciere globală a necesarului de consum. Care apoi poate fi defalcat prin analize și judecăți specifice pe categorii de utilizare a energiei. Funcție de ele se poate modela evoluția temporală și o distribuție spațială

a consumului.

- O a doua abordare, mai detaliată și mai laborioasă care necesită un efort de investigație și cercetare mai amănunțit, realizează prognoza consumului de energie electrică de jos în sus prin evaluarea necesarului de energie pe fiecare categorie de consumatori, pe domenii economice și sociale, pe categorii de utilizări industriale de servicii. În funcție de gradul de detaliere al strategiilor sectoriale, acest mod de lucru poate conduce la o mai corectă distribuție a consumurilor în teritoriu, considerând caracteristicile social economice ale fiecărei zone de consum.

Pentru fiecare dintre cele două metode există tehnici dedicate și modele de calcul energo-economice specializate care permit simularea evoluției consumului.

Cea de a doua etapă, importantă în procesul de planificare a dezvoltării sistemului energetic



pe termen mediu și lung, o reprezintă stabilirea soluțiilor economice de acoperire a cererii de energie determinată anterior. Aici este important procesul de evaluare a resurselor de energie primară, disponibile în teritoriul sau spațiul în care se realizează planificarea, precum și determinarea prognozei privind evoluția acestora. Pe baza acestor informații se formulează o structură de centrale de producere a energiei electrice și se obține totodată o prognoză a evoluției gradului de dependență de importuri de resurse. Un alt factor deosebit de important este definirea restricțiilor care trebuie luate în considerare în dezvoltarea surselor de producere a energiei, datorită impactului acestora asupra mediului înconjurător și a vieții oamenilor.

Și în ceea ce privește acoperirea consumului de energie electrică se pot evidenția două modalități diferite de rezolvare a problemei:

- O abordare a unui mod de planificare integrată a resurselor, conceput care consideră nu numai creșterea producției pentru acoperirea creșterii de consum ci și toate posibilitățile de creștere a eficienței utilizării energiei electrice, de reducere a consumurilor specifice la utilizările existente prin modernizarea și de eficientizare energetică a instalațiilor și proceselor de utilizare a energiei. În această logică, economisirea energiei la utilizare fără a diminua efectele utile dorite este considerată ea însăși ca o importantă resursă energetică.

- O abordare bazată pe creșterea și dezvoltarea industriei de producere a energiei electrice independentă de natura utilizărilor și a modului de utilizare lăsând importantă sarcină a eficientizării energiei electrice în responsabilitatea consumatorilor de energie și considerând prețurile și piața de electricitate ca instrumente suficiente pentru a determina preocuparea de reducere a consumurilor de energie ca factor de eficiență economică și de creștere a competitivității produselor și serviciilor.

După rezolvarea acestor două probleme, rezultatele lor permit abordarea procesului de elaborare a Planului de Perspectivă pentru dezvoltarea rețelelor electrice de transport.

Pentru elaborarea Planului, se evaluează mai întâi starea actuală a rețelei existente, a eficienței funcționării acesteia pe termen lung și la un nivel minim de siguranță în funcționare și de eficiență economică a activităților prestate de operatorul de transport și sistem.

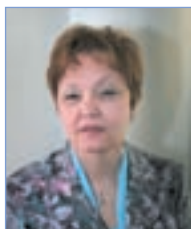
Pe baza concluziilor obținute în urma acestor analize, se propun proiectele de activități de mentenanță majoră destinate modernizării, reabilitării și re tehnologizării infrastructurii existente, precum și proiectele de investiții necesare dezvoltării și extinderii induse de dezvoltarea consumului și respectiv producției de energie electrică.

Multe din datele și informațiile necesare elaborării planului de perspectivă al RET sunt furnizate corect de către autoritățile și partenerii Transelectrica, direct interesați de securitatea alimentării cu energie electrică pe termen lung. Transelectrica este direct responsabilă de utilizarea corectă a datelor primite, pe baza expertizei proprii de asigurare a unei dezvoltări corespunzătoare a infrastructurii RET. ■

