

PLAN MANAGERIAL

în vederea susținerii candidaturii pentru funcția de Rector al Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava pentru mandatul 2012-2016

Înființată în 1963, Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava, însumând circa 12.000 de studenți, este continuatoarea tradițiilor Academiei de la Putna și ale Universității din Cernăuți. Localizată în Bucovina, Universitatea noastră este un punct de atracție a tinerilor din întreaga zonă de Nord-Est a României și nu numai. Structura instituțională sintetică la începutul anului 2012 se prezintă sub raport didactic/științific astfel: un număr de 9 facultăți și DPPD, toate aceste structuri însumând 53 programe de studii pe ciclul de licență, 52 programe de studii de masterat și 14 școli doctorale pe diverse domenii științifice; în esență, instituția noastră este universitate mixtă, ce include echilibrat domeniul tehnic și domeniul socio-uman.

Având o „vechime” de aproape o jumătate de secol, universitatea suceveană s-a consolidat treptat în cursul deceniilor în jurul ideii centrale de a difuza cunoaștere, de a exploata cunoștințele, de a forma competențe și abilități la nivel european în rândul tinerilor din România. Este adevărat că traseul Universității din Suceava în timp a fost unul oarecum sinuos, îndeosebi înainte de anii '90, funcție de contextul socio-economic pe care l-a parcurs și îl parcurge România. Astăzi există temeri notabile ale comunității academice din Suceava cu privire la consecințele clasificării universităților, realizată în 2011 de către MECS, cu privire la alte consecințe induse de Legea educației și, implicit, cu privire la viitorul statut al școlilor doctorale pe cele 14 domenii în care funcționează actualmente. Evoluțiile contradictorii înregistrate de lumea contemporană astăzi, în context criză și post-criză, pot fi depășite în orice domeniu, cum ar fi cel al afacerilor sau al educației și culturii, numai printr-un efort cumulat și construirea unei culturi organizaționale puternice în care activele cele mai de preț rămân resursele umane și valorile în care cred membrii organizației (inclusiv pentru universitatea noastră).

Motivarea candidaturii depuse:

- a. Apreciez că, în calitate de fost membru al unor echipe performante de management la nivelul Universității din Suceava (3 mandate ca Prorector, poziția de prodecan, poziția de șef catedră etc.), echipe ce au obținut, fiecare în parte, succese majore în consolidarea

organizației noastre, am acumulat în decursul timpului experiența de management universitar pe care o necesită funcția de Rector al unei universități de stat din România.

- b. În decursul activității de peste 2 decenii desfășurată la catedră, am acumulat un minimum de expertiză internațională și conexiuni proprii pe relația cu unele universități din țările occidentale (bursier Fulbright în anul academic 2002-2003 la *University of Central Florida*; bursier Tempus la *University of Greenwich*, Londra, 1994-1995; bursier Tempus, un semestru, la *IUT Paul Sabatier* Toulouse; perioade de training și *longlife learning* de cel puțin o săptămână la peste 40 de universități din UE și SUA etc.).
- c. Dispun de flexibilitatea de a lucra într-o echipă de management, de a enunța și atinge obiective concrete și de a negocia, în diferite contexte instituționale (după caz, cu MECTS, cu administrația publică locală, cu diferite universități partenere din România sau Europa etc.)
- d. Sunt și rămân indisolubil legat de Bucovina românească și valorile ei istorice/culturale acumulate de-a lungul timpului în această parte a României și Europei, ceea îmi conferă suportul, cred eu, pentru a lupta, în limita Constituției și a legii, alături de întreaga comunitate academică constituită din cadre didactice și studenți, în vederea consolidării unei universități de stat puternice în Nord-Estul României.

IDEEA DE UNIVERSITATE

Începând cu Universitatea din Bologna, acum circa un mileniu în urmă, în Europa dar și peste tot în lume, ideea centrală ce consacră organizația tip „universitate” este aceea de „*universitas magistrorum et scholarium*” (înțelegând „o comunitate a dascălilor și studenților”). „Modelul” universității Humboldt de mai târziu (1800), inclusiv datorită importului de cunoștințe și adaptării „modelului” de către universitățile americane, a indus o conotație lucrativă pentru termenul de „universitate”. Totuși, nu trebuie confundată ideea de universitate cu ideea de corporație sau întreprindere, întrucât cele două tipuri de entități au misiuni complet diferite în lumea de ieri sau în cea de azi. În mod deosebit, nu trebuie cu nici un chip identificată performanța academică cu eventuale criterii de rentabilitate economică sau financiară.

Pentru a înțelege esența ideii de universitate, așa cum a fost ea „filtrată” în decursul civilizațiilor ce s-au succedat pe mapamond, trebuie să începem însă cu „rădăcinile” ideii de *universitate* din cultura Orientului. Termenul de *universitate* sau *academie*, asociat cu ceea ce numim astăzi *universitate*, trebuie localizat cronologic în China antică, India sau Persia (exemple: Universitatea din Shanghai, undeva pe la 500 î.e.n.; Universitatea din Nalanda, în jurul lui 500 î.e.n. în India; Universitatea din Constantinople, fondată în 425 e.n.; Universitatea Al-Azhar, fondată în Egipt, în 975 e.n. etc.). Profunzimea culturii chineze este uneori puțin înțeleasă de către europeni sau americani; să ne reamintim opinia lui Derk Bodde, care spune că până la 1800 în China s-au tipărit mai multe cărți decât în tot restul lumii la un loc.

În ceea ce privește cultura Occidentului, așa cum o percepem astăzi cu toții, inclusiv cu raportare la profunzimea ideii de Universitate, este suficient să amintim numele și influența unor

mari centre universitare (exemple: Universitatea din Bologna, 1088; Universitatea Oxford, 1167; Universitatea Cambridge, 1209; Universitatea Salamanca, 1218; Universitatea Toulouse, 1229 etc.). Făcând abstracție de disputele istorice dintre Occident și Orient, inclusiv în direcția „amprentării” ideii de universitate, de predominanța Bisericii sau statului față de universitate, așa cum argumentează George Makdisi, este de remarcat faptul că a fost nevoie de circa 7 secole pentru a se structura în timp valorile ce guvernează acest tip de organizație (timp de mai multe secole, doar bărbății tineri erau admiși ca studenți la universitate, iar cercetarea științifică devine parte intrinsecă în activitatea profesorului universitar abia după 1700 etc.).

În cadrul organizațiilor de tip „universitate” toți profesorii sunt egali între ei, formează o *comunitate a egalilor* (nu există științe/discipline superioare sau inferioare). Așadar, profesorii sunt datori să delibereze între ei, dar și cu studenții, pentru studenți, pentru a identifica cele mai potrivite soluții/direcții de difuzare a cunoștințelor în societate și economie, cele mai bune modalități de maximizare a rezultatelor învățării în contextul existenței unor resurse limitative.

