

**ADAPTABILITATEA RESURSEI UMANE ÎN SISTEMUL
ENERGETIC NATIONAL
APLICATIE LA S.C. ELECTROCENTRLE DEVA**

La început vă rog să rețineți Stimati colegi că,

*Medicina se face cu medici,
Scoala se face cu profesori,
Energetica se face cu energeticieni,
Dar cu competență, profesionalism și devotament,
Și cu multă dragoste de țară.*

**Să consumăm energia țării, așa fel încât să ajungă și copiilor
și nepoților noștri !!!**

Victor VAIDA

**ADAPTABILITATEA RESURSEI UMANE ÎN SISTEMUL
ENERGETIC NATIONAL
APLICATIE LA S.C. ELECTROCENTRALE DEVA**

Autor: Prof. Dr. Ing. Victor VAIDA

1.INTRODUCERE.

Problema adaptabilității resursei umane în Sistemul Energetic National depinde de adaptabilitatea companiilor și societăților de producție, transport distribuție și furnizare de energie electrică și termică care participă la funcționarea sistemului energetic și a pieței de energie.

Adaptabilitatea companiilor și a societăților din SEN depinde în mare măsură de Strategia Energetică Natională stabilită de Guvernul României.

În condițiile crizei economice mondiale trebuie acordată o atenție mărită Strategiei Nationale.

Obiectivele majore ale Strategiei Energetice ale României, membră a Uniunii Europene trebuie să țină seama de Politica Energetică a acesteia pe de o parte și de realitățile și condițiile concrete ale evoluției energeticii românești pe de altă parte. Trebuie avute în vedere la nivel national în principal următoarele aspecte:

- Asigurarea securității energetice;
- Dezvoltarea competitivității;
- Dezvoltarea producției de energie electrică din resurse interne;
- Dezvoltarea producției de energie electrică din surse regenerabile;
- Dezvoltarea transportului intern și transfrontalier a energiei electrice;
- Protecția mediului înconjurător.

Comisia Europeană a elaborat Noua Politică Energetică a Uniunii Europene în următoarele etape:

a) În anul 1995 prin **Cartea Verde – Pentru o Politică Energetică a Uniunii Europene**, apoi **Cartea Albă – O Politică Energetică a Uniunii Europene**;

b) În 1996 și 1997 prin **Cartea Verde – Pentru o Strategie Comunitară - Energie pentru viitor: Surse Regenerabile de Energie și Cartea Albă: Energie pentru viitor - Surse Regenerabile de Energie**.

c) În anul 2002 prin cea de-a treia **Cartea Verde – Spre o Strategie Europeană a Siguranței în Alimentarea cu Energie**.

Aceste documente stau la baza Politicii Energetice a Uniunii Europene și a legislației energetice comune.

Complexitatea problemelor legate de producerea, transportul și consumul de energie a crescut în ultimele decenii, odată cu acutizarea problemelor globale de mediu, schimbările climatice și epuizarea resurselor energetice. Dar pe lângă acestea Uniunea Europeană se confruntă cu câteva probleme specifice, între care cea mai serioasă este legată de **dependența accentuată de resursele energetice din import**. Dependența de importul de resurse energetice și securitatea aprovizionării acestora este una din problemele majore și ale energiei românești. De aceea trebuie protejate resursele interne cu atenție maximă. Un laureat al Premiului Nobel a precizat în anul 2008 că energia trebuie consumată în așa fel încât să ajungă și copiilor noștri.

Din ultima Carte Verde se constată că se dorește să se acorde din nou o **atenție mai mare siguranței** în alimentarea cu energie electrică, pentru că s-a constatat că aceasta nu se poate rezolva suficient de bine, așa cum s-a crezut inițial, prin competitivitatea creată de piața de energie. Acest lucru a fost demonstrat de evenimentele de sistem care au avut loc în mai multe țări membre ale UE și în SUA.

Personal consider că principala sarcină a energeticilor trebuie să fie **siguranța în funcționare**.

