

## **PLAN MANAGERIAL**

pentru candidatura la funcția de Rector al Universității din București  
mandatul 2020 – 2024

*Candidat*  
*Lect. univ. dr. Achim Florin*

### **PREAMBUL**

Universitatea din București este una dintre cele mai de seamă instituții de învățământ din România, calitate care are o bază de fundamentare complexă, axată pe calitatea actului didactic, pe cercetare, colaborarea interdisciplinară cu alte instituții de învățământ superior și nu în ultimul rând pe tradiția sa.

Finalul anului 2019 ne aduce în fața unui moment important din viața comunității noastre universitare și anume cel electoral, al alegerilor pentru mandatul 2020 – 2024, pentru funcțiile de conducere din cadrul instituției, pornind de la nivelul departamentelor până la cel al rectoratului. Putem spune că a sosit vremea punerii în practică a manifestărilor democratice, prin alegeri, ca urmare a prevederilor Cartei Universității din București și a Metodologiei pentru alegerea organelor de conducere, aprobate în ședințele Senatului UB.

Prin alegerea Rectorului, corpul profesoral și de cercetare își poate exprima voința electorală pentru îndeplinirea multor obiective, pornind de la cele individuale, continuând cu cele ale colectivelor de la facultăți, precum și pe ansamblul instituției, fiind un nou început, cu puncte de vedere diferite, în funcție de viziunea și intențiile candidaților spre care se orientează votul.

### **ARGUMENTE PENTRU DEPUNEREA CANDIDATURII**

Subsemnatul Achim Florin, sunt lect. dr. la Facultatea de Geografie, unde am început activitatea didactică din anul 2002, prin ocuparea poziției de preparator universitar. De atunci și până în prezent, am fost în permanență preocupat de activitățile universitare, observând în tot acest timp evoluțiile sistemului de conducere, cu speranță și interesul obținerii progresului dorit și mai cu seamă al formulării și atingerii obiectivelor propuse.

Pe parcursul anilor de activitate universitară, am publicat o serie de lucrări de tipul unor cărți științifice, care tratează complex și analitic, discipline geografice, ceea ce consider a fi o realizare, alături de comunicarea rezultatelor cercetărilor de teren.

O funcție de conducere, precum este cea la care candidez, necesită:

- răspundere;
- implicare;
- capacitate de organizare;
- comunicare la toate nivelurile instituției;
- pricepere și interes față de activitățile specific mediului universitar;
- interes pentru rezolvarea problemelor mai vechi ori mai nou apărute ș.a.

Particip la aceste alegeri fiind convins că pot conduce cu succes Universitatea, cu forța rezolvării problemelor, de a pătrunde în detaliu, de a ține legătura cu persoane și colective de la toate nivelurile și facultățile. Vă asigur că nu voi rămâne ”închis” în sfera rectoratului, înconjurat de oameni care să mă aprobe.

Ca o prezentare simplă a mea, vă pot spune că am terminat Facultatea de Geografie în anul 1998, am vârsta de 47 de ani, sunt căsătorit și am doi copii.

## **ANALIZA SWOT**

Conform descrierilor pe care o are această analiză, trebuie să cuprindă:

- punctele tari;
- punctele slabe;
- oportunitățile;
- amenințările.

Analiza SWOT este în principiu, o metodă prin care se obține o radiografie a situației din cadrul unei instituții, în vederea stabilirii etapelor și pașilor ce vor fi urmați în vederea unei bune funcționalități și a atingerii obiectivelor propuse.

Deși declar din start că nu sunt un specialist al acestei metode analitice, experiența mea în cadrul instituției și observațiile îmi vor permite să trec la realizarea ei, căutând să cuprind o serie de obiective personale, în vederea exercitării actului conducerii. În continuare voi urma structura de analiză indicată de sursele publice.

## PUNCTE TARI:

- La ce suntem cei mai buni?

Universitatea din București este una dintre cele mai prestigioase instituții de învățământ superior din țară, cu recunoaștere internațională. Tinerii absolvenți de liceu au posibilitatea să urmeze o paletă foarte largă de specializări și domenii de pregătire universitară. În cadrul Universității pregătirea se face și la nivelurile superioare, cum sunt cele de master și doctorat.

Alături de funcția didactică și de pregătire profesională, cadrele didactice și cercetătorii UB sunt preocupați de cercetarea științifică, prin centrele specifice, pentru care există și o coordonare centrală.

