

Cu DEMNITATE și ÎNȚELEPCIUNE
Să construim O UNIVERSITATE inovativă și eficientă,
O universitate PENTRU VIITORUL ROMÂNIEI!

Dragi colege și colegi,

Dragi studente și studenți,

Noi, cei care lucrăm sau studiem în Universitatea din București, avem un mare privilegiu: facem parte dintr-o instituție clădită cu demnitate și înțelepciune, cu o cultură solidă, cu o istorie veche și frumoasă, cu o conducere deschisă, rezonabilă, și cu majorități sănătoase, corecte, în cele mai multe dintre forurile de decizie, de la consiliile facultăților la decanate, Rectorat și Senat.

Dar, așa cum succesul unei călătorii este determinat în mod decisiv de vreme, așa și o organizație este influențată mult de ceea ce se numește mediu organizațional, de contextul mai larg economic și social în care funcționează. Chiar dacă direcția menținută de conducerile succesive ale Universității a fost corectă, adecvată misiunii sale, vremurile nu au fost cele mai prielnice pentru UB.

Totuși, în ciuda acestor vremuri, organizația noastră a mers înainte, deopotrivă pe vreme bună sau prin furtuni, și pentru aceasta trebuie să mulțumim conducerilor colective și rectorilor din ultimele decenii, profesorii Mihăilescu, Pânzaru și Dumitru.

Am participat activ la „călătoria” instituțională a Universității prin ultimele trei decenii. Începând din 1990 am fost student la zi, la Sociologie, a doua mea facultate, și reprezentant al studenților în consiliul facultății. Apoi, din 1995, am fost cadru didactic titular, iar în ultimii 20 de ani am fost, succesiv, prodecan, decan al Facultății de Sociologie și Asistență Socială și Președinte al Senatului UB. În tot acest timp, facultatea pe care am condus-o s-a transformat radical. De unde în urmă cu 18 ani arăta jalnic, cu spații insuficiente și neadecvate calitativ, prin renovarea sediului vechi, construcția a două noi clădiri-sediu și a unui cămin, acum Facultatea de Sociologie și Asistență Socială oferă condiții de studiu moderne, de nivel occidental. De asemenea, am inițiat personal și am reușit să implementez noi programe de studii (e.g. licență și master în resurse umane), să inovez și să reformez administrația facultății. Pentru a deveni competent în domeniul managementului academic, după finalizarea masterului și doctoratului în Sociologie, am urmat cursurile la zi, de weekend, ale unui program MBA american, absolvit în 2006 „cu distincție”.

Astăzi, candidez la onoranta funcție de rector al Universității pentru a pune în practică, împreună cu toți cei interesați de viitorul organizației noastre, o viziune comprehensivă și

dinamică, născută din experiența dobândită în toți acești ani și din întâlnirile și dezbaterile pe care le-am avut cu colegii, în mod special de-a lungul anului 2019.

Fiecare perioadă electorală presupune o privire spre trecut și prezent pentru a ne reaminti cine suntem, de unde venim și cum am ajuns aici, și o scrutare a viitorului pentru a stabili următorul traseu, o nouă destinație, o viziune pentru evoluția organizației.

A) Cine suntem și cum am ajuns aici?

Noi, Universitatea din București, instituție de educație și cercetare de excelență, înființată de Al. I. Cuza în 1864, suntem una dintre instituțiile fondatoare ale Statului Român modern, „succesoarea structurilor de învățământ superior inaugurate de Academia Domnească de la Sfântu Sava (1694)”¹, universitatea care dat României o însemnată parte a elitei sale intelectuale și administrative.

B) Viziunea Universității din București. Încotro vrem să mergem?

Universitatea din București este instituția care are o responsabilitate aparte față de societatea românească: să-i apere principiile, valorile morale, să-i conserve și valorifice realizările generațiilor trecute și prezente și, mai ales, să producă elitele care vor construi România viitoare. O Românie care trebuie să rămână liberă și europeană și care trebuie să devină mai eficientă, cu adevărat modernă și întrutotul prosperă.

În calitate de protectoare a frumuseții și diversității culturale a României, Universitatea este obligată să ajungă la destinația sa, să împlinească destinul său. Pentru aceasta, noi nu putem naviga fără busolă. Avem ce ne trebuie pe „arca” noastră protectivă: resurse umane minunate, o istorie frumoasă, o conducere umană și respectată. Trebuie să ne stabilim direcția în care vom continua să mergem și următoarea destinație, viziunea Universității.

Vin în fața dumneavoastră cu o viziune privind următoarea destinație a Universității. Candidez la funcția cea mai înaltă în Universitate, cea de rector, propunându-vă această viziune, operaționalizată sub forma unui program managerial. O viziune care să continue lucrurile bune, realizările care ne fac mândri și să corecteze disfuncțiile, în special pe cele din zona administrativă. Este o propunere de schimbare incrementală și bine planificată.

¹ Carta Universității din București – Art. 1 (1).

C) Despre procesul de analiză și planificare strategică, despre acest demers

Orice candidat la conducerea unei instituții atât de importante, atât de mari, cum este Universitatea din București, trebuie să-și însoțească decizia de a candida cu o propunere clară de **VIZIUNE** privind organizația, de direcție în care propune să meargă, de destinație și de traseu. Membrii organizației noastre, profesorii, cercetătorii, studenții, personalul administrativ, angajatorii, comunitatea locală, trebuie să știe **încotro ne vom îndrepta** dacă un candidat sau altul este ales rector, trebuie să știe pentru ce fel de viitor al organizației și al lor personal optează și votează.

Managementul înseamnă, în sinteză, *Planificare, Organizare, Conducere și Control*². Acest prim proces, cel de *planificare strategică*, presupune, însă, participare generală, contribuția întregii organizații care trebuie să-l implementeze. De aceea ceea ce veți citi în continuare este doar propunerea mea, *punctul de pornire*, pentru această primă etapă a procesului de planificare, propunere ce va fi completată prin discuțiile și deciziile colective ulterioare.

Iată *Analiza* situației actuale și **VIZIUNEA** mea privind viitorul Universității noastre rezultată, cum spuneam, din experiența mea de conducere de 20 de ani (ca prodecan, decan și președintele Senatului UB), dintr-o veche preocupare pentru abordarea strategică a Universității³ și din amplele consultări cu sute de colegi din toate facultățile din UB.