Problemele principale abordate în ultima Cartea Verde privind Noua Politică Energetică sunt:

1. Managementul cererii de energie electrică;
2. Stocurile de combustibil;
3. Siguranța alimentării;
4. Surse de energie noi și regenerabile;
5. Energia nucleară;
6. Piața internă de energie;
7. Comerțul cu energie în Uniunea Europeană;
8. Conceptul global de siguranță în alimentarea cu energie;
9. Decuparea consumului de energie de creșterea economică.

În condițiile actuale ale crizei economice mondiale, modul de abordare a acestor probleme poate suferi permanent adaptări și modificări.

2. CONSIDERATII PRIVIND STRATEGIA ENERGETICĂ NATIONALĂ.

România pentru a face față pe termen mediu și lung problemelor de natură tehnică, comercială și financiară, care rezultă din aprovizionarea sigură cu energie, trebuie să aibă o Strategie Energetică coerentă, care să-i dea garanția unei securități mărite în aprovizionarea cu energie pe termen lung, în condiții de siguranță și eficientă, cu protejarea corespunzătoare a mediului înconjurător.

Sectorul Energetic reprezintă infrastructura de bază a economiei naționale pe care se bazează întreaga dezvoltare a țării, iar energia reprezintă o utilitate publică cu un puternic impact social. Din păcate nu s-a demonstrat că am înțeles cu toții acest lucru.

În ultimii douăzeci de ani s-au realizat mai multe strategii, care au fost chiar asistate de organisme internaționale (Banca Mondială, Uniunea Europeană etc.), prin consultanță de specialitate, pe baza cărora s-au realizat în principal următoarele:

- a) Restructurarea Sistemului Energetic Național;
- b) Crearea Pieței Anglo de Energie Electrică;
- c) Interconectarea SEN cu Sistemul Energetic European, coordonat de UCTE;

- d) Realizarea legislatiei nationale pentru sectorul energetic, adaptată la cea a Uniunii Europene;
- e) Înființarea autorităților si organismelor necesare impuse de functionarea SEN si a Pietei Anglo de Energie.

Scopul acestor măsuri a fost în principal cresterea sigurantei si eficientei în functionare a Sistemului Energetic si a instalatiilor sale, pentru asigurarea de energie electrică competitivă la nivel national, în conditiile protectiei mediului înconjurător.

Este importantă să apreciem astăzi cât de bine au răspuns măsurile luate până în prezent la nevoile energeticii românești, cât de bine este pregătită si consolidată energetica românească si ce măsuri ar trebui luate în continuare pentru a putea face față provocărilor viitoare.

În urma restructurării Sectrului Energetic s-a ajuns la următoarea structură:

1.Productia de energie electrică se bazează pe următorii producători:

- a) În centrale termoelectrice:
 - Complexul Energetic Turceni (circa 17 %);
 - Complexul Energetic Rovinari (circa 16 %);
 - Complexul Energetic Craiova (circa 9 %);
 - Electrocentrle Bucuresti (circa 22 %);
 - Electrocentrale Deva (circa 11 %);
 - Electrcentrale Galati (circa 3 %);
 - Termoelectrica (circa 4 %);
 - RAAN-Tr.Severin (circa 4 %);
 - Producători independenti (circa 14%).
- b) In centrale hidroelectrice :
 - Hidroelectrica.
- c) În centrle nucleare :
 - Nuclearelectrica.

Structura de productie are un aport substantial la functionare Sistemului Energetic si a Pietei Anglo de energie electrică. De ea depinde în mare măsură optimizarea consumării resurselor energetice si pretul cu care energia electrică se pune la dispozitia economiei si populatiei.

2.Distribuitia si furnizarea de energie electrică:

- Electrica (Transilvania Nord,Transilvania Sud, Muntenia Nord);
- ENEL (Banat,Dobrogea);
- EON (Muntenia Sud,Moldova);
- CEZ (Oltenia).

3.Transportul de energie electrică (Operator de Tansport si de Sistem):

- Transelectrica.

Piata Anglo de energie electrică functionează din anul 2000, iar din 2005 pe baza Noului Cod Comercial.

Sistemul Energetic National este interconectat cu Sistemul Energetic European coordonat de UCTE din anul 2004.

Legea Energiei adaptată la cerintele UE este aprobată din anul 2008. Pe baza ei functionează Codurile Tehnice de Transport si Distributie a energiei electrice, Codul Comercial si reglementările aprobate de autoritățile competente.