Reformulând misiunea unei universități în societatea globalizată de astăzi, dar și pentru diverse modele de universități de tip „Humboldt” , putem spune că ea este una didactică, științifică, culturală și formativă, deopotrivă. În jurul acestui set de „valori” ce derivă din enunțul anterior trebuie să fie construită cu răbdare, migală și perseverență și structura Universității din Suceava. Aceasta chiar dacă recenta clasificare la care a procedat MECTS a inclus Universitatea din Suceava în grupa a treia valorică, deși peste 50% din cele 29 de domenii în care activează ea sunt de categoria A sau B. Poziția corectă a instituției noastre a fost stabilită pentru 10 ani la rând de către CNFIS, care a plasat Universitatea din Suceava în „zona” locurilor 18-22 dintr-un total de 56 de universități de stat din România. Clasificarea făcută de MECTS în 2011 este doar o „amprentă” negativă asupra imaginii instituției noastre și reflectă mai degrabă „performanța” MECTS de a aloca anual doar circa 3% pentru educație și de a desființa câteva mii de școli din învățământul preuniversitar.

Este adevărat că puține națiuni și/sau țări au avut sau au în prezent șansa unui cârmuitor luminat în domeniul educației, așa cum a fost cazul Germaniei, țară în care reformistul Wilhelm von Humboldt a înființat la 1810 *German Humboldt Universitat zu Berlin*; acest reformator a schimbat profund principiile administrative, didactice și științifice ce urmau să stea la baza funcționării organizației denumită *universitate*, iar modelul promovat de el a devenit unul de referință pentru toată Europa, dar și pentru alte țări, precum SUA (la această universitate și-au desăvârșit formarea inițială gânditori precum Hegel, Einstein, Max Planck, Marx, Engels etc.). Pentru a înțelege măsura profundă în care *fostul ministru prusac al educației*, adică von Humboldt, și-a legat definitiv numele de ideea de universitate modernă, este suficient să amintim faptul că marile universități americane ce domină societatea globală de astăzi, cum ar fi Universitatea Johns Hopkins, au preluat aproape *ad-literam*, cel puțin într-o fază de început a consolidării lor, „modelul” Universității Humboldt din Germania. Reformatorul Humboldt a promovat neobosit idei precum: ideea că în procesul de învățare a studenților trebuie să se țină seama de legile fundamentale ale științei, inclusiv în orice proces de gândire; ideea că studentul trebuie să își conducă cercetarea/învățarea pe cont propriu și că profesorul îl supervizează doar;

ideea că libertatea de gândire este conceptul esențial pe care se bazează „construcția” oricărei universități; ideea că cercetarea științifică are un câmp propice de manifestare în universități, însă responsabilitatea principală a profesorului este munca de predare și relația directă cu studentul. Între alte zeci de consecințe induse în societate și economie de către Universitatea Humboldt și reformatorul ei este de amintit aceea că, după anul 1900, educația superioară a devenit accesibilă tuturor maselor de tineri, dornici de cunoaștere, în întreaga lume industrializată (aceiași fenomen s-a remarcat în România după 1989, când învățământul superior a devenit unul „de masă”, iar numărul de studenți a crescut vertiginos de la circa 90.000 la circa 700.000). Mai mult, „modelul” universității promovat de Humboldt a fost rapid preluat de mari și repute universități din toate țările occidentale, țări precum: Canada, Japonia, Australia, Noua Zeelandă etc. Întrebarea predominant retorică ce survine în mod implicit este următoarea: Cum a reușit un erudit prusac acum 2 secole să genereze o veritabilă „revoluție” cu privire la conținutul ideii de Universitate? Este ușor vizibil, pentru oricine din lumea universitară a României de azi, faptul că mai nici una dintre ideile sau principiile promovate de Humboldt nu se regăsesc nici pe departe în textul Legii educației promovat de România în 2011. Cum se explică această stare de fapt, cu toate implicațiile ce decurg de aici? Este de dedus că acei universitari români ce au gândit textul Legii educației naționale, fie nu au auzit de von Humboldt, fie au vizat alte obiective/interese.

Există mai mulți specialiști în educație occidentali care s-au îndepărtat nuanțat de modelul și ideea de universitate Humboldt, fără însă a respinge esența acestui model. Între astfel de gânditori ce și-au pus „amprentă” asupra ideii de universitate, uneori chiar din perspective opuse, amintim pe Clark Kerr, fost președinte al University of California în anii '60, cât și pe John Henry Newman, teolog și Rector al *Catholic University of Ireland*, calitate în care s-a afirmat ca educator.

În ceea ce îl privește pe Clark Kerr și modelul de universitate de care discută el, acesta se identifică predominant cu perspectiva „pozitivă” a ideii de universitate de la Humboldt și până la modelul universităților americane din anii '60; așa cum spune Arthur Levine, ceea ce a făcut Clark Kerr pentru educația superioară din America anilor '60 este similar contribuției lui Henry Ford la dezvoltarea automobilului. Poate mai puțin cunoscută, contribuția lui John Henry Newman la clarificarea conținutului ideii de universitate se poate rezuma la faptul că el vede procesul de cunoaștere și pe cel de educare al studentului ca pe o simplă artă liberală.

De altfel, în decursul istoriei zbuciumate din Occident și Orient, deopotrivă, universitățile, ca tip special de organizații, au înregistrat și contexte mai puțin faste generate de false valori și principii aplicate ce degradează până la absurd ideea de universitate, în sensul său profund. Este suficient să ne amintim de statutul impus prin lege universităților, în diverse contexte istorice, când, în numele unor false valori și principii, s-a încercat a „pune lacăte” pe mintea și sufletul studenților și profesorilor, deopotrivă; tendința a rezistat doar vremelnice. Pentru a defini cât de cât convingător ideea de *universitate* este suficient să aducem în discuție contexte mai „vechi”, istoric vorbind, dar și situația actuală privind educația din România. În sensul invocat, amintim ideile promovate de reputatul filosof și profesor Andrei Marga,

universitar mult prea bine cunoscut pentru opiniile pe care le susține în viața publică a României de azi (Cotidianul: Aprilie 2011, „Încotro se îndreaptă România?”; Iunie 2011, „Degradarea învățământului în România actuală”; Ianuarie 2012, „Despre etica intelectualilor”; Septembrie 2011, „Asupra ierarhizării universităților” etc.). Putem să acceptăm sau să respingem opiniile profesorului Andrei Marga, însă este indiscutabil, cred eu, faptul că acest filosof dispune de o expertiză impresionantă cu privire la ideea de ceea ce trebuie să fie o universitate, cât și cu privire la ideea de valori nocive pentru o universitate!