1. Situația actuală (diagnoză)

Universitatea din București este o universitate mare, cu 19 facultăți, peste 31.500 de studenți și peste 1.200 cadre didactice și cercetători titulari, la care se adaugă cam tot pe atâția angajați din rândul personalului didactic auxiliar sau nedidactic.⁴

Universitatea noastră are numeroase **avantaje competiționale**:

- O *poziție centrală atât geografic, cât și cultural* fiind cea mai cunoscută universitate din Capitala României;
- O *istorie impresionantă, o cultură bazată pe valori solide*;
- O *mare diversitate internă* a programelor de studii (de la limbi străine și litere, la inginerie geologică, de la informatică, la cele trei facultăți de teologie, de la fizică și chimie, la filosofie și științe sociale);

² *Control*, în sensul de monitorizare, evaluare, corectare a erorilor, nu autoritarism, inspecție, căutarea greșelilor și sancțiuni negative.

³ Vezi studiul de caz *Universitatea din București: între rezistență la schimbare și imperativul evaluării performanțelor*, în Marian Preda, *Comportament organizațional* (Polirom, Iași), pp. 233-248.

⁴ Pentru comparație, în anul universitar 1937-1938 Universitatea avea 14.276 de studenți, în decembrie 1989 rămăseseră doar 6 facultăți cu aproximativ 8.000 de studenți, iar în anul de vârf al regimului comunist, 1971, Universitatea avusese aproape 20.000 de studenți. (*Universitatea din București, 1864-2014*, coord. O. Bogza, B. Murgescu, Editura UB, 2014, p. 243, p. 332, p. 410).

- *Resurse umane de cercetare și predare de foarte bună calitate, unele de nivel internațional;*
- *Studenti numeroși și competitivi prin comparație cu alte universități din România;*
- *Cea mai bună poziție la nivel național pe cea mai mare, dinamică și prosperă piață a muncii din România, regiunea București-Ilfov.*

Totuși, există și o serie de probleme majore pe care Universitatea trebuie să le recunoască și să le abordeze în perioada următoare.

De exemplu, numărul mare de studenți (care a fost chiar puțin mai mare în trecutul apropiat) este o dovadă a interesului constant pentru UB și o sursă de venituri semnificativă, dar și o sursă de dificultăți.

O problemă importantă a Universității este **lipsa spațiilor adecvate cantitativ și, mai ales, calitativ** pentru a face față tuturor studenților și tuturor programelor de studii. Deși s-au construit câteva clădiri noi (*Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Facultatea de Sociologie și Asistență Socială, Căminul Gaudeamus, noul sediu al Rectoratului – toate în Panduri, și noua clădire a Facultății de Biologie*) sau au fost renovate/reamenajate altele (*Facultatea de Filosofie, sediul vechi al Facultății de Sociologie și Asistență Socială, o aripă a Facultății de Drept* sau spații și săli din alte clădiri), Universitatea, în ansamblu, traversează o criză a spațiilor de învățământ. Sursele principale ale problemei sunt: vechimea clădirilor UB – care le-a făcut pe unele să fie scoase din funcțiune pentru o perioadă, în vederea renovării (a se vedea *Azilul Elena Doamna*) sau pe perioadă nedeterminată (a se vedea *palatul* din strada Schitu Măgureanu 1), retrocedările și ritmul relativ lent de obținere a aprobărilor și de finanțare a proiectelor de construcție și renovare. Așa se face că puține facultăți au spații suficiente și adecvate, iar cele mai multe se confruntă cu o criză a spațiilor de învățământ. Facultățile cele mai afectate de criza spațiilor de învățământ sunt cele de Limbi și Literaturi Străine, Jurnalism, Științe Politice, Administrație și Afaceri, dar și Geografia sau chiar Psihologia.

Situația este asemănătoare în privința **locurilor de cazare în cămine, care sunt insuficiente cantitativ, dar mai ales calitativ.**

În interiorul problemei spațiilor de învățământ, se distinge situația celor mai multe specializări și facultăți de științe care, pe fondul cererii mai scăzute la admitere, în ciuda contribuției majore la zestrea de publicații a UB și a resurselor semnificative obținute pentru cercetare, au rămas fără prea multe resurse pentru procesele didactice. Calitatea spațiilor de învățământ și, mai ales, a laboratoarelor didactice în special la facultățile de Chimie și Fizică necesită investiții prioritare din partea Universității. De asemenea, pe lângă platformele de cercetare de la Facultatea de Biologie și de la Facultatea de Fizică de la Măgurele (care ar trebui renovată și dezvoltată), se simte nevoia unei platforme integrate de cercetare în care

centrele, colectivele și rețele de cercetători ale UB să se regăsească într-un spațiu modern de lucru, pe domenii, dar și într-un spațiu al colaborării interdisciplinare. În cadrul ei zone distincte ar trebui alocate domeniilor de științe care nu au spații de cercetare adecvate (chimia, informatica, geografia, geologia), dar și științelor sociale sau umaniste.

Problema crizei spațiilor de învățământ și de cazare are și o dimensiune funcțională. Lipsa spațiilor pentru cursuri și seminarii a plasat de fiecare dată pe locuri secundare alte nevoi funcționale majore pentru care nu s-au mai alocat spații. Avem o singură cantină în Universitate, avem doar câteva bufete, cele mai multe fără mâncare gătită, nu avem spații comune precum bucătării sau cancelarii pentru cadrele didactice, nu avem destule spălătorii, uscătorii sau locuri de preparat și luat masa în cămine. Toate acestea reduc din calitatea vieții angajaților și studenților Universității.

Cea de-a doua problemă majoră a Universității, conform barometrelor de opinie, dar și celor experimentate zilnic de fiecare dintre noi, este **funcționarea deficitară a administrației**. O problema frecvent semnalată de mulți dintre membrii comunității noastre este birocrația. Putem spune că ea ne mănâncă timp și nu ne rezolvă eficient problemele. Un cadru didactic, de exemplu, trebuie să facă simultan predare (mult mai multe ore decât un coleg din Europa de Vest), cercetare (fără resurse prea multe, din păcate) și pregătirea articolelor pentru publicare, pentru că totul este din ce în ce mai mult bazat pe criterii și punctaje. În plus, noi trebuie să alocăm timp și activităților administrative care, în universitățile din Europa și SUA, sunt în zona de responsabilitate a personalului de suport: orar, state de funcții, regulamente, metodologii, deconturi, raportări etc. Iar atunci când încerci să rezolvi astfel de probleme și ești ținut pe culoare, în fața ușilor, de (unii dintre) funcționarii indiferenți la problemele oamenilor și ale instituției, se adaugă o frustrare suplimentară greu de gestionat. Eficientizarea, reforma (nu revoluția!) administrației UB devine, astfel, esențială pentru calitatea vieții oamenilor din organizația noastră. În sfera funcționării administrației este necesară o schimbare incrementală și bine planificată.