Instrumente moderne în actul de conducere a Companiei - studiul Gallup

*Elena Ratu, Secretar General
Mihaela Maciuceanu, Manager
Resurse Umane*

În sfârșit, se pare că intrăm și noi în rândul lumii moderne. În sfârșit, realizăm că într-o companie cultura corporativă reprezintă însăși personalitatea organizației. Cultura corporativă se manifestă în diverse moduri: arhitectura și modul de decorare



a clădirii și a birourilor, modul în care sunt îmbrăcați oamenii, felul în care aceștia se adresează unul altuia, în care gândesc, se comportă, acționează și simt, limbajul pe care îl folosesc. Cultura corporativă cuprinde valorile, normele etice și viziunea companiei. Înseamnă mediul în care își desfășoară activitatea. Relația angajat-angajator. Pentru că este extrem de

important ca relația angajat-angajator să fie în concordanță cu cultura companiei și ca angajatul să lucreze într-un mediu deschis și stilat, să aibă colegi competenți. Este deopotrivă important ca managerului să-i pese de oamenii pe care-i conduce, de satisfacerea angajaților săi și să dorească să îmbunătățească modul de satisfacere a acestora prin diferite mijloace. Oamenii

vor încerca să se ridice la așteptările managerilor dacă vor ști că rezultatele muncii lor vor fi recunoscute și răsplătite.

Preocuparea companiilor românești pentru conducerea oamenilor și satisfacerea angajaților a început să fie un element din ce în ce mai prezent în actul managerial. Conducătorii au început să realizeze



că actul managerial nu trebuie să se axeze exclusiv pe rațiune, ci să ia în considerare și conducerea emoțională. Să fie preocupați și de satisfacerea angajaților. Să înțeleagă că pentru a-și îmbunătăți performanțele, oamenii au nevoie de încurajare și de susținere pozitivă din partea șefilor ierarhici. Să înțeleagă că oamenii au nevoie să simtă că există cineva la locul de muncă care-i încurajează să se dezvolte și că managerilor le pasă de ei, ca oameni. Că oamenilor trebuie să le arăți că apreciezi munca lor atunci când o fac bine și să știe să spună o vorbă bună și "mulțumesc", care, spuse la timp pot fi uneori echivalente cu o mărire de salariu. Că astfel poate crește calitatea muncii și performanțele profesionale, deci și încrederea oamenilor în propriile forțe.

Înțelegând rolul culturii corporative și fiind conștientă de importanța implicării emoționale a oamenilor în realizarea activităților curente, Conducerea executivă a Transelectrica a propus elaborarea studiului "Barometrul angajaților Transelectrica". Obiectivele studiului, realizat de Gallup România, sunt: dimensionarea economiei comportamentale a angajaților din Transelectrica (adică gestionarea pragmatică a percepțiilor acestora), identificarea factorilor de corelare cu creșterea profitabilității organizației și creșterea indicilor de implicare emoțională a angajaților și a personalului de conducere. Pentru unii dintre noi aceștia sunt temeni noi, dar în totală concordanță cu

dezvoltarea actuală a actului managerial.

Studiul urmărește educarea și instruirea managerilor și angajaților cu privire la strategiile optime de îmbunătățire a performanțelor profesionale individuale, precum și alinierea obiectivelor de performanță ale fiecărui grup de lucru la obiectivele

parte, creșterea transparenței și a comunicării interne, generarea unui instrument de recrutare și angajare a celor mai potriviți candidați din piața de resurse umane, potrivit nevoilor specifice și culturii corporative din organizație.

Având în vedere că este pentru prima dată când Transelectrica

individuale pentru fiecare echipă în parte.

Concluziile primei etape:

- avem materiale și echipamente corespunzătoare pentru desfășurarea activității în condiții optime, primul pas pentru a realiza o muncă de calitate

- mulți dintre noi consideră că fac ceea ce știu să facă cel mai bine, ceea ce înseamnă că suntem eficienți, productivi și ne place ceea ce facem

- mulți dintre noi simt că pozițiile pe care le ocupăm sprijină misiunea și scopul companiei, asigurându-ne astfel că ne cunoaștem rolurile noastre individuale în companie și că participăm la succesul echipei

- mai există încă probleme privind modul în care se realizează comunicarea

- există o oarecare lipsă de implicare a managerilor în sprijinirea și apropierea de echipa cu care lucrează

- este loc suficient pentru îmbunătățiri, dar cu efortul fiecăruia dintre noi.