Referindu-ne la contexte și false valori ce nu au sau nu ar trebui să aibă nici un punct de tangență cu ideea de universitate în sensul ei modern, amintim următoarele:

- Actualele nemulțumiri ale comunității academice din Suceava au drept rădăcini nu numai clasificarea efectuată de MECTS în vara anului trecut, cât însuși proiectul Legii educației naționale, promovat cu începere din anul 2010, moment la care societatea civilă din România a rămas complet apatică. Specialistul în probleme de educație Clark Kerr arată că universitatea de astăzi, de peste tot din lume, nu mai este omogenă ca acum trei sau patru secole în urmă (înainte de modelul Humboldt); prin urmare, opiniile divergente ar trebui încurajate și nu îngădite de către stat, dacă se dorește a obține o performanță educațională reală.

- În lipsa unei reacții a societății civile, guvernării au promovat în mod „forțat” un proiect de lege ce a adus și aduce prejudicii majore învățământului preuniversitar și autonomiei universitare, deopotrivă, inclusiv cu un impact potențial negativ asupra școlilor doctorale și a programelor de studii de masterat existente în Universitatea din Suceava. Mai mult, toate bunele intenții declarate verbal de către legiuitor (descentralizarea, focalizarea pe competențe etc.) nu au nici un corespondent în textul de lege și rămân fără conținut. Același Clark Kerr, arată, într-o formulare mai puțin „ortodoxă”, că scopurile unei universități nu sunt întotdeauna vizibile din exterior (*The Uses of the University*) și că întâlnim adeseori false valori asociate cu ideea de universitate.

- În fine, o altă falsă valoare ce nu are legătură cu ideea de *universitate*, este cea dată de supra-reglementare și birocritizare excesivă, cum ar fi Codul studiilor doctorale, stabilirea a trei grupe distincte de universități, deși ele sunt organizații egale în Europa sau în orice altă țară, cât și criteriile de promovare pe grade didactice ce sunt realmente absurde față de tot ceea ce întâlnim în UE sau SUA. Criteriile actuale de promovare pe grade didactice ignoră total activitatea de predare a profesorului în sala de curs, ceea ce contravine în mod vădit cu modelul universității Humboldt. Dacă ținem seama de actualele criterii pentru promovare pe posturi, care se concentrează exclusiv pe „cantitatea” de articole ISI și alte chestiuni similare, atunci înseamnă că mari cărturari ai Europei de ieri sau de astăzi nu ar putea obține nici măcar titularizarea pe un post de conferențiar la o universitate din România. De pildă, marele filosof contemporan Martin Heidegger, care a scris o singură lucrare (*Ființă și timp*, 1927) și un număr redus de articole, nu îndeplinește cu siguranță criteriile stabilite astăzi de MECTS pentru a obține un post de conferențiar și, dacă ar fi să candideze, ipotetic vorbind, la Universitatea din Suceava pentru o normă la Catedra de Filosofie, este discutabil dacă ar putea fi titularizat

măcar la nivel de lector. Este doar un exemplu pentru a ilustra absurditatea Legii educației din România și caracterul ei nociv pentru ideea de universitate, întrucât nimeni și niciodată nu a putut și nu poate cuantifica precis calitatea în munca de cercetare științifică.

- Există alte zeci de reglementări absurde în textul legii invocate, reglementări ce sunt la antipod față de ceea ce prezumă ideea de *Universitate* (exemple: desființarea masteratelor în sistem ID, desființarea doctoratului FF, forțarea a circa 3000 de universitari valoroși să părăsească catedra pe criterii de vârstă, deși universitățile nu doresc acest lucru; eliminarea plăților în „sistem cumul” pentru cadrele didactice, deși nu rezultă nici 1 leu economii pentru statul român etc.), însă Universitatea din Suceava nu poate decât să spere că acest text de lege va avea o viață scurtă. A devenit celebră sintagma *knowledge for the sake of knowledge*, promovată de John Henry Newman, în încercarea de a arăta scopul unei educații „înguste”; el susține că universitatea de astăzi se apropie prea mult de organizația numită „corporație” și că universitatea se orientează spre mase largi de cetățeni, trend ce nu este neapărat benefic, mai ales dacă statul birocratic emite zeci de supra-reglementări inutile; universitatea de astăzi, arată John Newman, a devenit o „modă” socială și ea exprimă un trend asociat globalizării, ultimul fenomen având însă și influențe negative asupra individului și a familiei.

- În sfârșit, o idee ce trebuie clar combătută astăzi și în viitor de către întreaga comunitate academică suceveană este aceea că așa-numita clasificare/ierarhizare a universităților nu trebuie să aibă loc sub egida unei instituții a statului denumită Ministerul Educației, întrucât statul trebuie să rămână doar un „supervizor” pentru toate universitățile de pe piața educațională din România, în timp ce altor organisme le revine sarcina de „arbitru” (ARACIS, CNATDCU etc.). Aceasta pentru că în nici un alt stat membru UE sau în țări precum SUA, Canada sau Japonia nu statul este cel care consumă resurse pentru a face astfel de ierarhizări a universităților, ci sarcina revine unor entități private, precum reviste sau institute de cercetare (Shanghai Top 500, realizat de Institute of Higher Education of Shanghai Jiao Tong University, China, care supervizează circa 12.000 de universități la nivel global și publică un top 500 în fiecare an; documentul editat de European University Association sub titlul *Global University Rankings and Their Impact, 2011*, arată că diferitele clasamente la nivel global sau european au un caracter relativ și discutabil, funcție de criteriile luate în calcul și instituția ce efectuează rankingul; sub egida UNESCO avem *International Ranking Expert Group*; vezi și *Berlin Principles on Ranking of Higher Education Institutions*; vezi și *Ranking Web of World Universities* etc.). Pe cale de consecință, se impune concluzia că inclusiv art. 193 din Legea educației este unul extrem de discutabil, întrucât acesta contravine reglementărilor și tendințelor existente la nivelul UE, iar legislația UE este mai „puternică” decât Constituția României, ceea ce pune sub semnul întrebării constituționalitatea articolului invocat.