Cea de-a treia problemă majoră a Universității ține de **nevoia de valorificare mai bună a șanselor, a oportunităților, a avantajelor competiționale** pe care le are. Deși s-au făcut progrese semnificative în ultimii ani (Consortiul Universității Civice Europene, numeroase acorduri bilaterale), **nu am progresat destul în planul internaționalizării** măsurate prin numărul de studenți străini, **nu ne valorificăm suficient diversitatea și unicitatea** la nivel național a domeniilor de nișă (limbi străine rare, geologie, filosofie, antropologie și multe altele).

Pentru a completa tabloul actual, am structurat dimensiunile pozitive și negative sub forma sintetică a unei **analize SWOT** (Puncte Tari, Puncte Slabe, Oportunități și Pericole).

Analiza SWOT a Universității din București

Puncte Tari

- Universitatea din București ocupă un loc central din perspectivă istorică, geografică, socială și culturală:
 - o Este instituție fondatoare a statului român;
 - o Este plasată în zona centrală, la Km 0, fiind universitatea istorică a Bucureștiului (a se vedea harta de la finalul acestui document);
 - o A fost întotdeauna prima tribună de promovare a democrației și libertății și ultima redută de apărare a valorilor și principiilor statului de drept bazat pe o societate deschisă și economia de piață. A rămas locul de unde pleacă ideile, protestele, schimbarea, și unde sunt apărute principiile.
- UB are tradiție, istorie, un excelent *brand instituțional* la care se asociază personalități actuale dar și mari figuri istorice (Brâncoveanu, Cuza, marii profesori întemeietori de școli, precum Nicolae Iorga, G. Călinescu, Horia Hulubei, Dimitrie Gusti, Mircea Eliade, Alexandru Rosetti, Grigore Moisil, și mulți alții, alături de studenți de renume precum George Emil Palade, Alice Săvulescu, Ana Aslan, Emil Cioran sau Constantin Noica).
- UB este o universitate de prestigiu, bine plasată în clasamentele naționale sau internaționale.
- UB are resurse materiale semnificative (e.g. un buget anual de aproape 400 milioane de lei).
- Resurse umane excepționale:
 - o Cu experți din UB s-au făcut cele mai multe studii și diagnoze privind societatea românească (de către Banca Mondială, UNICEF, Uniunea Europeană etc.);
 - o Am dat personalități (președinți, prim-miniștri, miniștri, și mai ales întregi rețele de specialiști din țară și din străinătate).
- Avem o diversitate foarte mare și monopoluri de nișă (limbi străine rare, geologie, inginerie, filosofie, antropologie, programe de masterat unice și multe altele).
- Avem studenți mulți și foarte buni în contextul românesc.
- Avem cea mai mare piață a muncii din România, regiunea București-Ilfov cu un PIB/capita de 144% din media UE.
- Unele facultăți și laboratoare au infrastructură modernă.
- Ne-am adaptat la piața muncii prin programe noi introduse cu succes în ultimii ani.

Puncte Slabe

(surse principale: evaluări personale sau barometrele de opinie)

- Infrastructura veche, nemodernizată, în unele facultăți:
 - o atât pentru spațiile de învățământ cât și
 - o pentru laboratoare și centre de cercetare.
- Sistem de motivare deficitar:
 - o Nivelul redus al resurselor esențiale pentru profesori și cercetători – de predare, de cercetare, de participare la conferințe;
 - o Precaritatea sistemului de motivație pentru performanță, în special pe componenta didactică;
 - o Evaluare nediferențiată în administrație (toți egali, toți cu calificativul „foarte bine”).
- Condiții neadecvate pentru studenți în unele cămine și lipsa mai multor cantine.
- Administrație ineficientă (birocrație excesivă și uneori risipă de resurse):

- Lipsa de responsabilitate a unora din administrație pentru resursele comune;
- Structură neadecvată și repartizare a personalului nedidactic deficitară;
- Centralizare a deciziilor birocratice și îndepărtarea unor părți din administrație de probleme și de oameni.
- Inegalități/inechități interne majore între facultăți, departamente, indivizi (e.g. unii au resurse pentru a merge la conferințe, alții nu au).
- În ciuda atitudinii generale favorabile lor, nu există o strategie sau mecanisme instituționale suficiente și adecvate pentru incluziunea socială a grupurilor sociale defavorizate (persoane cu dizabilități, tinerii proveniți din mediul rural, femei, săraci etc.).
- Zone nereformate, neproductive, ineficiente, insuficient valorificate față de potențial (e.g. Casa Universitarilor, Grădina Botanică).
- Controlul costurilor, îndeplinirii sarcinilor, al proceselor și resurselor umane în general, este deficitar.
- Nu avem în structura UB anumite specializări esențiale pentru a puncta în clasamente internaționale (e.g. medicină, artă etc.) sau avem domenii importante puțin reprezentate (e.g. inginerie, științe economice etc.).
- Internaționalizare insuficientă (e.g. puține programe de licență în limba engleză sau alte limbi de largă circulație internațională, puțini studenți străini etc.).
- Finanțarea/student prea mică, ceea ce ne împinge spre învățământul de masă.

Oportunități

- Se află în diverse etape, proiecte de renovare sau construcție a unor noi clădiri. Ele vor îmbunătăți în timp situația spațiilor de învățământ și cazare.
 - Finalizarea proiectului de renovare din Șos. Panduri va reduce substanțial presiunea pe spațiile de învățământ;
 - Alte construcții pot și trebuie realizate (la *fosta spălătorie* din Grozăvești – pentru FLLS, în *Complexul Leu* – pentru FJSC, un sediu nou pentru Facultatea de Chimie), renovate și consolidate (*Clădirea Bulandra*, *clădirea Centrală* din Regina Elisabeta, *clădirile din Măgurele*, Clădirea Facultății de Geologie și Geofizică etc.) sau incluse definitiv în patrimoniul UB (clădirea din Pitar Moș a FLLS);
 - Construcția a două noi cămine în *Grozăvești*;
 - Complexul sportiv *Ioan Mihăilescu* și renovarea vechilor săli de sport.
- Se pot atrage finanțări private prin acorduri cu mediul de afaceri pentru proiecte de renovare (e.g. amfiteatre renovate cu finanțare de la angajatori).
- Putem valorifica mai bine contextele favorabile din mediul extern național: dezvoltarea pieței muncii în București-Ilfov, dezvoltarea *proiectului ELI-NP de la Măgurele* etc.
- Putem dezvolta o relație mai bună cu Ministerul Educației, Primăria Capitalei, primăria Măgurele și primăriile de sector din București.
- Există contexte favorabile externe pentru creșterea internaționalizării (UE/fondurile europene, Consorțiul CIVIS, programul „study abroad” din SUA, lumea arabă, China, spațiul ex-sovietic etc).
- Atragerea unor noi studenți prin înființarea unor programe noi (e.g. Robotică) și a unor programe în limbi străine.
- Putem dezvolta parteneriate și proiecte comune cu universitățile din zona metropolitană București (ASE, Medicină, SNSPA, UCTB, UPB etc.).