Prin intermediul celor două direcții de activitate, UB și-a asigurat o largă deschidere către colaborarea internațională, pe probleme specifice.

- Aptitudini specifice personalului UB

Angajații universității au un grad complex de pregătire, fapt ce conduce la o serie de aptitudini, dintre care precizăm: didactice, de cercetare, o bună relaționare cu studenții, colegii și societatea, buni organizatori etc. Ținând cont de acestea, conducerea trebuie să respecte și să încurajare dezvoltarea personală și să ofere posibilitatea de exprimare în cadrul colectivului profesional sau chiar să ofere sprijin în cazul luărilor de poziție în public, în diferite situații;

- Care sunt avantajele de care dispune UB pentru a atrage personalul de calitate?

Aici avem de-a face cu o problemă interesantă, legată de atragerea în cadrul universității a specialiștilor de calitate, ori a tinerilor de perspectivă. În contextul actual, marcat de globalizarea posibilităților de angajare cu beneficii dintre cele mai diverse, cred că avantajele nu sunt de ordin material, ci țin mai mult de personalitatea fiecăruia, de a lucra în cadrul uneia dintre cele mai bune universități din țară, iar atracția principală nu poate fi decât cea didactică, alături de cercetare și perfecționare;

- Ce resurse unice deținem?

Principala resursă a UB este cea legată de valoarea intelectuală și de pregătire a cadrelor didactice și cercetători, alături de studenții de excepție ce optează să-și realizeze pregătirea în cadrul instituției noastre. Desigur caracterul de unicitate este subiectiv, în fond și alte universități pot indica același lucru, dar trebuie să credem în valoarea resurselor noastre și să le cultivăm în continuare. Alături de cele prezentate mai sus, aș aduce în atenție caracteristici ce pornesc din tradiția și istoricul pe care îl are Universitatea, de faptul că de la înființare și până în prezent instituția noastră și-a făcut datoria față de societate, indiferent de complicatele perioade politice din țară, ieșind mereu în față, prin valoarea pregătirii absolvenților;

- Resursele financiare ale UB

În situația actuală, ce poate fi caracterizată prin implicarea mediului universitar în proiecte de cercetare, prin atragerea de fonduri etc., acestea pot constitui un avantaj și un surplus pentru instituție. Trebuie să ținem cont de faptul că Universitatea este o instituție importantă și prin dimensiunile sale, legate de numărul facultăților și cel al studenților. Deoarece suntem o instituție de stat, finanțarea se face de la bugetul de stat, aceasta fiind principala resursă financiară a noastră. Imaginea resurselor financiare ale universității o pot avea după alegeri.

- Patrimoniul UB

Universitatea dispune de mai multe clădiri, cu destinații legate de spațiile de învățământ, pentru cercetare, administrare, cazare, cantine etc. Cele mai multe dintre ele sunt plasate în zonele centrale sau de interes urban ale capitalei. Alături de acestea mai există și locații în diferite puncte din țară, de tipul stațiunilor de cercetare (puncte de cercetare). Toate aceste elemente locative, constituie argumente pentru desfășurarea activităților în cele mai bune condiții și pentru atragerea de noi studenți în anii ce urmează.

## PUNCTE SLABE

O asemenea analiză implică și abordarea așa numitelor puncte slabe, unde nu se propune o critică la adresa activităților realizate de către administrația ce își încheie mandatul. Ca în orice situație, putem spune că mai există ceva de făcut, probleme de

organizare și administrare ce pot fi tratate diferit și de unde se pot obține rezultate, în folosul membrilor comunității UB.

Eu nu am făcut parte din structurile de conducere, iar drept urmare o serie de puncte slabe pot fi cunoscute de pe poziția conferită de funcție, important este să le rezolvi atunci când ești la putere, nu să vii după aceea sau înainte și să spui că vei face lucrurile mai bine.

Dintre punctele slabe, supun atenției:

- deficiențe în comunicarea cu alte instituții publice și mai cu seamă cu Ministerul Educației, implicând Universitatea într-un fel de opoziție politică;
- nu se cunosc bine situațiile cu investițiile, aici fiind vorba de aducerea informațiilor către personalul UB;
- deficiențe în implementarea proceselor democratice pentru alegerea organelor de conducere;
- nivelul slab al salarizării;
- neclarități asupra activităților de cercetare;
- slaba administrare a clădirilor ce intră în patrimoniul UB;
- nu cunoaștem dacă există o strategie asupra dezvoltării și funcționării căminelor studențești. Se observă faptul că nu există locuri la cămin pentru toți studenții care au nevoie de așa ceva.