Așadar, evidențierea cât mai explicită a conținutului concret, palpabil și „cuantificabil” a ideii despre ceea ce reprezintă o universitate modernă se poate face din multiple unghiuri. Primul unghi și cel mai facil, pentru a arăta ce înseamnă ideea de universitate, este „întoarcerea” în trecut și „filtrarea” moștenirilor culturale și istorice ce au avut, fiecare în parte, o conotație

pozitivă cu lumea academică, începând cu Universitatea de la Bologna, continuând cu Universitățile Oxford, Cambridge sau Universitatea Humboldt și până la modelul marilor universități americane tip MIT sau Stanford. Al doilea unghi de abordare, este cel al „judecării în oglindă” pe marginea ideii despre contexte sau false valori ce sunt nocive pentru ideea de universitate și progresul cunoașterii științifice. În fine, o a treia cale de a prezenta mai clar ideea de universitate este, cred eu, de a descrie, atât cât este posibil, un context în care un universitar de excepție „arată sau demonstrează la fața locului” care sunt valorile în jurul cărora trebuie să se grupeze ideea de universitate. Reputatul filosof Marga a reușit o demonstrație de tipul invocat acum un an, sub cupola Auditoriului Joseph Schmidt, cu ocazia discursului de acceptare a titlului de *Doctor Honoris Causa* al Universității din Suceava. Domnia sa ne-a arătat „pe viu” în ce constă „miezul” ideii de universitate-autonomie și libertate de gândire- prin simplul fapt că a cucerit pentru totdeauna mintea și sufletul studenților și al profesorilor din Bucovina românească. Făcând remarcă anterioară sunt nevoit, totodată, să spun răspicat că tiparul personalității mele, ca universitar și ca om, deopotrivă, rămâne „amprentat” pentru totdeauna de gândirea unor profesori de excepție audiați în decursul timpului sub cupola Academiei de Studii Economice București și în amfiteatrele Universității „Al. I. Cuza” Iași.

În fine, trebuie spus că ideea de universitate clasică sau modernă și valorile specifice ce pot fi asociate acestei noțiuni sunt și trebuie să rămână convergente către studenți, masteranzi și doctoranzi. Această necesitate derivă din specificitatea universităților, ca tip distinct de organizație. Universitatea, prin definiție, este concepută a fi pentru studenți, la dispoziția studenților, pentru formarea lor spirituală și morală, ca membrii ai societății globale, constituite din tot mai numeroase organizații. Așa cum spunea președintele unei corporații americane, cel mai dificil în lumea modernă nu este de a cumpăra timpul sau prezența unei persoane, în orice tip de organizație (întrucât asta se realizează relativ ușor cu „statul de plată”), ci mai ales de a cumpăra loialitatea, devotamentul, mintea și sufletul membrilor din acea organizație! Aceeași idee este susținută frecvent și de către marele gânditor Peter Drucker care argumentează însă mult mai nuanțat cele patru valori enunțate. Oricum, Peter Drucker susține pertinent ideea că „statul de plată” nu mai este suficient în lumea de astăzi pentru a atrage de partea ta loialitatea, devotamentul, mintea și sufletul membrilor dintr-o organizație. Dimpotrivă, reducerea sau diminuarea anvergurii „statului de plată” poate genera paradoxuri nebănuite de către decidentul politic! Mai precis, este extrem de posibil ca, în contextul diminuării succesive și drastice, din 2009 până în prezent, a salariilor profesorilor, burselor studenților, alocațiilor pentru cămine/cantină și a altor forme de protecție socială pentru tineri, cel puțin în cazul Universității din Suceava să fi rezultat un efect absolut opus celui predictibil. Este vorba de un efect de polarizare benevolă a ceea ce am numit loialitate, devotament, minte și suflet pentru toți cei 12.000 de studenți ai universității sucevene, pentru profesorii ei, dar și pentru cetățenii onești ce sunt parte a Bucovinei românești. Aceasta pentru că, în primul rând, anumite valori sesizabile cu „ochiul liber” la nivel de familie sau persoană în viața de zi cu zi, în comunitățile ce țin de Bucovina, poartă încă „amprenta” unor moșteniri istorice de mare profunzime spirituală, încă de pe vremea influențelor austriece sau cu mult înainte, în timp, până la 1500, Ștefan cel Mare și

Academia de la Putna. În al doilea rând, pentru că, prin tradiție și cultură, atunci când aroganța ministerială depășește orice limită de suportabilitate, Bucovina românească poate să spună și ”NU”! Oricât de mult s-ar strădui prin supra-reglementare un decident ministerial, ce nu era încă născut în anii '60, când s-au pus bazele instituționale ale Universității „Ștefan cel Mare” Suceava, ideea de Bucovina fără o universitate puternică nu poate fi acceptată! În al treilea rând, pentru că logica elementară a științelor umaniste ne arată că, în mod indiscutabil, dacă „cineva”, profesor sau student, își propune să gândească profund el poate să o facă în egală măsură pe malul Dâmboviței, Sucevei sau al Begăi, cât și în oricare altă localizare având conotații istorice din întreaga Românie.

În sfârșit, un ultim argument cu privire la ideea de universitate clasică sau modernă, chiar dacă în formularea sa poate să pară oarecum mai abstract, este rezervat studenților și face parte din categoria „fațetelor” pozitive ce dau conținutul unei universități. Peste tot în lume, cu 5 secole în urmă sau astăzi, deopotrivă, ideea de universitate, educație și cunoaștere converge îndeaproape cu cea de egalitate între indivizi, egalitate între științe și egalitate între organizații din aceeași categorie. Mai simplu spus, indivizii se nasc liberi și trebuie să aibă dreptul, garantat de stat, de a-și susține liber ideile și convingerile de diverse tipuri, atât timp cât normele etice universal consacrate nu sunt încălcate. Invocând sintagma de norme etice, este de remarcat distincția majoră dintre etic și legal, întrucât sclavagismul era consacrat prin forța legii, dar, în mod vădit, nu era etic; Hitler și-a consacrat tot prin textul legii doctrina sa, care însă, tot vădit, făcea abstracție de normele etice consacrate de civilizație. Poate că cea mai importantă nuanță pentru studenții suceveni de astăzi sau de mâine constă tocmai în distincția dintre etic și legal în orice tip de profesie practică cu onestitate; dacă, la momentul absolvirii Universității din Suceava, ei reușesc să conștientizeze singuri această nuanță, atunci putem spune că ideea de universitate puternică în Bucovina are, cu siguranță, un viitor cert! A rămas celebră afirmația lui Martin Luther King care spune că atunci când o persoană are menirea de a fi măturător în profesia de zi cu zi, ea trebuie să măture străzile la fel cum picta Michelangelo sau cum compunea Beethoven! Alături de multe alte idei ușor de formulat ca enunț, mă străduiesc să transmit studenților mei, semestru de semestru, ceea ce sugerează în fapt Martin Luther King prin afirmația amintită; atunci când deduc din privirea studenților că au înțeles pe deplin profunzimea gândirii lui Martin Luther King, aproape că reușesc să ignor contextele nocive ce degradează până la absurd ideea de universitate. Deducem cu ușurință că nu există în lumea de azi rase „superioare” și rase „inferioare”, profesii „bune” sau mai „puțin bune”, că nu există științe „superioare” sau științe „inferioare”, că membrii unei organizații sunt egali între ei, că facultățile Universității din Suceava sunt egale între ele; pe cale de consecință, rezultă că și universitățile, ca tip special de organizație, sunt egale între ele!