Amenințări/riscuri/pericole

- Scăderea numărului de studenți pe dimensiunea demografică sau din cauza concurenței:
 - o Competiția internă în București pentru studenți (UPB, ASE);
 - o Competiția internațională pentru studenții buni;
 - o Competiția „produselor-substitut” precum programele de educație oferite de ONG-uri, companii (amenințare care ar putea fi transformată într-o nouă oportunitate).
- Scăderea sau stagnarea productivității științifice în UB:
 - o Competiția internă/națională pe cercetare (UBB, UPB, UAIC, UVT);
 - o Lipsa finanțărilor pentru cercetare, învechirea/uzarea morală aparaturii din laboratoare;
 - o Plecarea, prin pensionare, a unor cercetători de top (pe care să-i menținem alături, în școli doctorale).
- Dezechilibrarea financiară prin risipă și epuizarea rezervelor din solduri.
- Demotivarea și plecarea resurselor umane de calitate pe fondul lipsei reformei administrației și a unui pachet eficient de stimulente.

2. Viziune și Plan de acțiune

lata ce propun eu:

Am sintetizat propunerile mele sub forma unui PLAN STRATEGIC care pornește de la cele două principii și dimensiuni cheie ale Universității, **Demnitatea și Înțelepciunea**, și propune patru obiective generale din care rezultă 11 obiective operaționale (Tabelul 1).

Apoi, pentru fiecare dintre cele 11 obiective operaționalizate, prezint măsurile concrete, rezultatele așteptate și termenele de implementare (Tabelul 2).

Tabelul 1. Principiile, obiectivele și operaționalizarea în 11 puncte aferente planului strategic.

PRINCIPII	OBIECTIVE	OBIECTIVE OPERAȚIONALIZATE
Virtute = DEMNITATE și Performanță	I. Asigurarea demnității individuale printr-o cetățenie academică	1. Definirea unor <i>drepturi minimale individuale garantate</i> și clarificarea responsabilităților pentru toți angajații.
		2. Drepturi generale, condiții de cazare minimale garantate și condiții pentru a petrece timp liber de calitate în spațiul UB pentru studenți.
		3. Condiții decente pentru învățământ și cercetare.
	II. Demnitate colectivă, implicare socială, exelență academică, performanță	4. Implicarea socială a Universității și incluziunea grupurilor și persoanelor defavorizate.
		5. Poziții de frunte în clasamente naționale și internaționale.
		6. Selecție, recrutare salarizare și promovare pe bază de merit și excelență în cercetare și în predare.
&		
Sapientia = ÎNȚELEPCIUNE	III. Viziune clară și îndrăzneță. Organizare eficientă și management performant	7. Diagnoză și apoi planificare strategică pe termen mediu și lung, realizate cu largă participare a comunității academice.
		8. Reforma administrației și profesionalizarea managementului.
		9. Atragerea de noi resurse, eficientizarea cheltuielilor și orientarea unei părți importante din resurse către investiții.
	IV. Inovare și adaptare	10. Creșterea gradului de internaționalizare.
		11. Încurajarea inovației eficiente, adaptare la schimbările de mediu și în special din piața muncii.

Tabelul 2. Măsuri concrete, rezultate așteptate și termene de implementare

(Notă: termenele pentru un mandat de 4 ani, 2019-2023, sunt asumate, iar celelalte sunt doar termene sugerate.)

OBIECTIVUL OPERAȚIONALIZAT	MĂSURI CONCRETE	REZULTATE AȘTEPTATE/ȚINTE	TERMENE
1. Drepturi minimale individuale garantate pentru titulari și responsabilități clare pentru toți angajații	1.1. Pachet de drepturi minimale (pe termen scurt) pentru orice cadru didactic titular la UB	1.1.1. Finanțarea participării la o conferință internațională și una națională/an. 1.1.2. Pentru cei <i>care nu au birou în facultate</i> , se va asigura acces la un dulap propriu cu cheie, plasat în spațiul sediului facultății pentru a depozita lucrări, cărți, materiale didactice. 1.1.3. Finanțarea unor concedii gratuite, la Sinaia, pentru cei mai buni profesori și cei mai buni angajați din administrație.	1.1.1. Din anul 2020 1.1.2. Dec. 2020 1.1.3. Din 2020
	1.2. Pachet de drepturi minimale pe termen lung pentru titulari	1.2.1. Un <i>birou</i> (masă, dulap etc.) și un <i>computer personal</i> , pentru fiecare cadru didactic. 1.2.2. Pachet general de servicii și asigurări de sănătate anuale și multianuale.	1.2.1. 2027, cu o acoperire de minimum 50% titulari (cu respectarea distribuției pe facultăți, departamente, grade didactic etc) până în dec. 2023 1.2.2. 2023
	1.3. Înființarea unui departament care să ofere servicii de sprijin și susținere pentru publicare (traducere, <i>proofreading</i> , editare, consiliere) asigurate de UB	1.3.1. Acces la servicii de sprijin și susținere (traducere, <i>proofreading</i> , editare, consiliere) asigurate de UB.	1.3.1. Oct. 2020

Tabelul 2. Măsuri concrete, rezultate așteptate și termene de implementare (continuare)

(Notă: termenele pentru un mandat de 4 ani, 2019-2023 sunt asumate, iar celelalte sunt doar propuneri.)