## OPORTUNITĂȚI

În condițiile globalizării și ale internaționalizării învățământului universitar, la nivel european și pe spațiu mai extins, UB poate deveni un pol de atracție pentru studenții străini, așa cum este cazul instituției de la Cluj – Napoca, dar și cele de la Timișoara sau Oradea. Eu cred că nu poziția geografică este un impediment în calea acestui lucru, în fond resurse logistice avem, dar este necesar să avem și această ”țintă”, sau să îl numim obiectiv.

Se cunoaște faptul că există foarte mulți români în afara granițelor țării, persoane cu un anumit potențial uman, iar statisticile arătau faptul că în ultimii ani acolo s-au născut foarte mulți copiii, într-un număr apropiat de al celor din țară. În această situație este cazul să ne gândim și la o strategie de primire ca studenți a acestora, peste câțiva ani, iar semnale deja există prin studenți cu această proveniență. O problemă ar putea fi aceea că la noi admiterea se organizează cu subiecte specifice învățământului liceal național, sau rezultatele examenului de bacalaureat, iar aceștia au urmat cursurile liceelor din străinătate. Chiar am discutat cu studenți ai noștri, care au făcut studiile în Franța sau altă țară, ei justificând reținerea pentru venirea la studii în România. O variantă, ce rămâne a fi

discutată, este aceea a deschiderii unor filiale în străinătate, cu un anumit program și condiții.

Pe lângă oportunitatea legată de atragerii ca studenți a tinerilor din diaspora, oportunitățile pentru dezvoltarea și buna funcționare a Universității mai pot fi:

- integrarea absolvenților pe piața forței de muncă cu pregătire superioară, pe fondul lipsei resimțite la nivel național;
- avem posibilitatea de a beneficia de dezvoltarea și extinderea la nivel european a sistemelor informatice, iar universitatea trebuie să fie într-o poziție de avangardă în acest sens;
- dacă vom realiza o mărire salarială la nivelul personalului UB, vom avea posibilitatea să beneficiem de creșterea calității în predare, cercetare și administrație;
- integrarea UB în proiecte de cercetare, care să asigure finanțare, pe de o parte, iar pe de altă parte să permită participarea membrilor comunității universitare la activitatea de cercetare, necesară pentru avansarea pe post. Atragerea de proiecte pentru membri UB;
- cumpărarea sau construirea de noi cămine studentești, în locații ce pot fi identificate în oraș;
- oportunitatea de a beneficia de pregătire și excelența cadrelor didactice și de cercetare ce depășesc pragul vârstei de 65 ani, prin prelungirea perioadei de activitate până la 70 de ani, practică la care apelează alte universități.

## AMENINȚĂRI / RISCURI

- ieșirea Universității din prim planul învățământului superior românesc;
- restrângerea activităților, prin lipsa de atractivitate pentru candidații pe locurile de student sau scăderea calității intelectuale a acestora;
- pierderea unor oportunități de cercetare;
- plecarea din sistem a unor specialiști valoroși;
- scăderea veniturilor care sunt oricum mici;
- slăbirea relațiilor cu alte instituții din cadrul orașului sau la nivel central,

## STRATEGII ȘI OBIECTIVE

### STRATEGIA SALARIALĂ

În cadrul Universității din București este necesară o analiză asupra nivelului pe care îl are salarizarea personalului didactic de cercetare, precum și din administrație. După cum am spus anterior, nu susțin ideea criticării acțiunilor trecute, dar suntem preocupați de starea prezentul nostru, inclusiv (sau mai ales) la nivelul salariilor.

Este necesară abordarea unei strategii salariale, în vederea îmbunătățirii acesteia, deoarece este de neconceput ca oameni de certă valoare intelectuală să intre în sistemul universitar, pentru ca apoi să fie plătiți precar.

Pentru fiecare grad didactic și de cercetare există un nivel de salarizare, care permite o anumită marjă de încadrare a salariului de bază. Eu nu cred că trebuie să avem încadrarea la minim, sau foarte aproape, însă nici în faptul că persoane cu același grad didactic și vechime identică, au salarii de încadrare diferite, chiar foarte variate, pe baza a tot felul de reguli și regulamente sau decizii. Aici ideea mea este că nimeni nu trebuie să piardă, prin scădere, dar să le creștem salariile și celor care au rămas în urmă (rămân mereu). O asemenea măsură nu se rezolvă prin propuneri de la conducerile facultăților, ci prin analiza Rectorului, care trebuie să-și facă timp pentru așa ceva, chiar și peste programul său de lucru.