OBIECTIV FUNDAMENTAL DE LA CARE PLEACĂ PLANUL PROPUS

Orice plan managerial, strategii și/sau obiective vizate de către o organizație numită *Universitate*, trebuie să plece, în mod explicit, de la ceea ce vor, doresc și gândesc studenții (licență, master și doctorat), inclusiv de la ceea ce „captează” aspirațiile tinerei generații din învățământul preuniversitar. Așadar, toate obiectivele ce sunt enunțate pleacă de la observațiile formulate în decurs de peste 2 decenii în sala de curs și în activitatea cu studenții/doctoranzii, sperând că aceste observații sunt suficient de corecte pentru a prelua cel puțin o mică „secvență” din dorințele și aspirațiile celor circa 12.000 de studenți ai Universității din Suceava; toate obiectivele țin seama de sugestiile formulate, în cursul ultimelor săptămâni, de către colegii din instituția noastră (toate obiectivele ce urmează sunt obiective derivate din acest *obiectiv fundamental*). În esență, cred că orice student din orice universitate din lume vizează a audia un curs de calitate, permanent actualizat, într-o atmosferă transparentă/agreabilă, care să îi asigure ulterior statutul de „individ liber”, flexibilitate mentală și adaptare pe piața muncii, pentru o carieră cât mai performantă; un „curs de calitate” echivalează cu mobilitate în gândire, transparentă, etică, provocare, deschidere pentru dialog, negociere, învățarea din erori proprii și formularea de noi întrebări (este înfinit mai greu pentru un student să formuleze o întrebare decât să dea răspunsuri la întrebări cunoscute deja). Mai precis, apreciez că fiecare individ, astăzi, ca și pe vremea Academiei lui Platon, este un rezultat al matricei culturale de care aparține; altfel spus, el este un rezultat al familiei, mediului social și al diverselor tipuri de educație, la care a fost expus în decursul anilor. Prin „tipuri de educație” înțelegem *educația formală* și, deopotrivă, *educația informală* de care avem parte fiecare dintre noi pe măsură ce acumulăm un minimum de experiență (sunt de părere că învățarea informală și experiența directă ne „amprentează” mai puternic decât primul tip de învățare). Apreciez că tot ceea ce numim „învățare informală”, remarcă valabilă însă și pentru educația instituțională, se concentrează pe doi piloni centrali, anume: *eroarea și eșecul*, cu singura condiție predefinită de a avea curajul să acceptăm cei doi piloni (pentru studenți, profesorii cei mai valoroși și/sau sursele cele mai valoroase pe baza cărora pot învăța nu au nimic de-a face cu manualele de la Oxford sau Cambridge; dimpotrivă, *sursele majore ale învățării în cursul anilor de școală, cât și ulterior, sunt eroarea și eșecul*, îndeosebi dacă este credibil dictonul *What doesn't kill you, makes you stronger!*).

În ceea ce privește munca de elaborare a unui plan managerial propriu-zis, dincolo de obiective sau strategii avute în vedere, este util să reflectăm în prealabil la ideea lui Peter Drucker, cel mai mare gânditor în managementul mondial, care susține că viitorul nu poate fi predicționat. Ceea ce avem datoria să ne străduim, cu răbdare și perseverență, spune Drucker, este de a încerca să anticipăm consecințe viitoare ale unor evenimente ce au avut loc în trecut în mod irevocabil. Altfel spus, conturarea unor planuri sau strategii asociate per ansamblul Universității din Suceava, necesită un efort prealabil notabil de înțelegere a trecutului și

prezentului instituției în context românesc, european și global, ținând seama inclusiv de perioada de criză și post-criză ce se întrevide la orizont.

Referindu-ne la studenții Universității din Suceava, ca punct de plecare în conturarea oricărei strategii pentru perspectiva imediat următoare (ceea ce ulterior denumim **obiective derivate și strategii asociate**), este util poate să amintim optica marelui gânditor Leonardo da Vinci, după care perfecțiunea la care poate accede individul stă în detalii, în nuanțe micronice. Am amintit anterior 3 fațete distincte din care putem aborda ideea de universitate clasică sau modernă, anume: definirea dintr-o perspectivă „pozitivă” de abordare, enunțarea unor false valori ce sunt nocive pentru noțiunea de universitate și demonstrarea „pe viu” a setului de valori pe care se sprijină ideea de universitate. Există o a patra fațetă ce echivalează cu tinderea către perfecțiune în încercarea de a defini ideea de universitate, anume strădania profesorului de a vedea în ochii studenților în ce anume constă concret ideea de universitate (uneori, dascălul, în sala de curs, percepe faptul că ideea de universitate se poate rezuma la înțelegerea studentului ce reușește, la rândul său, să distingă instantaneu între etic și legal).

Odată definit obiectivul fundamental pe care se bazează întreaga redactare a planului managerial, este relativ mai facil să structurăm anumite direcții posibile de acțiune pentru perioada ce urmează, la nivelul Universității din Suceava, acceptând premisa implicită că și această organizație nu se îndepărtează câtuși de puțin de ideea de universitate, chiar dacă zeci de decizii ministeriale se străduiesc astăzi să îi „îngrădească” conținutul ei de manifestare.

Între diferite **obiective derivate și strategii asociate** avute în vedere, mă opresc în mod special la următoarele:

1. În deplină concordanță cu ceea ce numim *knowledge society, knowledge economy, lifelong learning, knowledge management, learning organization* și multe alte sintagme apropiate, cred că Universitatea din Suceava necesită în perioada următoare o strategie distinctă pentru investiții masive în resursele umane ale organizației, incluzând studenții, doctoranzii, cadrele didactice, cât și staff-ul non-didactic (subînțelegând că pentru studenți și corpul didactic din orice universitate din lume focalizarea trebuie să fie una cu totul specială). Întrucât politicile de personal promovate de către MECTS pe parcursul ultimilor 3 ani au fost deficitare în ceea ce privește studenții și resursele umane ale universităților, îndeosebi cu referire la trecerea pe grade didactice și schimbul inevitabil între generații succesive de profesori, cred că sunt necesare măsuri de atragere și protecție a activă a tinerilor pentru munca la catedră, cel puțin în limita constrângerilor impuse de stat (de exemplu: acordarea din VP a sporului de 15% pentru titlul de doctor, spor inclus în salariul de încadrare). În conexiune cu acest obiectiv trebuie să ținem seama de atitudinea Ministerului Educației, de ipostaza de instituție publică a Universității din Suceava, de reglementările anti-europene existente pe acest subiect, întrucât orice angajament non-realist din partea candidaților ar putea fi respins de comunitatea academică de la Suceava. Oricum, este de datoria top managementului organizației noastre ca, în anii imediat următori, să conceapă și să aplice o

schemă distinctă de sprijin financiar pentru tinerii universitari ce sunt deja sau ar dori să opteze pentru munca la catedră.