OBIECTIVUL OPERAȚIONALIZAT	MĂSURI CONCRETE	REZULTATE AȘTEPTATE/ȚINTE	TERMENE
2. Drepturi și condiții minimale garantate pentru studenți	2.1. Acces la condiții de studiu și de muncă de calitate, moderne	(vezi la punctele 3.1. și 3.2.) + Acces gratuit la biblioteca facultății.	2.1. 2021
	2.2. Acces gratuit la informație	2.2.1. Acces gratuit la baze de date internaționale. 2.2.2. Acces gratuit la internet în toate spațiile UB (în sistem EDUROM). 2.2.3. Acces la prize de încărcare a telefoanelor în spațiile comune.	2.2.1. Termen scurt 2.2.2. Dec. 2020 2.2.3. Dec. 2020 cu continuarea creșterii accesului
	2.3. Dreptul la o cazare decentă	2.3.1. Toate căminele UB complet renovate pe termen lung. 2.3.2. Renovarea a minim 2 cămine anual. 2.3.3. <i>Oficiu</i> pentru colectarea și distribuirea ofertelor de cazare în regim privat (la persoane particulare sau la cămine) – serviciu intermediat de UB.	2.3.1. Termen lung 2.3.2. Termen scurt și mediu 2.3.3. Sept 2020
	2.4. Acces la o educație aplicată, centrată pe piața muncii și acces la piața muncii	2.4.1. <i>Fond anual</i> pentru finanțarea proiectelor privind stagiile de <i>practică pe teren</i> sau de <i>documentare</i> a studenților, pe bază de aplicații simple privind costurile de deplasare, de cazare, de colectare de date etc. 2.4.2. Târguri de joburi și evenimente anuale pentru inserția pe piața muncii pentru studenții UB.	2.4.1. Anul univ. 2020/2021 2.4.2. Anual
	2.5. Promovarea cercetării și excelenței în cercetare pentru studenți	2.5.1. <i>Fond</i> pentru organizarea unor sesiuni de concursuri pe teme științifice ale studenților susținute de UB (anual, pentru fiecare facultate). 2.5.2. Se vor adăuga resursele UB la cele furnizate deja de Ministerul Educației pentru proiecte studențești.	2.5.1. 2021 2.5.2. 2021
	2.6. Un timp liber și o viață studențească de calitate	2.6.1. Un festivalul anual de muzică organizat în aer liber, pe o mare scenă amplasată în Grădina Botanică a UB. 2.6.2. Casa Universitarilor să devină un adevărat club, un centru cultural cu activități permanente pentru studenți și profesori.	2.6.1. 2020 2.6.2. Oct. 2020

Tabelul 2. Măsuri concrete, rezultate așteptate și termene de implementare (continuare)

OBIECTIVUL OPERAȚIONALIZAT	MĂSURI CONCRETE	REZULTATE AȘTEPTATE/ȚINTE	TERMENE
3. Condiții minime obligatorii/decente privind spațiile de învățământ și cercetare	3.1. Pachet minimal de resurse comune pentru fiecare facultate (pe termen scurt)	3.1.1. Amenajarea a cel puțin o cancelarie, o bucătărie și a unui centru de printare/copiere pentru angajați, în fiecare facultate. 3.1.2. Cel puțin un amfiteatru, o sală de festivități și o sală de întâlniri amenajate modern, în fiecare facultate.	3.1.1. Dec. 2020 3.1.2. 2021
	3.2. Spații corespunzătoare calitativ și cantitativ	3.2.1. Toate spațiile de învățământ și de birouri trebuie renovate și modernizate.	3.2.1. Termen lung
	3.3. Grădiniță/creșă și spații de joacă pentru copiii angajaților și studenților și pentru animalele de companie	3.3.1. O grădiniță și o creșă. 3.3.2. Câte un spațiu de joacă sub supraveghere pentru copiii mici ai profesorilor și studenților în fiecare campus/clădire mare. 3.3.3. Spațiu pentru a lăsa câinii proprii pe timpul cursurilor, acolo unde este posibil.	3.3.1. 2023 3.3.2 2023 3.3.3 Termen lung
4. Implicarea socială a Universității și incluziunea grupurilor și persoanelor defavorizate și promovarea egalității de șansă	4.1. Înființarea unui birou de incluziune socială cu accent pe servicii de suport pentru persoanele cu dizabilități	4.1.1. Accesibilizarea tuturor clădirilor UB pentru persoanele cu dizabilități. 4.1.2. Facilitarea accesului persoanelor cu dizabilități la resursele de educație.	4.1. 2020 4.1.1. Gradual, până în 2023 4.1.2. Gradual, până în 2023
	4.2. Programe de suport pentru comunitățile defavorizate și studenții care provin din rândul acestora	4.2.1. Adoptarea de către facultăți a unor comunități defavorizate și menținerea programelor de sprijin deja existente. 4.2.2. Program de creștere a accesului la educație a tinerilor proveniți din comunități defavorizate (mediu rural sărac, cartiere sărace ale orașelor, comunități sărace de romi etc).	4.2.1. 2020 4.2.2. 2020/2021
	4.3. Promovarea egalității de gen	4.3.1. Identificarea și implementarea unor mecanisme instituționale pentru creșterea procentului de femei în funcții de conducere în UB.	4.3.1. 2020-2023
5. Poziții de frunte în clasamente naționale și internaționale	5.1. Promovarea ierarhizării naționale pe domenii	5.1.1. Dezvoltarea în cadrul Consorțiului Universitaria a unui sistem de indicatori de clasificare a domeniilor de studii.	5.1.1. 2021

	5.2. Promovarea monitorizării continue a indicatorilor de clasificare internațională	5.2.1. Sistem intern de indicatori de clasificare monitorizat de Biroul de Statistică și comisia de calitate. 5.2.2. Dezvoltarea unor indicatori de monitorizare a calității predării (pe model britanic). 5.2.3. Încurajarea facultăților care vor să dezvolte sistem de monitorizare propriu.	5.2.1. 2020 5.2.2. 2020 5.2.3. Termen mediu
--	--	---	---

Tablul 2. Măsuri concrete, rezultate așteptate și termene de implementare (continuare)

OBIECTIVUL OPERAȚIONALIZAT	MĂSURI CONCRETE	REZULTATE AȘTEPTATE/ȚINTE	TERMENE
6. Selecție, recrutare salarizare și promovare pe bază de merit și excelență în cercetare și predare	6.1. Angajarea unui director de resurse umane profesionist, care să promoveze metode moderne	6.1.1. Reorganizarea eficientă a Departamentului de Resurse Umane.	6.1.1. 2020
	6.2. Dezvoltarea unui program de formare, de profesionalizare pentru cadrele didactice și pentru angajații din administrație	6.2.1. Trei programe de formare pentru: - profesionalizarea managementului, - profesionalizarea administrației dar și - pentru promovarea metodelor moderne și inovative de predare.	6.2.1. Din 2020
	6.3. Introducerea unui sistem de recompensare a excelenței în activitatea managerială, administrativă, de cercetare și didactică	6.3.1. Cazare gratuită timp de o săptămână la <i>Casa de oaspeți din Sinaia</i> și alte spații ale UB pentru cei mai merituoși 100 de angajați, în anul anterior, și pentru 10 profesori emeriti.	6.3.1. Din 2020
7. Diagnoză și apoi planificare strategică pe termen mediu și lung realizate cu largă participare	7.1. Proces de diagnoză a situației UB	7.1.1. Raport-diagnoză general și pe domenii de activitate.	7.1.1. Martie 2020
	7.2. Elaborarea unei Strategii a UB pe termen lung (20 ani) cu componentă pe termen mediu (4 ani)	7.2.1. Definirea mai clară a indicatorilor de performanță.	7.2.1. Martie 2020
	7.3. Elaborarea unui Plan de implementare anual pentru procese și proiecte	7.3.1. Strategie însoțită de indicatori de performanță defalcați pe facultăți și departamente administrative.	7.3.1. Iulie 2020
	7.4. Constituirea unui sistem de monitorizare a indicatorilor de implementare	7.4.1. Corectarea problemelor și prevenirea accentuării riscurilor.	7.4.1. Începând cu iulie 2020