Ca urmare a functionării Sistemului Energetic si a Pietei Anglo de energie electrică, pe baza actualei structuri si a actualei legislatii putem face următoarele constatări:

a) Pe baza actualei structuri a producției de energie electrică, Piața Anglo de energie electrică nu poate obține cea mai eficientă funcționare. Structura actuală distorsionează prețul energiei electrice pus la dispoziția economiei și a populației;

b) Interconectarea la Sistemul Energetic European a crescut siguranța în funcționare a SEN, funcționând după normele UCTE și ale Operatorului de Transport și de Sistem;

c) Interconectarea la Sistemul Energetic European a creat condițiile tehnice pentru intrarea pieței naționale de energie electrică în cea europeană;

d) S-au dezvoltat investițiile străine în sectorul de producere a energiei electrice clasice și din surse regenerabile. Nu s-au pus încă în funcțiune grupuri energetice mari performante.

e) Investițiile în sectorul distribuției de energie electrică nu s-au dezvoltat la nivelul așteptărilor și necesităților pentru creșterea calității energiei electrice;

f) S-au dezvoltat și modernizat într-o anumită măsură rețelele de transport a energiei electrice;

g) Nu s-au realizat la termen instalațiile BAT pentru reducerea emisiilor și depozitarea zgurii și cenusii la majoritatea centralelor electrice cu funcționare pe combustibili fosili, existând pericolul opririi unor grupuri energetice cu implicații economice și sociale. Strategiile Naționale nu au prevăzut măsurile necesare în concordanță cu posibilitățile financiare ale producătorilor.

Se poate trage concluzia că Sistemul Energetic Național nu este pregătit suficient pentru a face față cu succes provocărilor viitoare. Măsurile luate până în prezent au fost insuficiente și uneori nu cele mai bune. Este necesară o Strategie Energetică Națională coerentă pe termen lung acceptată de toți factorii de decizie.

3.ADAPTABILITATEA RESURSEI UMANE ÎN SEN

3.1 Introducere

În SEN factorul uman are un rol major pentru exploatarea în condiții de siguranță și eficiență Sistemului Energetic și pentru funcționarea eficientă a pieței de energie electrică.

În contextul european actual factorul uman intră în ecuația dezvoltării energeticii nu atât prin dimensiunea cantitativ-numerică, ci mai ales prin cea calitativ-numerică, exprimată în volumul și conținutul cunoștințelor.

În acest sens Guvernul României împreună cu Comisia Europeană au convenit un Program Sectorial POSDRU 2007-2013 cu Axa Principală „**Cresterea adaptabilității resursei umane și a întreprinderilor**”. Obiectivul General al acestei axe prioritare este „**Promovarea culturii antreprenoriale, flexibilității și adaptabilității prin sprijinirea forței de muncă și a întreprinderilor competente, pregătite și adaptabile.**”

Pentru realizarea Obiectivului General măsurile luate trebuie să se bazeze pe următoarele principii:

a) Îmbunătățirea adaptabilității angajaților la condițiile de schimbare, în special în vederea introducerii de tehnologii moderne și de soluții organizatorice pe o scară largă, care reprezintă o promovare a flexibilității organizatorice. Promovarea de programe de formare, pregătire și perfecționare a personalului și a schimbului de experiență privind creșterea adaptabilității;

b) Acțiunile întreprinse se vor baza pe crearea capacității interne a firmelor pentru dezvoltarea resurselor umane proprii, inclusiv prin intermediul formării profesionale specializate, cu accent pe noile tehnologii;

c) Procesul de modernizare a organizării muncii să se desfășoare cu implicarea partenerilor sociali;

d) Promovarea de noi metode si modele care să conducă la schimbarea organizării si atitudinilor actuale;

e) Sprijinirea angajatilor pentru obtinerea de informatii din domeniul tehnologiilor de vârf, a protectiei mediului si a contrlului poluării, deoarece dezvoltarea economică depinde în mare măsură de abilitatea întreprinderilor si a angajatilor de a absorbi noile informatii;

f) Constientizarea privind respectarea sănătății prin îmbunătățirea condițiilor de muncă si a securității la locul de muncă Formarea si perfectionarea personalului din domeniul managementului sănătății si a personalului medical;

g) Cresterea productivității muncii;

h) Promovarea schimburilor de experientă transnationale.