2. Pentru perioada imediat următoare sunt necesare menținerea stabilității și liniștii instituționale, per ansamblul Universității din Suceava, de unde rezultă obiectivul impus de a asigura, în primul rând, salariile de bază pentru toți cei circa 700 de salariați ai instituției (350 cadre didactice și 350 staff non-didactic). Același obiectiv a fost enunțat de către mine în fața Senatului Universității și în aprilie 2004, sub condiționarea prăbușirii cash-flow-ului instituției la acel moment; rămân fidel unor principii sau obiective de management aplicat, chiar atunci când asumarea acestora poate echivala cu o anume „rezervă” colegială.
3. Odată îndeplinită plata obligațiilor salariale de bază, consider că managementul organizației noastre trebuie să urmărească, lună de lună și semestru de semestru, plata ritmică pentru activitatea suplimentară efectuată de către cadrele didactice ale instituției, funcție de situația veniturilor proprii disponibile și evoluția cash-flow-ului. Apreciez că este oportună menținerea tuturor formelor de protecție socială pentru cei circa 700 de salariați ai instituției, în măsura în care legislația financiară acordă anumite facilități/oportunități (de exemplu: distribuirea lunară a tichetelor de masă, sens în care mă angajez explicit).
4. În ceea ce privește problematica constituirii/aplicării bugetului anual al instituției noastre, enunț ca obiectiv negociabil cu facultățile, posibil și necesar, structurarea bugetului prin ”translația” către 30% a procentului reținut de către Rectorat din total fonduri aduse în instituție de către cele 9 facultăți și DPPD (diferența de fonduri financiare urmând a fi gestionată de către facultăți, așa cum s-a procedat în mod tradițional). De asemenea, bugetul anual al instituției poate și trebuie să includă o componentă flexibilă de circa 10-15%, atât per ansamblu, cât și pe facultăți, care să se bazeze pe surse precum:
 - atragerea de fonduri UE prin proiecte obținute pe bază de competiție;
 - atragerea de fonduri prin contracte de cercetare cu mediul de afaceri;
 - atragerea de fonduri din alte surse (exemplu: donații, sponsorizări etc.).
5. Întrucât în cadrul organizației noastre a fost instituit deja un precedent (2004) cu privire la „trecerea” de la un ciclu administrativ la altul, vizez ca obiectiv financiar distinct enunțat următoarele 2 direcții de acțiune:
 - „menținerea” soldurilor pozitive, așa cum există ele actualmente în cazul unor structuri tip facultate și cum sunt ele curent reflectate în evidența extracontabilă a organizației;
 - „ștergerea” soldurilor negative, așa cum există și acestea în cazul unor structuri tip facultate și cum sunt curent reflectate în evidența extracontabilă a organizației.
6. Apreciez că este posibilă și oportună, începând cu 2012, instituirea unor criterii sociale pentru performanță didactică, pe seama unui fond distinct inclus în bugetul gestionat de Rectorat (fără a afecta bugetele gestionate de către facultăți).
7. Sunt de părere că în anii 2012- 2014 este necesară și logică o gestionare cât mai prudentă de către Rectorat a componentei financiare a organizației noastre, pentru a conferi o anume

relaxare în rândul celor 700 de angajați, acest obiectiv fiind unul distinct vizat de către mine (chiar dacă circa 2/3 din buget depinde de finanțarea MECTS).

8. În ceea ce privește problematica specifică cu care se confruntă fiecare facultate la momentul actual, ținând seama și de feed-back-ul primit în urma unor discuții cu majoritatea colegilor, cadre didactice, luând în considerare caracterul mixt ce constituie un „punct forte” al instituției noastre în competiția educațională de la nivelul României și Europei, enunț drept obiective următoarele:

- În cazul structurii denumite abreviat DPPD, consider că este posibilă dezvoltarea unor programe de licență în domeniul socio-uman și transformarea acestei structuri într-o facultate distinctă a Universității noastre.
- La nivelul Facultății de Educație Fizică și Sport cred că eforturile colegilor din cadrul acestei structuri ar trebui să se concentreze în următoarele direcții de acțiune:
 - în direcția consolidării prestigiului și performanței obținute de către echipa de handbal a universității noastre, alături de alte discipline sportive ce sunt parte a Clubului Sportiv Universitatea Suceava (sens în care mă angajez explicit);
 - în direcția unor reorganizări administrative și de management aplicat la nivelul unor active gestionate, precum complexul de natație, terenul de sport acoperit, sala de sport etc.
- În cazul Facultății de Inginerie Alimentară apreciez că este necesară/oportună susținerea strategiei proprii a acestei structuri de consolidare a cercetării științifice la nivel de doctorat și masterat, inclusiv prin amenajarea unui laborator ultramodern, la standarde UE, cu finanțare din VP ale facultății.
- În cazul Facultății de Inginerie Mecanică, Mecatronică și Management, cred că strategia proprie a acestei structuri trebuie să fie concentrată în direcția consolidării școlilor doctorale existente deja, pentru a exploata expertiza acumulată în decurs de aproape o jumătate de secol pe cercetare științifică și contracte de cercetare cu importante companii din România.
- În cazul Facultății de Istorie și Geografie apreciez că este necesară/oportună consolidarea tuturor programelor de studii (licență, master, doctorat), alături de consolidarea cercetării științifice și atragerea de proiecte europene. Mai mult, atât pentru această facultate, cât și pentru alte structuri similare, este oportun să fie gândită o strategie distinctă de dezvoltare a unor programe de studii la nivel licență/master, cu predare în limbi străine, inclusiv de atragere a unor studenți din alte țări.
- La nivelul Facultății de Litere și Științe ale Comunicării, cred că eforturile proprii ale acestei structuri ar trebui să fie concentrate pentru consolidarea școlii doctorale existente, alături de relații mai puternice cu tot învățământul preuniversitar din județele Suceava, Botoșani, Neamț și Bistrița Năsăud, pentru a

valoriza toate programele de studii existente, inclusiv pentru a dezvolta noi domenii în viitor (exemplu: Jurnalism etc.). De asemenea, apreciez că această facultate dispune de condiții optime pentru a dezvolta/consolida în viitor un număr de lectorate străine la Suceava, inclusiv cu sprijinul Consulatelor unor țări precum Anglia, Franța, Germania, Spania, Italia etc. Totodată, apreciez că, prin negocieri colegiale cu factorii de decizie de la alte facultăți, este posibil a identifica formula cea mai potrivită de organizare centralizată sau separată a normelor de predare a limbilor străine în celelalte 8 facultăți. În fine, este oportună și necesară o analiză minuțioasă cu privire la spațiile administrative și didactice deținute de această facultate și eliminarea, pe cât posibil, a aspectului de „cancelarie” din unele birouri ce sunt folosite de cadrele didactice.