Tabelul 2. Măsuri concrete, rezultate așteptate și termene de implementare (continuare)

OBIECTIVUL OPERAȚIONALIZAT	MĂSURI CONCRETE	REZULTATE AȘTEPTATE/ȚINTE	TERMENE
8. Reforma administrației și profesionalizarea managementului	8.1. Reforma administrativă	8.1.1. Introducerea Ghișeului unic pentru probleme administrative individuale. 8.1.2. Program de E-administrație pentru probleme curente. 8.1.3. Descentralizarea și apropierea administrației de probleme și de facultăți. 8.1.4. Angajarea unor manageri profesioniști (e.g. la resurse umane). 8.1.5. Program de profesionalizare și perfecționare a tuturor celor din administrație (inclusiv pe probleme de comunicare).	8.1.1. Oct. 2020 8.1.2. – 8.1.5 - Permanent
9. Atragerea de noi resurse, eficientizarea cheltuielilor și orientarea acestor resurse noi către investiții	9.1. Trecerea la bugetare multianuală, pe procese și proiecte	9.1.1. Buget multianual pe procese curente și pe proiecte.	9.1.1. Din 2021
	9.2. Eliminarea cheltuielilor ineficiente	9.2.1. Schimbarea criteriilor de licitație pentru evitarea contractorilor cu probleme. 9.2.2. Reducerea ponderii cheltuielilor pentru servicii de reparații și a altora externalizate și realizarea lor cu resurse interne. 9.2.3. Înființarea unor echipe interne de construcții ușoare și reparații.	9.2.1. Martie 2020 9.2.2. – 9.2.3. Permanent
	9.3. Atragerea de noi fonduri	9.3.1. Creșterea sumelor obținute din închirieri. 9.3. 2. Sume obținute din organizarea de evenimente de tip conferință. 9.3.3. Atragerea unor sponsorizări pentru renovarea sălilor și alte proiecte.	9.3.1. – 9.3.3. Permanent
	9.4. Orientarea spre investiții	9.4.1. Minimum 10% din buget alocat anual pentru proiecte de investiții.	9.4.1. Începând cu 2021

Tabelul 2. Măsuri concrete, rezultate așteptate și termene de implementare (continuare)

OBIECTIVUL OPERAȚIONALIZAT	MĂSURI CONCRETE	REZULTATE AȘTEPTATE/ȚINTE	TERMENE
10. Internaționalizare	10.1. Elaborarea și bugetarea unei strategii privind internaționalizarea	10.1.1. Strategie și buget anual. 10.1.2. Minimum zece noi programe de licență în limba engleză sau alte limbi de circulație internațională.	10.1.1. 2020 10.1.2. 2023
	10.2. Continuarea cooperării în Consorțiul CIVIS și în programele bilaterale	10.2.1. Obținerea finanțării pentru minim un proiect CIVIS pe ciclu de finanțare UE.	10.2.1. Începând cu 2021
	10.3. Dezvoltarea unor programe de tip Study Abroad pentru studenți din SUA	10.3.1. Condiții mai bune de cazare pentru studenții străini. 10.3.2. Creșterea cu minimum 50% a numărului de studenți străini.	10.3.1 2023 10.3.2. 2023
11. Încurajarea inovației eficiente, adaptare la schimbările de mediu și în special la cele din piața muncii	11.1. Dezvoltarea unei strategii privind inovația și promovarea culturii inovației	11.1.1. Strategie de promovare a inovațiilor în UB. 11.1.2. Program de implementare și fond pentru proiecte inovative în învățământ, cercetare și administrație. 11.1.3. Program de stimulare a centrelor de cercetare care aduc profit prin inovații, brevete, contracte cu terți.	11.1.1. 2020 11.1.2. 2020 11.1.3.2021
		11.2.1. Activare a hub-ului de inovare ABACUS. 11.2.2. Fond de finanțare a proiectelor de tip start-up. 11.2.3. Competiție pentru aceste proiecte.	11.2.1. 2020 11.2.2. 2020 11.2.3. 2020

3. Cum facem?

Câteva elemente pentru un plan de implementare

3.1. Menținerea tuturor lucrurilor bune din prezent sau din trecut, asigurarea continuității și promovarea unor schimbări incrementale, controlate

Prima grijă în procesul de implementare a strategiei este menținerea, conservarea tuturor lucrurilor bune, asigurarea continuității pentru proiectele și procesele care funcționează bine. Schimbările trebuie bine controlate, planificate, dozate, explicate pentru a nu genera neînțelegere, panică și lipsă de suport din partea comunității academice. Reformele în zonele cu probleme (în special, sectoare ale administrației) se vor face după analize serioase și consultarea tuturor celor implicați. În cazul reorganizării unor procese și departamente administrative, nimeni nu va fi lăsat deoparte, nimeni nu-și va pierde locul de muncă. Activitatea Universității fiind continuă, schimbările organizaționale trebuie atent etapizate.

3.1.1. Prima etapă – etapa schimbărilor punctuale imediate

Unele măsuri vor putea fi implementate imediat, pentru că nu presupun costuri foarte mari și nici nu generează riscuri sau efecte secundare negative.

De exemplu, măsura asigurării dreptului de participare la o conferință internațională și una națională, cu finanțare de la Universitate/Facultate, pentru orice cadru didactic sau cercetător titular, va intra în vigoare de la 1 ianuarie 2020. Se vor defini rapid, încă din decembrie 2019, plafoanele de finanțare (o sumă maximă pentru zona UE și alta maximă pentru SUA, Canada, Australia, Asia și America de Sud) și se va alocă un buget estimativ pentru aceste deplasări în Bugetul pe anul 2020. Cum există deja trei facultăți care asigură aceste drepturi (FSAS, FPSE, FAA), se vor folosi criteriile asemănătoare cu cele deja existente la aceste facultăți. În ședința de CA din ianuarie 2020 se va aproba metodologia de maximum o pagină, criteriile de finanțare (*e.g.* să fii acceptat cu o lucrare la conferință) și plafonul de finanțare (*e.g.* costurile pentru două nopți de cazare în UE și trei în SUA sau Asia, diurna, costuri de transport și taxa de conferință plafonate la o anumită sumă acoperitoare, decentă).