Măsurile salariale și deciziile trebuie adoptate și aplicate cât mai repede, ele ne privesc pe toți (poate există alte păreri, ale unor persoane sau grupuri mici), iar eu sunt convins că se pot aplica, începând cu anul universitar următor, de fapt este angajamentul meu față de membrii UB. Voi realiza discuții cu grupuri țintă.

Iată o serie de obiective ale mele:

- salariile asistenților și lectorilor sunt mici și vor trebui crescute către plafonul maxim;
- situații asemănătoare pot fi și în cadrul conferențiarilor sau chiar mai sus, ceea ce va însemna că și aici vor fi necesare corectări de salariu;
- evident că nu se va ajunge la situații unde salariul corespunzător unui grad didactic să îl depășească pe al celui imediat următor, în ordine crescătoare;
- introducerea odată cu începutul anului universitar 2020 -2021, a normei de cumul, în locul plății cu ora, acolo unde raportul dintre numărul de studenți –

- cadre didactice permite acest lucru. În paralel se va păstra și plata cu ora, mai ales în situațiile de colaborare între facultăți;
- plata cu ora și cumulul trebuie să fie făcute la nivelul de încadrare specific gradului didactic. Acestea vor fi plătite la încadrarea minimă și fără sporuri. În cazul asistenților universitari, încadrarea pentru norma de cumul trebuie să se facă pe valoarea mediană.
  - nu voi căuta avantaje personale, iar în acest sens voi realiza o transparență a salariului și a veniturilor mele, indiferent de direcția din care vor veni aceste elemente financiare.

Pe ansamblu eu cred că problema salariilor poate fi cunoscută din interior, însă aceasta nu trebuie să fie o enigmă pentru angajații UB. Eu sunt de părere că omul trebuie pus înaintea instituției, în fond noi suntem cei care alcătuim Universitatea, iar perioadele de austeritate nu constituie repere dintre cele plăcute.

#### STRATEGIA DE (PERSONAL RESURSE UMANE)

În mandatul care urmează, voi căuta ca la nivelul personalului UB să existe o abordare care să conducă la consolidarea pozițiilor profesionale existente, precum și la stabilirea unor direcții strategice.

La nivelul personalului didactic situația este mai complexă, cu o serie de particularități ale facultăților, legate de specializări etc. Asta nu înseamnă că voi ezita să mă implic în cunoașterea și rezolvarea problemelor, urmărind să stimulez o atitudine care să conducă la o comunicare din partea tuturor membrilor UB către Rector, pe probleme destul de stricte. Acolo unde există cadre didactice, care în pofida vechimii sunt rămase pe poziții mici (grade didactice), probabil că există probleme ce pot fi comunicate și pentru care se pot găsi rezolvări. Practic eu sunt adeptul comunicării și relaționării în acest sens, considerând aceasta drept o cale a îmbunătățirii lucrurilor.

O altă problemă, ce poate fi considerată spinoasă și despre care nu știu de ce a fost introdusă în ultimii ani, este aceea a scoaterii din sistemul universitar a cadrelor didactice care împlinesc vârsta de 65 de ani. Aceasta se face brusc și într-un mod tăios, lăsând cel puțin un gust amar celor ajunși în acel punct, iar aniversarea devine cel puțin nepotrivită. Am observat că până și cei cu funcții de conducere sunt înlăturați. Dincolo de faptul că odată cu trecerea timpului toți ajungem într-un asemenea punct, să nu uităm și aspectul profesional, al valorificării pregătirii și rezultatelor obținute de către profesorii ajunși la un asemenea nivel. Este greu pentru tineri să predea la nivelul celor cu experiență, alături de



prestația în fața studenților, care se obține în timp, cu multă pricepere și aptitudini, alături de rezultatele unei cariere universitare deosebite, poate chiar de excepție.

Din discuții cu alți colegi de la universități din țară, nu peste tot se aplică măsura pensionării obligatorii. Desigur și noi avem varianta cu profesor emerit, unde se păstrează doar dreptul la plata cu ora. În cadrul învățământului național, se observă faptul că la cel preuniversitar perioada de prelungire a activității este una reală și oricum destul de mare.