- În cazul Facultății de Silvicultură, sunt de părere că pentru această structură a instituției noastre ar fi oportună consolidarea cercetării științifice și a școlii doctorale existente deja, dată fiind lunga tradiție a învățământului silvic în Bucovina și avantajul localizării geografice a acestei facultăți.
 - La nivelul Facultății de Științe Economice și Administrație Publică apreciez că eforturile proprii ale colegilor din această structură ar trebui să se orienteze în direcții precum: un ”filtraj” mai atent al celor 10 programe de masterat ce există deja; obținerea IOSUD pe alte domenii specifice, alături de cele 3 existente deja; dezvoltarea de noi direcții educaționale (cum ar fi, de exemplu, o Facultate de Drept, pe structura existentă deja).
 - La nivelul Facultății de Științe ale Educației, sunt de părere că efortul colegilor din această structură a universității ar trebui focalizat în direcția dezvoltării unor noi programe de studii pe ciclurile de licență și masterat, cât și în direcția consolidării relațiilor curente cu inspectoratele școlare și alți factori de decizie din învățământul preuniversitar din toată zonă de Nord-Est a României.
9. Este evident că strategia de perspectivă (2012-2016) a Universității din Suceava, cu obiective mai concrete și calendare de realizare, trebuie să fie focalizată în jurul unor valori perene ce dau conținut noțiunii de Universitate (un număr de n domenii științifice aflate într-o strânsă unitate și acționând după o singură linie strategică). Așa cum am susținut de nenumărate ori în fața Senatului Universității din Suceava pe parcursul ultimilor 12 ani, apreciez că o analiză SWOT foarte riguroasă aplicată instituției noastre pe marginea evoluției ei din ultima jumătate de secol ar trebui să localizeze caracterul mixt al instituției, oarecum în mod paradoxal, în categoria ”Strength Points” (urmând ca abia apoi să fie identificate punctele slabe, oportunitățile și amenințările pentru următoarele 2 sau 3 decenii). Mai mult, o strategie concretă de tipul invocat trebuie să țină seama de faptul că evoluția diverselor sisteme (țări, economii, organizații, biologie etc.) este una de tip ciclic, ceea ce înseamnă că nu este oportun a limita anumite programe de studii într-o universitate doar pe chestiuni financiare conjuncturale (performanța universitară nu se cuantifică în termeni exclusivi de performanță economică/financiară). Dimpotrivă, strategiile gândite în mod

fundamentat și coerent, cu raportare la piața educațională și piața muncii din România și Europa, ne conduc la concluzia, cred eu, că nu există nicăieri facultăți ”mari,, și ”mici,, și/sau facultăți ”bune,, și facultăți „mai puțin bune”, motivat de evoluțiile conjuncturale și contradictorii ale lumii contemporane. Pe cale de consecință, înțelegem că în cazul Universității din Suceava toate cele 10 structuri didactice și științifice sunt pe deplin egale între ele. Atât cât am reușit să înțeleg din esența culturii organizaționale, din valorile cheie la care se raportează aceste culturi, pentru un număr de circa 50 de universități europene și americane, misiunea cheie pentru facultăți, cadre didactice și studenți se rezumă la a procesa, crea și difuza knowledge. În măsura în care structurile educaționale/științifice, oricât ar fi ele de mici sub aspect numeric, își îndeplinesc misiunea enunțată anterior, cred că nu se poate aduce nici măcar în discuție doar componenta financiară și un eventual număr redus de studenți.

10. În domeniul distinct al susținerii cercetării științifice per ansamblul instituției noastre, apreciez că structurile viitoare din conducerea Universității din Suceava trebuie să asigure o disponibilitate maximă sub raport logistic, instituțional și infrastructură, pentru fiecare proiect concret inițiat de către colegii cadre didactice. Mai precis, sunt de părere că, inclusiv într-un context de criză și post-criză similar celui pe care îl parcurge România, pot fi imaginate zeci de instrumente de management logistic care să susțină cercetarea în instituția noastră, chiar dacă fiecare instrument în parte ar necesita și foarte mici resurse financiare (de exemplu: acel tip de grant de până la 1000 Euro per articol publicat în reviste cotate ISI cu un anume factor de impact/relevanță; alocarea unui grant minim, anual, pentru fiecare conducător de doctorat, fond din care ar urma să decidă acel cercetător direcțiile concrete de alocare pentru a maximiza numărul de articole/cărți publicate internațional de către doctoranzii pe care îi coordonează sau de către alți colaboratori; instituirea, pe bază competițională internă, a unui mic fond pentru a sprijini publicarea de cărți sau capitole de cărți la edituri de prestigiu din țară sau străinătate; instituirea unui mic sprijin financiar pentru toți cercetătorii proprii la momentul susținerii/publicării tezei de doctorat etc.). În sinteză, emit opinia că susținerea cercetării științifice în instituția noastră și maximizarea rezultatelor specifice cu un consum redus de fonduri poate constitui un obiectiv distinct/central al unei strategii de investiții masive în resursele umane ale Universității din Suceava în următorii 4 ani (se poate spune cu suficient temei logic că activul cel mai de preț al oricărei organizații din lume a fost și rămâne resursa umană; în cazul organizației noastre, este automat deductibil faptul că cel mai important activ tip resursă umană corespunde celor circa 12.000 de studenți și celor circa 350 de cadre didactice; fiecare cadru didactic activează într-o dublă ipostază în orice universitate, anume aceea de dascăl și aceea de cercetător științific chemat să aducă un plus de noutate pe domeniul său de preocupare).
11. În domeniul strategiei investiționale a instituției noastre pentru următorii 2-3 ani, trebuie plecat de la realitatea faptului că instituția noastră a aplicat pentru ultimul deceniu o politică de investiții majore în active tangibile, precum diverse obiective de infrastructură, motiv pentru care consider că, în următorii ani, se impun investiții majore în resursele umane ale

organizației noastre. Totuși, nu exclud politici flexibile de atragere a unor investiții de la MECTS sau de la UE pentru anumite obiective precis identificabile. În măsura în care va fi posibilă obținerea unor fonduri distincte pentru astfel de obiective de investiții, enunț drept direcții concrete de orientare următoarele:

- construirea a 2 sau 3 cămine studențești moderne, fiecare având circa 300 de locuri în sistem „garsonieră” în zona Campus II a universității noastre;
- îndeosebi prin negociere cu administrația publică locală, identificarea unei soluții viabile pentru Casa studenților din Suceava, venind astfel în întâmpinarea unei dorințe mai vechi a asociațiilor studențești ce îi reprezintă pe cei 12.000 de studenți;
- construirea unor laboratoare moderne, strict specializate și având dotări la cele mai ridicate standarde UE pe diferite domenii ale cercetării științifice; astfel de laboratoare ar putea fi localizate în zona Campus II sau în alte locații specifice.