Alte măsuri precum stoparea cheltuielilor cu contracte ce pot fi realizate cu resurse proprii prin constituirea unei echipe tehnice la nivel de Universitate, pentru lucrări simple de întreținere a spațiilor (zugrăvire, igienizare) și de renovare ușoară (reparații gresie, faianță, turnat alei, montat pavele), vor necesita un scurt timp de organizare de ordinul săptămânilor.

Între timp, se vor pregăti analizele și soluțiile pentru schimbările mai importante (*e.g.* introducerea ghișeului unic, informatizarea, tehnologizarea unor procese).

3.1.2. Etapa a doua – etapa schimbărilor pe termen scurt

Noua conducere administrativă va realiza în primele 3 luni o analiză a proceselor din administrație și va pregăti propunerile de schimbare cu termene precise, responsabilități și costuri. Unele proiecte noi vor putea fi implementate oricând sunt gata, pentru că nu presupun blocarea unor procese continue. De exemplu, introducerea cardurilor electronice pentru accesul în cămine se poate face oricând tehnologia va fi disponibilă în universitate, pentru că nu împiedică activitatea curentă. La fel, introducerea de ecusoane sau/și carduri de parcare pentru mașini se va putea face imediat ce sunt definite, produse și achiziționate.

3.1.3. Etapa a treia – etapa schimbărilor de termen mediu ce necesită pregătire și sincronizare cu ciclurile universitare

Introducerea principiului **GHIȘEULUI UNIC** (hârtiile/cererile se predau la un singur ghișeu, la o persoană și se ridică cu rezoluția finală scrisă de la același ghișeu și aceeași persoană, urmând ca administrația, nu solicitanții să le „plimbe” pe la alte ghișee/birouri pentru semnături) pentru problemele de administrație se va putea face doar după o pregătire serioasă, de la 1 octombrie 2020 sau 1 ianuarie 2021.

În final, prin introducerea principiului „ghișeului unic” (în spatele ghișeului unic fiind mai multe persoane, dar fiecare solicitant va interacționa doar cu una singură și doar la un singur „ghișeu”) se vor elimina timpii de așteptare, iar profesorii sau studenții nu se vor mai plimba de la un ghișeu la altul pentru aceeași solicitare. Oricum, această schimbare va necesita reorganizare și instruirea adecvată a personalului administrativ.

3.1.4. Etapa a patra – etapa schimbărilor de termen lung

Unele probleme ale administrației, precum un management integrat și puternic tehnologizat al documentelor și proceselor (cu softuri și aplicații de tip SAP/REP), vor necesita perioade de pregătire și implementare mai lungi, de ordinul anilor. Acestea trebuie, însă, pregătite, bugetate, introduse în planurile strategice și planurile operaționale anuale și implementate din vreme, pas cu pas, pentru că ele sunt soluțiile pentru o administrație eficientă, simplă, generatoare de previzibilitate, încredere și confort pentru comunitatea academică.

3.2. Pentru a lansa și implementa o strategie de succes este esențial să valorificăm mai bine numeroasele avantaje competiționale ale Universității

Iată câteva dintre numeroase avantaje competiționale pe care Universitatea le poate valorifica mai bine:

- Excelența în cercetare (cercetători, centre, grupuri de cercetare etc.) sub formă de publicații, brevete și inițiative de tip *start-up*;
- **Excelența în predare a profesorilor din Universitate;**
- Valorificarea absolvenților noștri, numeroși și valoroși, care ocupă funcții extrem de onorabile și gestionează resurse uriașe cu care pot sprijini Universitatea;
- Valorificarea diversității și unicității universității. Diversitatea Universității este un avantaj pe care nu îl are niciunul dintre competitorii noștri din București;
- Valorificarea contextului geografic, a amplasării în București, cea mai mare piață a muncii din România. Universitatea funcționează într-un oraș cu un buget public de 2 miliarde de euro/an, în care se află sediul instituțiilor centrale ale României;
- Valorificarea mai bună a proprietăților Universității.

Cu sprijinul colegilor geografi am evidențiat pe o hartă a Bucureștiului (în anexă, ultima pagină) clădirile din București ale Universității. Se observă că Universitatea deține în proprietate părți importante din zona centrală a Bucureștiului: clădirile din Regina Elisabeta, de la Izvor-Schitu Măgureanu 1, clădiri noi și vechi din Panduri, Palatul Facultății de Drept, clădirile Facultăților de Biologie, Sociologie, Geologie și Geofizică, Limbi și Literaturi Străine, Chimie, Științe Politice, clădirea din strada Transilvaniei (Institutul Confucius) plus Grădina Botanică, Casa Universitarilor, complexul Grozăvești și clădirea Facultății de Filosofie, celelalte cămine din București. La aceste proprietăți, se adaugă complexul Facultății de Fizică de la Măgurele, un complex cu un potențial enorm, insuficient utilizat, și facilitățile Universității din țară, de la Sinaia, Orșova, Hațeg etc.

Este adevărat că multe sunt vechi și necesită investiții pentru consolidare și renovare. Totuși, toate acestea pot fi mult mai bine valorificate pentru a promova *brandul* Universității, dar și pentru a obține bani prin închiriere și prin organizare de evenimente. Imaginați-vă ce impact vizual ar avea steagurile și sigla Universității arborate, vizibile pe toate aceste clădiri, precum sunt steagurile NYU prin tot orașul New York!

3.3. Să promovăm valorile, cultura universității și să-i întărim imaginea publică

Cultura Universității este puternică, impregnată de valori solide, precum adevărul, libertatea, dreptatea socială, promovarea meritului; ele au supraviețuit perioadei comuniste, dar astăzi sunt oarecum contrastante cu valorile promovate de părți ale societății românești, precum o bună parte din clasa politică, o parte din mass-media și chiar unii dintre simplii cetățeni.

La fel ca în trecut, în alte perioade grele din istoria României, studenții și profesorii noștri sunt cei care au fost în primele rânduri la mișcările de protest din 1989, 1990, ca și la cele mai recente din ultimii șapte ani. Mișcările de stradă sunt puternic asociate cu Piața Universității (*noastre*) și cu balconul Universității, care trebuie să rămână spațiu-simbol ale libertății de exprimare.