Din sinteza acestor principii rezultă Obiectiv Operational de „**Cresterea gradului de adaptabilitate si de mobilitate a angajatilor, promovarea formelor flexibile de organizare a muncii, a formării profesionale specifice si asigurarea sănătății si securității la locul de muncă**”.

3.2 ADAPTABILITATEA RESURSEI UMANE LA S.C.ELECTROCENTRALE DEVA

3.2.1 Prezentarea situatiei actuale.

Societatea Comercială Electrocentrale Deva – S.A. s-a constituit prin divizarea partială a Societății Comerciale de Producere a Energiei Electrice si Termice „Termoelectrica S.A. conform prevederilor H.G. nr. 1182 / 2001. Activitatea principală a Electrocentrale Deva este productia de energie electrică si termică.

Termocentrula Mintia are o putere instalată de 1285 MW în cele 6 grupuri energetice (5 de 210 MW si un grup de 235 MW), cu functionare în principal pe cărbune din Valea Jiului si cu import de completare.. În cei 40 de ani de functionare centrala a produs circa 10 % din energia electrică consumată în țară, fiind una din centralele de bază ale Sistemului Energetic National având o contributie importantă la echilibrarea balantei de energie electrică în nord-vest țării. În majoritatea anilor de functionare centrala a realizat indicatori tehnico- economici buni, chiar dacă cărbunele nu este de cea mai bună calitate. Aceste realizări au fost posibile în principal datorită **calității personalului** care a exploatat si întreținut corespunzător grupurile energetice în cei 40 de ani de functionare.

Centrala produce în cogenerare energie termică pentru termoficarea Municipiului Deva.

Adaptabilitatea termocentralei si a personalului său este întradevăr o problemă de actualitate la fel ca în întregul Sistem Energetic, în condițiile actuale de evolutie a energeticii nationale, europene si mondiale.

În prezent situatia Termocentralei Mintia este caracterizată de următoarele :

- a) Este modernizat grupul 3 cu instalatii performante termomecanice, electrice si de automatizare, având o functionare corespunzătoare, cu indicatori tehnico-economici ce corespund cerintelor functionării SEN interconectat si a Pietei Anglo de energie electrică;
- b) Sunt asigurate echipamentele principale (cazanul si turbina), pentru modernizarea celui de-al doilea grup energetic, într-o solutie similară grupului 3;
- c) S-au realizat modernizări parțiale la instalatiile termomecanice, electrice si de automatizare la grupurile 5 si 6;
- d) S-au realizat modernizări parțiale la instalatiile serviciilor proprii ale grupurilor si generale ale centralei;

- e) Grupurile energetice participă la mentinerea sigurantei în functionare a SEN prin livrarea de energie electrică si reglajul de putere activă si reactivă.
- f) Centrala participă la Piata de energie electrică (piata contractelor bilaterale, PZU, piata de echilibrare). Grupul nr.3 este calificat pentru reglaj secundar.
- g) Are autorizatia integrată de mediu-calitate, cu Progrm de Conformare;
- h) Termocentrala se aprovizionează cu ulei din Valea Jiului, cu o putere calorifică medie redusă de 3.600-3700 kcal / kg (15 – 15,5 Mj/kg) si cărbune din import pentru completare cu putere calorifică de 5.500 – 6.000 kcal / kg (23 – 25,2 Mj/kg);
- i) Grupurile 1 si 2 mai pot functiona un număr de 20.000 de ore, până în anul 2015 deoarece nu a realizat până în anul 2008, termenul prevăzut în Programul National de conformare, instalatiile BAT de reducere a emisiilor, din lipsa resurselor financiare;
- j) Centrala alimentează cu energie termică Municipiul Deva;

Pentru a face față în continuare exigentelor funcționării SEN interconectat, ale Pieței de energie electrică si de mediu conform reglementărilor europene si nationale, trebuie realizate următoarele:

- a) Continuarea modernizării grupurilor energetice 3,4,5 si 6 ;
- b) Realizarea instalatiilor BAT pentru reducerea emisiilor de SO₂, NO_x si pulberi sub limitele prevăzute de reglementări, la grupurile 3,4,5 si 6. Termenele de realizare a acestor investitii sunt : 2011 pentru grupurile 3 si 4, respectiv 2013 pentru grupurile 5 si 6.
- c) Promovarea si realizarea investitiei unui grup nou de mare putere performant de 400-500 MW, cu instalatii BAT de reducere a emisiilor;
- d) Realizarea investitiei instalatiei BAT de evacuare si depozitare a cenusei si zgurii (slam dens);
- e) Asigurarea fondurilor necesare pentru modernizare si investitii;
- f) Aprovizionarea cu cărbune de calitate mai bună, suficient pentru functionarea centralei si cu gaz metan, în conditii de competitivitate;
- g) Realizarea măsurilor din Programul de Conformare al Autorizatiei integrate de mediu-calitate;
- h) Reducera consumului specific de combustibil tehnologic si propriu tehnologic prin măsuri de crestere a sigurantei si eficientei în functionare;
- i) Încadrarea în plafoanele de emisii de SO₂, NO_x, pulberi si CO₂;
- j) Reducerea costurilor de productie a energiei electrice si termice pe baza unui Program de Restructurare convenit cu partenerii sociali.
- k) Asigurarea, pregătirea si perfectiunea personalului corespunzător cerintelor următoare :
 - montării, punerii în functiune, exploatării si mentenantei instalatiilor moderne realizate sau cele prevăzute să se realizeze;
 - funcționării grupurilor energetice în SEN interconectat;
 - funcționării pe piata de energie electrică;
 - aplicarea legislatiei de mediu;
 - aplicarea legislatiei si a reglementărilor tehnice, comerciale si economice din domeniul energetic nationale si european;
 - necesităților de restructurare.

domeniul

Este necesară o analiză a evolutiei numărului de personal si a structurii acestuia din punct de veder a calificării si vârstei pentru a stabili în ce măsură este adaptabil noilor conditii si ce măsuri se impun.

Evoluția numărului mediu de personal al S.C.Electrocentrle Deva se prezinta in fig. 1:

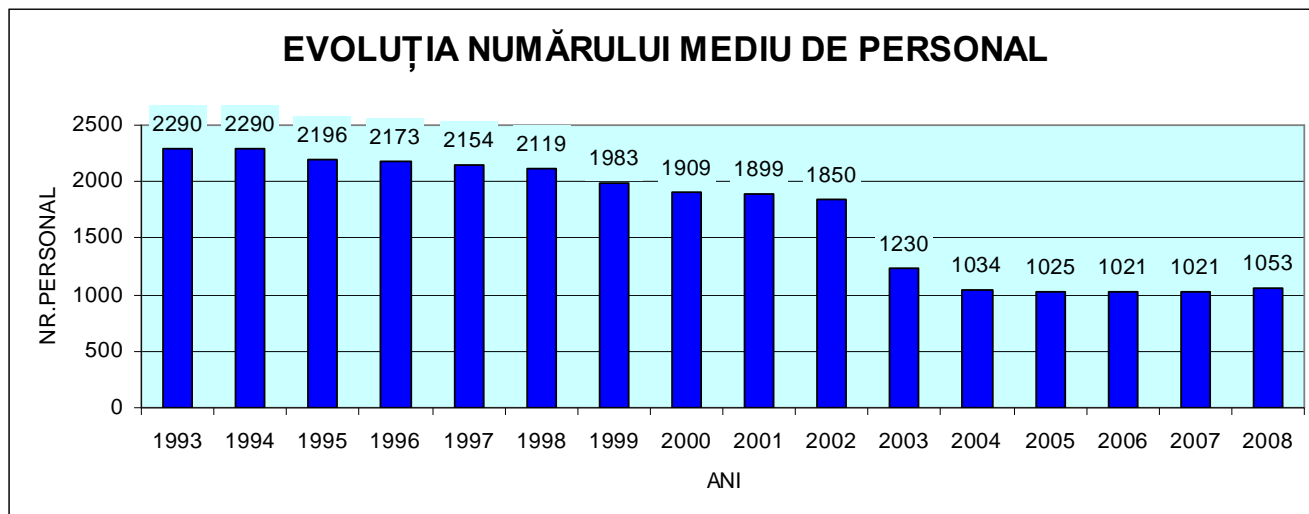


Fig. 1 Evoluția numărului mediu de personal

Numărul de personal a scăzut natural în perioada 1993-2002 fără implicații sociale. Scăderea mare din anii 2003 și 2004 este datorită externalizării activității de reparatii și înființarea S.C.Termoserv, care a revenit în anul 2009 la S.C.Electrocentrle Deva ca sucursală. Externalizarea activității de reparatii nu a dus la o creștere a eficienței activității de exploatare și mentenanță, deși a crescut numărul personalului de conducere și administrativ (AGA, CA, directori, șefi de compartimente). Această măsură s-a aplicat la nivelul tuturor producătorilor.

În prezent S.C.Electrocentrale Deva după fuziunea cu S.C.Termoserv are un număr de 1902 salariați, cu 52 mai mult decât în momentul separării.

Structura de personal pe nivele de calificare actuală se prezintă în tabelul nr.1, pentru S.C.Electrocentrale și pentru S.C.Termoserv, având următoarea structură: personal cu studii superioare 13,4 %, cu studii medii (inclusiv maeștri) 9,4 %, muncitori 77,2 %. Este necesară o analiză de detaliu înainte de aplicarea Programului de Restructurare în primul rând pe bază de competență.

Din data de 01.02.2008 Electrocentrale Deva a preluat de la Primăria Deva activitatea de distribuție energie termică, cu un număr de 35 de persoane.

Structura de personal după vârstă se prezintă în tabelul nr.2, pentru S.C.Electrocentrale Deva și pentru S.C.Termoserv. Se constată personalul este îmbătrânit, deoarece vârsta medie este de 45 de ani (44 de ani pentru studii superioare, 49 de ani pentru studii medii și 44 de ani pentru alt nivel de studii). Neangajarea în ultimii ani cu prioritate a tinerilor absolvenți pe bază de concurs adus la această structură necorespunzătoare. Se va putea corecta prin angajarea în viitor de personal tânăr format din absolvenți ai învățământului de specialitate pe bază de concurs, receptiv la procesul de adaptabilitate.

Tabelul 1. Structura de personal pe nivel de calificare.

Activitate producere energie electrică și termică		Activitate distribuție energie termică		Activitate reparații (sucursala TERMOSERV)	
Calificare	Nr. personal	Calificare	Nr. personal	Calificare	Nr. personal
1.TESA, din care	215	1.TESA, din care	23	1.TESA, din care	101
Studii superioare	163	Studii superioare	17	Studii superioare	74
Studii medii	52	Studii medii	6	Studii medii	27
2.Maiștri	60	2.Maiștri	3	2.Maiștri	43
3.Muncitori calificați	715	3.Muncitori calificați	9	3.Muncitori calificați	696
4.Muncitori necalificați	30	4.Muncitori necalificați		4.Muncitori necalificați	7
Total personal	1020	Total personal	35	Total personal	847

Tabelul 2. Structura de personal dupa varste.

Activitate producere energie electrică și termică		Activitate distribuție energie termică		Activitate reparații (sucursala TERMOSERV)	
Grupe de vârstă	Nr. personal	Grupe de vârstă	Nr. personal	Grupe de vârstă	Nr. personal
sub 18 ani		sub 18 ani		sub 18 ani	
până la 25 ani inclusiv	41	până la 25 ani inclusiv		până la 25 ani inclusiv	14
între 26-35 ani	139	între 26-35 ani	3	între 26-35 ani	75
între 36-45 ani	399	între 36-45 ani	13	între 36-45 ani	354
între 46-50 ani	145	între 46-50 ani	7	între 46-50 ani	137
peste 50 ani	296	peste 50 ani	12	peste 50 ani	267
Total personal	1020	Total personal	35	Total personal	847

Structurile organizatorice a S.C. Electrocentrale Deva și Sucursalei Termoserv sunt rezultatul măsurilor organizatorice rezultate din procesul de restructurare. Aceste structuri trebuie analizate la detaliu pentru că nu mai corespund situației actuale creată de volumul de activitate de exploatare și de mentenanță și de situația financiară a societății. Se impune o reducere de personal în condițiile stabilite cu partenerii sociali, deși această soluție se aplică numai după aplicarea tuturor celorlalte soluții și în situații critice. Se prelină o reducere de personal de 400 – 500 angajați în următorii 4-5 ani, pe baza prevederilor din Contractul Colectiv de muncă.