În finalul scrisorii deschise pe care dl. Stelian Alexandru Gal, directorul general al companiei, a adresat-o tuturor angajaților domnia sa spune: "Vă asigur că echipa de conducere și eu personal luăm în serios această inițiativă esențială pentru viziunea companiei, pentru dezvoltarea acesteia și a dumneavoastră. Vă rog să vă implicați în continuare în efortul nostru de a atinge obiectivul comun, acela de a face din Transelectrica o realitate și o provocare pentru ceea ce reprezintă un loc de muncă sigur și foarte bun". ■

In cadrul Galei premiilor „Mr. RON” organizată de „Săptămâna Financiară” în ziua de 7 martie 2007, Transelectrica a primit premiul și diploma de excelență Mr. RON pentru cea mai spectaculoasă listare la Bursa de Valori București și pentru rezultatele remarcabile obținute în anul 2006.



generale financiare ale companiei. Ceea ce înseamnă transformarea în timp a percepțiilor și atitudinilor angajaților în funcție de obiectivele strategice și de dezvoltare ale Transelectrica.

În final se identifică "cele mai bune practici – best practices" pentru crearea unui profil standard al angajatului de succes pentru fiecare categorie profesională în

investighează implicarea emoțională a angajaților săi la locul de muncă, primele rezultate ale studiului Gallup la nivel de companie sunt în general bune. Rata de răspuns a fost de 83%. S-au obținut punctaje foarte bune la o serie de criterii esențiale, scorul de implicare emoțională a angajaților fiind mai mare decât 36% dintre companiile cu care ne comparăm. În scurt timp se vor primi și rezultatele



Preluare din ziarul "The Independent"

1. Incetarea războaielor între statele europene
2. Înflorirea democrației în 27 de țări
3. Dezvoltarea țărilor sărace cândva, precum Irlanda, Grecia sau Portugalia
4. Crearea celei mai mari piețe interne din lume
5. Acordarea de drepturi excepționale pentru consumatorii europeni
7. Cooperare în politica de imigrație comună
8. Emiterea de legi care facilitează cumpărarea de proprietăți în Europa
9. Plaje și râuri mai curate în Europa
10. Acordarea de patru săptămâni garantate de concediu plătit pe an pentru muncitori
11. Interzicerea pedepsei cu moartea (incompatibilă cu apartenența la UE)
12. Ieftinirea apelurilor telefonice ca umare a concurenței apărută după privatizarea companiilor
13. Birocrația UE este scăzută
14. Europa ajută salvarea planetei prin reduceri obligatorii ale gazelor cu efect de seră
15. Reguli stricte de siguranță pentru automobile, autobuze și avioane
16. Acordarea de asistență medicală gratuită pentru turiști

30 de motive sa iubești Uniunea Europeană

17. Trupe europene de menținere a păcii în zone fierbinți peste tot în lume
18. Piața europeană unică a ieftinit călătoriile cu avionul și a adus prosperitate în orașe până acum neglijate sau uitate
19. A face cumpărături fără piedici la graniță i-a transformat pe consumatori în modelatori ai pietelor
20. Călătoriile ieftine și programele de studiu dau o mai mare mobilitate tineretului european
21. Etichetele alimentelor sunt mult mai clare și mai explicite
22. Nu mai există obosețoarele controale vamale
23. Compensații pentru călătorii care suferă din cauza întârzierii avioanelor
24. Interzicerea drastică a oricăror teste pe animale în industria cosmetică
25. Permisele europene de șofer sunt recunoscute peste tot în UE
26. Puternica creștere economică în ultimul an, mai mare decât în SUA
27. Legislația pentru drepturile omului protejează drepturile individului
28. Parlamentul European verifică democratic toate legile UE
29. Mobilitate totală pentru profesioniști
30. O Uniune Europeană matură este contragreutatea la puterea SUA și a Chinei.

E.R.

Publicație editată de
**Secretariatul General al
Transelectrica S.A.**

Bd. Magheru 33, București
- România
Tel: +4021 3035.821
Fax: +4021 3035.820
E-mail: elena.ratcu@transelectrica.ro

Redacția

Elena Ratcu - redactor șef
Iustina Nicolau - editor coordonator
Rareș Cucuoreanu - membru
Miron Savu - membru

DTP și Tipar
ART GROUP INT. S.R.L.
Tel/ Fax: 323 50 93/ 94
adv@artdesign.ro
www.artdesign.ro