În această privință eu voi susține cu tărie prelungirea perioadei de activitate pentru cadrele didactice ale UB până la împlinirea vârstei de 70 ani. Condiția va fi ca să existe o vechime ca titular în cadrul UB de minim 15 ani, iar aici nu mă refer doar la cei cu grade didactice superioare. Dacă există cazuri unde persoane nu fac față situației, acestea vor fi aduse la cunoștința rectoratului și analizate individual, chiar de către mine, nu doar în cadrul facultății.

O altă problemă este aceea a personalului auxiliar, mai cu seamă cel tehnic și de întreținere - curățenie, unde trebuie pusă ordine și un program. Este necesară o conștientizare a acestora asupra rolului și locului pe care le au.

Voi acorda atenție birourilor de specialitate (financiar, personal, administrativ, cercetare, secretariate pe facultăți etc.) pornind de la problemele acestora, care sunt de tot felul (inclusiv salariale), până la relaționarea cu personalul didactic și de cercetare. Precizez că această categorie de personal, aparținând UB, nu va fi neglijată, urmând să am discuții cu aceștia.

## STRATEGIA ADMINISTRĂRII ȘI DEZVOLTĂRII SPAȚIILOR DESTINATE PROCESULUI DE ÎNVĂȚĂMÂNT

În condițiile în care Universitatea din București își propune să încadreze un număr mare de studenți, o condiție pentru atragerea acestora, dar mai ales pentru buna desfășurare a procesului de învățământ este cea legată de existența spațiilor unde să se desfășoare activitățile și anume:

- amfiteatre,
- săli pentru seminarii și lucrări practice;
- laboratoare de specialitate.

Privind modul de distribuire al sălilor la nivelul facultăților, prin prisma raportului studenți – grupe de studenți – spații de învățământ, putem face observații legate de faptul că unele facultăți stau bine în această privință, dar altele nu stau chiar așa de bine. Problemele apar atunci când facultățile sunt căutate de studenți, dar numărul spațiilor de

învățământ este deficitar, în raport cu formațiunile de lucru. La cât cunosc eu, din spațiul unde lucrez, aceste probleme mai trebuie reglate, astfel încât să ne putem îmbunătăți activitatea. În acest sens sunt necesare discuții și medieri cu membri facultăților (mai ales cele vecine), deoarece interesul nostru de la UB este comun, în această privință.

În acest sens strategia mea privește următoarele:

- realizarea de laboratoare de specialitate, unde să se poată efectua experimente și determinări, evident în cadrul facultăților cu profil ce necesită acest lucru. Dar evident laboratoare dotate corespunzător, pentru a se obține rezultate, necesare unor cercetări de teren (geografie, geologie etc.), care să ne facă vizibili și către alte instituții;
- facultățile să-și permită programarea orelor studenților, într-un interval zilnic de maxim 8 ore, adică să existe un raport convenabil între numărul de grupe și cel al sălilor;
- în acest sens acolo unde există săli mai multe decât necesarul, acestea să fie utilizate exclusiv de o altă facultate cu mulți studenți, pe parcursul întregii săptămâni, să se stabilească printr-un contract care să se întindă pe durata unui ciclu de studii (3 sau 5 ani), fapt confirmat prin intermediul rectoratului. Evident nu se va intra peste sălile care au o anumită semnificație pentru facultatea de bază, ori găzduiesc aparatură, colecții și alte dotări cu un specific aparte;
- am observat că există câteva săli (se poate investiga mai mult) care nu sunt utilizate, nefiind nici amenajate, ori care au destinații pentru cercuri studențești, depozite inutile, laboratoare uitate și nefolosite ș.a. Ei bine voi merge chiar eu să le identific și acestea vor fi introduse în circuitul didactic.

## STRATEGIA ADMINISTRĂRII CLĂDIRILOR

Universitatea este posesoarea unui număr considerabil de clădiri, ceea ce implică eforturi de administrare și întreținere, precum și amenajarea lor.