Cu sau fără continuitate instituțională directă, nemijlocită (lăsăm istoricii să se pronunțe), continuitatea geografică dintre *Academia Domnească*, înființată de Constantin Brâncoveanu în 1694, și *Universitatea*, înființată în 1864, este dovedită de faptul că zidurile *Academiei Domnești Sfântu Sava* se află, la propriu, la temelia zidurilor clădirii noastre centrale din Bulevardul Regina Elisabeta. Chiar dacă, deocamdată, sunt acoperite pentru a fi conservate, aceste ruine, ca și alte elemente-simbol precum celebrul Balcon al Universității, din care s-a vorbit la toate manifestațiile de stradă din perioada Revoluției, ca și sintagma „fenomenul Piața Universității” (nu a Politehnicii, nu a ASE, nu a Agronomiei!) pot și trebuie mai bine valorificate și legate de brandul Universității. Când se vor finaliza de renovat și de construit alte clădiri și criza de spațiu în Universitate se va fi sfârșit, actualul Muzeu al Universității, găzduit în clădirea Rectoratului, va trebui reamplasat (fără să se afecteze spațiile de învățământ) în câteva spații din clădirea noastră centrală pentru ca traseul de vizita să includă și ruinele Academiei Domnești, „Balconul” universității și superba Sală de lectură a Facultății de Litere.

Zilnic sunt organizate în Universitate evenimente de interes public care se petrec și trec necunoscute publicului larg. Realizările științifice și culturale de mare valoare ale membrilor comunității noastre academice sunt cel mai adesea ignorate de media centrale. Din moment ce avem o Facultate de Jurnalism și Științele Comunicării, de ce nu am avea și un centru media universitar în care studenții și profesorii de la UB să pregătească și să transmită online materiale video și chiar să producă emisiuni de radio (podcast) și o televiziune online pentru comunitatea academică și poate, ulterior, chiar pentru un public mai larg?

Pentru că își promovează valorile și își aplică regulile imparțial, pentru că nu este politizată, obedientă față de instituțiile controlate politic, Universitatea a fost atacată de mineri manipulați politic, a fost uneori atacată public și sancționată de guvernanți prin tăieri de locuri sau alte măsuri represive. Imaginea publică solidă a instituției noastre trebuie apărată și consolidată, iar valorile trebuie cu stoicism menținute în interior și promovate în societate. Nu vom putea funcționa ca instituție bine, sănătos, eficient, decât într-o societate deschisă și, de aceea, trebuie să apărăm principiile societății deschise!

Nu în ultimul rând, chiar dacă Universitatea noastră este esențială pentru destinul educației și cercetării în România, ne găsim mai degrabă în afara cercului decizional al lumii academice românești, mai ales în ceea ce privește finanțarea. Trebuie să avem reprezentanți ai UB și ai celorlalte universități comprehensive din Consorțiul Universitaria în toate forurile de decizie privind politica publică a educației și cercetării, să influențăm direct schimbările care, oricum, ne vor afecta, să participăm la stabilirea criteriilor pentru distribuirea finanțării publice. Altfel, acestea rămân acaparate de aceeași pseudo-specialiști care vin dintr-o nișă restrânsă, dintr-un singur mare domeniu de studii și în marea lor majoritate chiar dintr-o singură universitate, reprezintă o minoritate a studenților și profesorilor din România, dar

supraviețuiesc prin toate regimurile politice și administrative și conservă influența grupurilor lor de interese.

Universitatea nu trebuie să facă politică, să fie partizană, dar trebuie să formeze resurse pentru o elită politică a României valoroasă, competentă și eficientă. Să ținem ideologiile și partidele politice la porțile universității, dar să ne trimitem absolvenții în instituțiile politice și administrative pentru a reforma România.

3.4. Scurte considerații privind bugetarea

Muți se vor întreba cu ce bani implementăm o astfel de strategie ambițioasă de dezvoltare. Vor spune că sunt vremuri dificile, așa că restricțiile economice și barierele ridicate de clasa politică și administrația guvernamentală vor continua să împiedice Universitatea să investească și să se modernizeze. Dar chiar sub aceste vremuri și în ciuda barierelor politice, când ai un buget anual de 383 de milioane de lei (82.5 milioane de euro, la valoarea cursului de schimb din 2018, la care se referă bugetul în lei) împreună cu oportunități de finanțare din fonduri europene și din alte surse, șansele de reformă sunt semnificative. Finanțarea este, desigur, insuficientă pentru o universitate modernă, dar bine chibzuit, bine echilibrat, prioritarizat, bugetul poate asigura reforma. Știți că doar cheltuielile cu bunuri și servicii însumează aproape 18% din bugetul anual? Pare simplist, dar să ne imaginăm că investim anual 10% din buget pentru dezvoltarea UB. Este o sumă importantă. Oricum, dezvoltarea presupune în primul rând creșterea veniturilor și doar ulterior (în paralel) raționalizarea cheltuielilor. Trebuie să atragem mai multe resurse de la studenți străini prin internaționalizare, trebuie să valorificăm mai bine fondurile din România dar și pe cele europene, finanțările publice, dar mai ales pe cele private.

Autonomia universitară ne asigură drepturi, avem libertatea de a face Universitatea așa cum ne-o dorim.

4. Concluzii

Despre viziune și încrederea că poate fi implementată

Sunt mândru de universitatea noastră, sunt mândru de trecutul și de prezentul ei. Pentru viitor, eu visez la o Universitate din București modernă structural și funcțional, prosperă economic și puternic implicată social, o universitate în care profesorul să predea și să facă cercetare în condiții optime, studenții să aibă condiții moderne de studiu, de locuire și o viață socială dinamică, interesantă. O Universitate în care personalul administrativ să fie eficient și politicos, să fie respectat și să-i respecte pe ceilalți. O Universitate din București care să fie în topurile internaționale și în fruntea proiectelor de modernizare a societății românești.

Pentru a realiza acest vis, pentru a implementa această viziune, am decis să candidez la onoranta funcție de rector al Universității din București.

Știu că doar împreună putem să transformăm realitatea, să o facem să fie cât mai apropiată de acest vis, de această viziune. Pentru aceasta, am nevoie de sprijinul și de votul dumneavoastră.

Dacă vom acționa împreună, nimic nu ne va împiedica să facem UB să funcționeze mai bine, să reducem și să eficientizăm birocrăția, să promovăm și să respectăm mai multe reguli generale, egale pentru toți, impersonale, imparțiale, corecte.

Împreună putem face Universitatea să devină nu doar cea mai prestigioasă, prin trecutul ei, ci și cea mai modernă, eficientă și echitabilă universitate a României, un loc mai plăcut și un stimulent intelectual pentru noi toți, o universitate inovativă și vizionară, un „creuzet” pentru elitele viitoare ale României.

Împreună, cu demnitatea izvorâtă din trecut, cu înțelepciunea prezentului, putem construi o universitate pentru viitorul studenților noștri, al generațiilor viitoare de studenți, pentru viitorul României!

Prof. univ. dr. **Marian Preda**

București,
20 noiembrie 2019