12. Alte obiective concrete vizate pentru perioada 2012-2016:

- organizarea unor cursuri facultative pentru studenții tuturor celor 10 structuri educaționale, cursuri ce ar urma să fie pe domenii precum: Marketing, Management, Comunicare și Leadership;
- îmbunătățirea condițiilor de lucru pentru viața de zi cu zi în cadrul spațiilor alocate diferitelor asociații studențești (computere, aparatură, imprimante etc.);
- sprijinirea studenților performanți în vederea participării la conferințe, competiții și olimpiade naționale/internaționale;
- consolidarea activităților în cadrul Fundației „Alumni” a USV și „atragera” treptată a unor absolvenți în acțiuni/proiecte curente ale universității noastre;
- creșterea numărului de posturi part-time oferite de cele 9 facultăți studenților merituoși dar cu resurse materiale modeste asigurate de familie ;
- consolidarea treptată a bazei de date privind absolvenții USV și parcursul lor în carieră (pe fiecare dintre cele 9 facultăți și DPPD);
- creșterea numărului de abonamente anuale ale bibliotecii la reviste de specialitate din străinătate, la publicații/rapoarte ale organizațiilor internaționale și la bazele de date internaționale pentru a facilita procesul de învățare al studenților;;
- evaluarea oportunității înființării unor institute de cercetare (de exemplu: pe „structura” Observatorului astronomic” pentru fizică, geografie, istorie etc.);
- consolidarea unui sistem de relații de consultanță, expertiză și evaluare cu autoritățile locale, ONG-uri și alte entități/asociații profesionale, precum CECCAR (sau alte organizații profesionale);
- dezvoltarea unei baze de date on-line a USV care să asigure informarea transparentă a tuturor celor interesați cu privire la articole publicate, cărți, proiecte, invenții etc.;
- conceperea și adaptarea ofertei educaționale a Universității din Suceava în vederea integrării treptate a instituției noastre în *European Higher Education Area*;

- inițierea unor programe de studii cu predare în limbi străine, destinate atât absolvenților de liceu din România, cât și studenților din spațiul UE sau din alte țări;
- flexibilizarea ofertei educaționale a USV pentru a răspunde cerințelor/trendurilor de pe piața muncii din România și din Europa.

* * *

Dincolo de obiective derivate și strategii asociate pentru o organizație numită „universitate”, este esențial să amintim faptul că indivizii dau măsura performanțelor educaționale, cât și faptul că suntem cu toții diferiți! Într-o lume posterioară Războiului rece, spune Samuel Huntington, este esențial să vedem și să acceptăm care anume sunt aspectele ce ne unesc și să ignorăm caracteristicile ce ne divid. Aceasta întrucât, în caz contrar, este aproape imposibil să construim în timp echipe performante de management și care să acționeze după o singură linie strategică; în oricare altă situație, resursele și eforturile se vor disipa, iar performanța obținută per ansamblul organizației va fi una extrem de modestă.

În sfârșit, cred că orice strategie instituțională de succes necesită, deopotrivă, o planificare atentă, o aplicare riguroasă, însă și un minimum de șansă în evoluția climatului socio-economic al lumii de azi! Așa cum argumentează gânditori precum Alvin Toffler sau Peter Drucker, astăzi nu mai există modele strategice care să poată fi „copiate”, chiar dacă au produs rezultate excepționale într-un alt context, întrucât schimbarea este omniprezentă în societatea globalizată de la începutul secolului XXI. Prin urmare, fiecare organizație, indiferent de dimensiunea și specificitatea ei, este nevoită să își conceapă/aplice propriile sale linii strategice de consolidare. Așa cum spunea cum spunea cu două milenii și jumătate în urmă inegalabilul Sun Tzu, esența unei strategii performante este aceea de a câștiga o competiție fără a trebui să lupți propriu-zis, respectiv de a construi permanent variante strategice la nivel de top management. Așadar, nu atât dimensiunea sau resursele unei organizații sunt esențiale pe o piață dată, cu referire la piața educațională a universităților din România, cât mai ales viziunea strategică a top managementului.

Este de subînțeles faptul că o mai mare detaliere a unui plan managerial (obiective clare, fonduri alocate, surse de finanțare, termene de realizare, calendare de parcurs, diagrame Gantt etc.), în vederea candidării la funcția de Rector al oricărei universități de stat din România, necesită un număr mult mai mare de pagini și prezintă un interes relativ. În egală măsură, este de înțeles faptul că un plan managerial concret pentru perioada 2012-2016 a Universității din Suceava nu poate fi promovat și aplicat decât împreună cu cei circa 12.000 de studenți ai instituției noastre, cu cele circa 350 de cadre didactice și cu cei circa 350 de angajați non-didactic, aceste resurse umane necesitând echipe de management organizate piramidal. Drept echivalent pentru ceea ce am numit valorile esențiale ale culturii dintr-o organizație și, respectiv, ideea de universitate în cazul instituției noastre sau definit generic, Sun Bin discută de un concept mai nuanțat, numit *calea*, prin care se instituie o direcție unică de acțiune între top management și echipele de care dispune organizația, aflate într-o structură piramidală. Este de amintit poate, vechimea în timp a gândirii transmise peste generații de către Sun Tzu și Sun Bin,

însă mai important este faptul că ambii gânditori aparțin de China antică și sunt parte a moștenirii culturale a Orientului.

Este formidabilă, cred eu, optica lui Sun Bin, care spune că „orice are formă poate fi definit, și orice poate fi definit poate fi învins”, rezumând astfel orice competiție dintre organizații, astăzi ca și cu milenii în urmă, la confruntarea dintre mințile celor ce dau conținutul „top managementului”!

În fine, într-o lume postcapitalistă a organizațiilor de diferite tipuri, între care și universitățile, se ajunge în mod inevitabil la întrebarea: „Care anume va fi modelul de competiție în economia globală de mâine?”. În deplin acord cu David Korten (1999), noi credem că adevărata cheie a performanței organizaționale, cât și a evoluției sociale pentru anii ce vor urma, „nu este competiția, ci cooperarea”!

Suceava, Februarie 2012

Candidat,

Prof. univ. dr. Aurel Burciu