O problemă este aceea a clădirii centrale de pe Bd. N. Bălcescu, unde sunt necesare:

- amenajarea spațiului curții interioare, inclusiv la nivelul pereților exteriori. Eu cred că acest loc poate fi destinat petrecerii timpului de către studenți în pauze, existând numeroase variante de amenajare, observate la clădiri asemănătoare din București. Aici va fi necesar un proiect elaborat de către un arhitect;
- fațada exterioară, trebuie renovată;
- stabilirea locului și extinderile pe care le au atelierile mecanice (tehnice);

- nu vor mai avea acces în curtea interioară autoturismele persoanelor ce nu fac parte din membrii UB. Se vor elibera autorizații de acces auto pentru toți membrii Universității.

Privind situația în plan general mai sunt și alte probleme legate de alte clădiri ale UB, pe care urmează să le cunosc. Clădirile din afara Bucureștiului, necesită lucrări de amenajare și întreținere. Menționez faptul că eu sunt un susținător al păstrării și dezvoltării acestor locații.

## STRATEGIA PENTRU APLICAREA MODALITĂȚILOR DEMOCRATICE LA ALEGERILE DIN CADRUL UNIVERSITĂȚII DIN BUCUREȘTI

Pe parcursul timpului, iar aici pot invoca perioade lungi de timp, în cadrul Universității noastre, alegerile pentru organele de conducere la toate nivelurile, au avut de suferit, afundându-se în cutume și practici specifice, așa cum se spune practici ale locului. Suntem una dintre instituțiile care își propune să realizeze dezbateri electorale la nivel politic, care are specialiști în domeniu și organizează conferințe pe teme politice și sociale.

Iată că a apărut metodologia alegerilor la toate nivelurile din cadrul UB, dar este drept că regulamente au existat și altă dată, însă aplicarea lor a fost problema, asta poate și pentru faptul că lucrurile nu au fost clar puse la punct, iar rezolvarea lor a fost lăsată chiar la îndemâna celor interesați de aceste alegeri, punând astfel în dezavantaj aspirații la asemenea funcții.

Practica electorală democratică presupune ca toți membrii colectivului UB, cu drept de vot, au drepturi electorale egale, prin urmare și acela de a fi ales în funcțiile de conducere.

Strategia pentru alegeri democratice poate fi gândită și aplicată înaintea perioadelor electorale, prin reguli și regulamente clare, care să stabilească etapele ce trebuie urmate, altfel se ajunge la o intervenție nedorită în procesul electoral, fiind pusă în pericol însăși ideea de alegeri democratice

Vă prezint în continuare, în mod concret care sunt elementele și principiile urmărite de mine, pentru o bună desfășurare a alegerilor și o reprezentativitate adecvată la nivelul UB:

- stabilirea unor perioade corespunzătoare, suficient de mari, pentru procesul electoral, mai cu seamă între perioada de înscriere și ziua votului, să existe

- minim 3 săptămâni, denumită chiar așa ”perioadă electorală”. Aceasta va trebui respectată în spațiul UB;
- stabilirea zilelor în care au loc alegeri, dar în mod clar, astfel că toate departamentele de la facultățile UB să își desfășoare alegerile în aceeași zi (anul acesta nu a fost așa);
  - alegerile la nivelul departamentelor se vor desfășura în același moment, înmânându-se electoratului buletinele de vot, în ordinea deplasării spre cabina de vot, dar toate buletinele de o dată. Buletinele de vot vor fi tipărite de către comisia centrală de la UB. Introducerea ștampilelor de vot, inclusiv la nivel de departament;
  - în condițiile posibilităților tehnice și informatice largi de promovare, să existe la nivelul Universității, posibilitatea de a se posta de către administratorul site-ului, la cererea candidaților înscriși, a unor programe electorale, cu actualizările necesare pe parcurs, iar aici mă refer la toate nivelurile: director departament, decan și rector;
  - introducerea unor cerințe legate de organizarea unor dezbateri, cu teme propuse de către candidați, fără posibilitatea evitării acestora, procedură urmată de realizarea unui scurt (sau extins) proces verbal, înaintat oficial către biroul (comisia) electorală;
  - obligativitatea afișării la nivel central a planurilor manageriale, la toate nivelurile;
  - în ziua în care se încheie perioadele de înscriere, se vor afișa pe site-ul UB, listele cu cei înscriși, inclusiv la nivelurile consiliilor de departament, facultăți, senat etc., imediat după ora de închidere;
  - în cadrul facultăților candidații vor avea drepturi electorale egale, fără a permite celor care sunt în funcție (decani, prodecani și directori) să aibă implicații în organizarea alegerilor, împiedicând în acest mod crearea unor avantaje personale;
  - votul este secret, fapt deja stabilit, dar atenție trebuie făcute precizări tehnice clare;
  - comisiile electorale vor avea un rol central, cu un grad de independență și integritate stabilite prin regulament;
  - stabilirea unui număr limitat de mandate, la toate nivelurile de reprezentare, iar după modelul rectorului există doar două mandate, pe care le consider suficiente pentru punerea în practică a planurilor și strategiilor de conducere și organizare;
  - normele și prevederile electorale, consemnate printr-un regulament, vor fi aprobate de către Senatul UB și aduse la cunoștința tuturor membrilor UB, cu