3.2.2 Măsurile de creștere a adaptabilității resursei umane la S.C. Electrocentrale Deva

Prin aplicarea principiilor Programului POSDRU de adaptabilitate a resursei umane și societăților disponibile pentru acesta la condițiile concrete ale Termocentralei Mintia, se consideră necesare următoarele măsuri:

- a) Stabilirea unui Program de Restructurare realist, de comun acord cu partenerii sociali în concordantă cu Programul de Dezvoltare al Societății aprobat de organele de conducere a societății, cu analiza implicațiilor economice și sociale la nivel național și local.
- b) Stabilirea unui Program de Dezvoltare al Societății pe termen lung sprijinit de Ministerul Economiei și Ministerul Finanțelor Publice pe baza implicațiilor majore ce le poate avea restructurarea gresită a S.C. Electrocentrale Deva. Acest program trebuie obligatoriu sprijinit financiar pentru realizarea investițiilor necesare. Programul trebuie să aibă ca Obiectiv Principal păstrarea în funcțiune 4 grupuri (3, 4, 5 și 6) prin aplicarea re tehnologizărilor și a investițiilor necesare și executia unui grup nou. În caz contrar va exista o etapă în care nu se va putea consuma tot cărbunele extras din Valea Jiului, mai ales că grupul nou este o investiție mare ce va dura 5-6 ani din momentul aprobării.
- c) Program de pregătire și perfecționare specifică a personalului, în principal la sediul societății care să cuprindă în principal următoarele teme:
- Tehnologiile moderne de producere energie electrică și termică aplicate la grupurile energetice ale termocentralei Mintia și la instalațiile serviciilor generale ale centralei;
 - Tehnologiile de vârf pentru producția de energie electrică cu combustibili fosili aplicabile la un grup nou de mare putere performant și cu instalații BAT de reducere a emisiilor. Tehnologii de vârf: grupuri energetice cu parametri supracritici (cazan și turbina de abur), conducerea automată a grupurilor, instalații electrice performante, instalații de automatizare performante etc.
 - Tehnologii BAT de reducere a emisiilor de SO₂, NO_x, pulberi pentru încadrarea în normele naționale și europene prevăzute de reglementările în vigoare;
 - Tehnologii de captare și soluții de depozitarea emisiilor de CO₂;
 - Soluții tehnice de reducere a emisiilor de CO₂;
 - Conducerea operațională în SEN și în centrale electrice;
 - Legislația națională și europeană privind funcționarea SEN;
 - Legislația națională și europeană privind funcționarea Pietei de energie electrică;
 - Legislația națională și europeană privind protecția mediului ;
 - Legislația privind securitatea muncii și condițiile de muncă;
 - Adaptabilitatea resursei umane în Sistemul Energetic;
 - Adaptabilitatea resursei umane în centrale electrice;
 - Soluții tehnice și economice de creștere a siguranței și eficienței centralelor electrice;
 - Sisteme informatice în SEN și în centrale electrice;
 - Managementul performant al centralelor electrice.
- d) Recalificarea personalului societății în facultăți de specialitate conform nevoilor societății la cursuri de inginerie și de masterat;
- e) Îmbunătățirea legăturii între universități și societățile din SEN prin finanțarea și realizarea practicii studenților și a elevilor;
- f) Creșterea încrederii în energia românească și în meseria de energetician. Asigurarea de locuri de muncă în societățile din SEN pentru absolvenții cu rezultate bune.
- g) Schimburi de informații cu societăți similare din alte țări.

Aceste măsuri propuse pot fi îmbunătățite și completate de conducerea societății cu scopul dezvoltării termocentralei și asigurarea continuității acesteia în funcționare, cu siguranță și eficiență mărită, de către un personal specializat și competent.

Aceste propuneri adaptate la condițiile concrete ale termocentralei se poate aplica în toate centralele electrice din Sistemul Energetic Național.