- minim 6 luni înainte alegerilor, fără posibilitatea de modificare în ultimul moment;
- pentru funcțiile de conducere se poate înscrie orice membru cu drept de vot care este titular, indiferent de grad didactic, de cercetare, sau vechime, fără filtrul unei comisii. În fond în situațiile în care sunt mai mulți candidați se organizează turul doi, unde participă primii doi clasati. Într-o asemenea situație, chiar și la nivelul departamentelor, va exista un interval de timp, de ordinul zilelor (se va stabili câte zile), între cele două tururi ale scrutinului electoral;
  - o problemă complicată este aceea a desemnării decanilor. În varianta actuală se înaintează de către facultate minim doi candidați. Cutuma arată faptul că există un candidat valabil și altul formal ("iepurăș"). Ei bine acest fapt nu va mai fi posibil, deoarece eu voi cere candidați valabili. Pe viitor voi solicita ca decanii să fie aleși prin alegeri generale, organizate în cadrul fiecărei facultăți.

## RELAȚIA CU SOCIETATEA CIVILĂ

Universitatea din București este o instituție care aduce un beneficiu major societății civile românești, prin pregătirea universitară de înaltă ținută pe care o pot obține cursanții săi. La diferite niveluri și în domenii variate ale sistemului social sunt întâlniți absolvenții ai UB, care răspund cu promptitudine solicitărilor venite din partea acestora.

Pe parcursul timpului a existat o relaționare între UB și diferitele componente ale societății civile, fie că a fost vorba de alte instituții ale statului sau private. În contextul diversificărilor apărute în cadrul societății românești, apare necesitatea regândirii și re poziționării modului în care se interacționează. Societatea are nevoie de noi, prin activitățile de învățământ și prin rezultatele cercetării și prin urmare reacționează, prin aportul de tineri ce urmează ciclurile de învățământ, însă eu cred că este necesar să abordăm și noi societatea, care prin mecanismele sale ne poate ajuta să ne dezvoltăm, pentru că de menținut presupun că oricum o vom face.

Rolul rectorului în direcția relației cu societatea civilă trebuie să fie unul activ, de dialog cu factorii implicați și vizați, ceea ce nu este puțin și cere un efort constant dar și o elaborarea unor strategii și planuri în acest sens.

## RELAȚIILE INSTITUȚIONALE

Din punctul de vedere al relațiilor pe care Universitatea din București trebuie sau este de dorit să le inițieze, întrețină dacă ele există, ori chiar să le dezvolte, opinia mea este aceea de a identifica instituțiile partenere, precum și gradul de colaborare și relaționare pe care este necesar să îl avem.

Instituțiile unde se constată că relaționarea este esențială sunt:

- Ministerul Educației și Cercetării (după formula actuală de guvernământ), instituție față de care oricum avem o legătură strânsă prin statul de universitate de stat. Nu știu cât de bune au fost relațiile în ultimul timp, dar sigur există o marjă de acțiune, trebuind să manifestăm interes și chiar să punem accentul pe aceasta, pentru că în fond nu doar de resurse financiare este vorba;
- Primăria Capitalei de unde putem obține sprijin pentru numeroasele probleme de ordin administrativ, la fel ca și alte instituții, însă ținând cont de dimensiunile și reprezentativitatea pe care o are fiecare;
- celelalte universități din țară;
- institute de cercetare;
- universități din străinătate.

## RELAȚIILE INTERNAȚIONALE

Legat de această problemă a relațiilor internaționale, evident cu alte universități, elementul de strategie prevede:

- realizarea de schimburi de studenți cu mediul universitar din străinătate, inclusiv prin primirea cât mai multor studenți străini, aici știu că mecanismele sunt deja formate, eu voi căuta să susțin rezolvarea problemelor care probabil că există și de care urmează să iau cunoștință;
- fiecare cadru didactic titular, indiferent de vechime și poziție, va putea să solicite participarea la colaborări internaționale, urmând să se facă o evaluare asupra celor care au participat, dându-se prioritate celor ce nu au beneficiat de acest sistem.

Voi solicita unor universități de prestigiu sprijin, mai ales organizatoric, pentru amenajarea și dotarea de laboratoare de cercetare, la un nivel care să permită obținerea de rezultate necesare studiilor și cercetărilor, iar dacă vom reuși în acest sens rezultatul ar fi unul extraordinar, pentru noi.

## CONCLUZII

După cum se poate observa din parcurgerea Planului Managerial propus de mine, acesta are un nivel total de autenticitate, reprezentând viziunea mea asupra principalelor obiective ce vor fi urmate în situația în care voi fi ales în funcția de Rector.

Pe parcursul planului am fost nevoit să fac specificații legate de gradul de cunoaștere al problemelor și mai cu seamă al resurselor materiale și umane pe care le are Universitatea din București. În acest sens fac precizarea că nu am făcut parte din structurile de conducere la nici un nivel, iar de aici se desprind două părți, una bună care arată lipsa obligațiilor față de diferite entități sau grupuri etc. Partea a doua, cea mai puțin bună, ca să îi spunem așa, este privitoare la faptul că eu nu cunosc detalii ale problemelor, poate doar pe cele văzute din locul meu și poziția actuală. În această privință eu cred că cel mai bine se cunosc lucrurile când ajungi în funcție, existând și posibilitatea reală și imediată de a te implica. În plus de pe poziția funcției de Rector, ai altfel acces la date și informații, iar atunci poți opera având toate elementele la îndemână.

Desigur că există asemănări între campaniile electorale la nivel național ori pentru localități și cea din cadrul instituției noastre, dar mai cu seamă diferențe, legate mai ales de lipsa politicii, dar și de sensibilitatea și specificul problemelor existente la Universitate. Noi nu avem voie să greșim, fiind obligați să urmăm direcția corectă (nu pot spune neapărat bună sau frumoasă ori să o numesc altfel).

În legătură cu nivelul de cunoaștere de către mine, a situației de la Universitate, fac următoarele precizări:

- în eventualitatea în care voi fi ales, voi iniția rapid întâlniri la nivelurile: facultăților, decanilor și directorilor departamentelor;
- pe parcursul întâlnirilor vor fi identificate problemele ce necesită rezolvare și voi indica un termen de rezolvare pentru fiecare, precum și o revenire la o întâlnire unde se vor prezenta soluțiile găsite la solicitări;

Concluziile obiectivelor urmărite de către mine și expuse în Planul Managerial sunt:

- creșterea salariilor, pe categoriile și direcțiile indicate mai sus (termenul de îndeplinire este începând cu anul universitar 2020 - 21);
- ridicarea vârstei de pensionare de la 65 de ani la 70 de ani, aspect care nu este obligatoriu, ci numai la solicitarea beneficiarului, indiferent de gradul didactic, o condiție fiind vechimea de minim 15 ani ca titular la UB;
- se va face ordine în distribuția salarială, legate de îndeplinirea unor condiții egale;
- realizarea de relații funcționale cu instituțiile ce pot sprijini Universitatea;
- amenajarea curții interioare de la sediul central al UB;

- implicarea directă în toate problemele administrative și de întreținere de la clădirile ce aparțin Universității;
- stabilirea unui raport între numărul de studenți (formațiuni de lucru) și spațiile didactice;
- realizarea unor laboratoare de cercetare la nivel internațional, unde să se poată face determinări și analize;
- sprijin financiar din partea UB pentru publicarea de articole în reviste cotate ISI. Fiecare membru al UB va avea o finanțare pe parcursul fiecărui an, pentru un asemenea obiectiv;
- identificarea contractelor de cercetare dedicate exclusiv membrilor UB;
- organizarea serviciilor și direcțiilor auxiliare aparținând Universității;
- facilitarea relațiilor directe dintre Rector și personalul UB. Voi fi tot timpul la dispoziția membrilor instituției, încurajând foarte mult venirea și solicitările către Rector, ceea ce va conduce la o vizibilitate și posibilitate de abordare a acestuia;

Alături de obiectivele propuse sunt convins că vor apărea altele, indicate de realitatea situației propriu zise.

Candidat  
*Lect. univ. dr. Achim Florin*