

Motto: "Cea mai importantă resursă a unei universități sunt oamenii"

PLANUL MANAGERIAL

al Prof.dr.ing. Honoriu Vălean

Introducere

Beneficiând de o experiență de 12 ani la conducerea Departamentului de Automatică, cel de-al doilea departament ca număr de membri din universitate și 8 ani ca senator în Senatul Universității Tehnice, lovindu-mă de o gamă largă de probleme datorate în principal inconsistenței și incoerenței deciziilor Consiliului de Administrație, în viziunea mea, în următoarea perioadă, managementul universității va trebui să respecte un set de principii care să elimine problemele menționate și să eficientizeze desfășurarea activităților instituționale.

A. Principii fundamentale

1. **Avuția cea mai importantă a unei universități este reprezentată de resursele umane** implicate în desfășurarea procesului educațional, respectiv personalul didactic și studenții. Toate compartimentele universității trebuie să acționeze astfel încât procesul educațional și activitățile de cercetare să se desfășoare în condiții optime, iar participanții la acest proces trebuie să fie degrevați de sarcini administrative adiționale.
2. **Conducerea universității trebuie să fie o conducere colegială și descentralizată.** Deciziile se adoptă pe verticală, de sus în jos, în urma unor consultări permanente, tot pe verticală, de jos în sus.
3. **Regulamentele trebuie să se aplice identic tuturor membrilor universității, indiferent de funcția de conducere temporar ocupata.**
4. **Studenții universității trebuie să dispună de condiții identice de desfășurare a procesului educațional, indiferent de specializarea urmată sau locația desfășurării studiilor.**
5. **Nu trebuie să existe muncă neremunerată și neapreciată.**
6. **Trebuie să existe predictibilitate în ceea ce privește adoptarea deciziilor iar respectarea deciziilor trebuie să fie o certitudine.**
7. **Personalul academic și studenții trebuie să beneficieze de întreg sprijinul conducerii universității cu maximă prioritate și în toate aspectele vieții academice.**

B. Principii strategice

1. Menținerea calificativului “Grad Ridicat de Încredere” acordat de către ARACIS (Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior) atât pentru universitate, cât și pentru toate programele de studii desfășurate în cadrul acesteia.
2. Dezvoltarea unei strategii de internaționalizare reală și în adevăratul sens al cuvântului, în, dar și în afara EU+.
3. Prioritizarea eforturilor de consolidare a vizibilității universității și a domeniilor asociate prin apariția în noi ranking-uri, respectiv îmbunătățirea pozițiilor în ranking-urile în care universitatea și domeniile asociate sunt la această oră listate.
4. Corelarea programelor de studii/curriculei cu evoluția pieței muncii, pentru a asigura o inserție facilă a absolvenților.
5. Consolidarea și dezvoltarea relațiilor universității cu alte universități din țară și străinătate, precum și cu parteneri economici importanți.
6. Dezvoltarea resursei umane, în condițiile unei concurențe puternice cu alte universități sau companii.
7. Adaptarea permanentă a managementului universității la modificările cu impact asupra resursei umane, la modificările contextului economic și la dinamica resurselor financiare.
8. Creșterea rolului facultăților și a departamentelor în managementul resurselor umane și financiare, prin descentralizarea deciziei și aducerea acesteia la toate nivelele.
9. Elaborarea unei strategii concrete la nivel de universitate pentru atragerea viitorilor studenți, strategie care să asigure pe termen scurt, mediu și lung creșterea semnificativă a concurenței în cadrul concursului de Admitere.
10. Dezvoltarea infrastructurii universității cu scopul desfășurării corespunzătoare a activităților didactice și de cercetare, a creșterii vizibilității universității și eficientizării activităților administrative ale universității.

C. Principii manageriale

1. Transparență decizională la toate nivelurile și pentru toți actorii implicați (cadre didactice, studenți, personal administrativ).
2. Distribuirea deciziei și responsabilizarea tuturor factorilor de conducere, pornind de la nivelul departamentului, prin restaurarea importanței și atribuțiilor instituției directorului de departament
3. Creșterea eficienței deciziilor prin eliminarea criteriului „bunului plac” și adoptarea acestora pe baza unor analize realiste a situațiilor și împreună cu toți factorii direct implicați. Această politică va duce la acceptarea acestora de către toți membrii comunității academice.

4. Transparență financiară. Fiecare facultate și departament trebuie să cunoască permanent fondurile de care dispune, pentru a avea posibilitatea eficientizării managementului la nivel local în concordanță cu resursele financiare alocate.
5. O permanentă colaborare cu Senatul universitar, cu Consiliile facultăților universității și cu organizațiile studențești.
6. O politică de personal care să stimuleze performanța și să asigure o structură corectă de personal în universitate.
7. Definirea unor criterii clare, măsurabile și transparente pentru analiza activității personalului administrativ.
8. Transparentizarea efectuării numirilor de persoane în anumite poziții cheie de conducere: responsabili proiecte instituționale, directori ale unor servicii, compartimente și departamente administrative ale universității, responsabili de activități în cadrul EUT+, etc.

Plan managerial

În ultimii 9 ani, referindu-ne la perioada în care universitatea a avut același rector, s-au implementat o serie de măsuri bune, care trebuie reținute și continuate. Din păcate, în contrabalanță, în aceeași perioadă au fost adoptate o serie de decizii deficitare, au fost implementate o sumedenie de măsuri ineficiente sau din anumite motive deciziile au lipsit, aspecte care trebuie să nu se mai repete pe viitor. Este normal ca tot ce a fost în avantajul comunității academice să fie păstrat și în perioada următoare, indiferent de componența conducerii universității.

A. Educație

Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca este un centru de atracție pentru absolvenții de liceu din județul Cluj, din județele limitrofe în special și într-o măsură mai mică, dar în creștere, pentru absolvenții de liceu din toată țara. Acest aspect se datorează atât pieței muncii extrem de dezvoltate în Cluj-Napoca, cât și calității educației oferite de către universitate. Educația în universități ar trebui văzută ca un binom cadre didactice – studenți, fiecare dintre părți având un rol bine definit. Din păcate, în Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca, în ultimii 9 ani, cadrele didactice au fost mai puțin în atenția conducerii, care s-a orientat preponderent în alte direcții.

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
1. Corpul profesoral de o calitate profesională indiscutabilă 2. Curriculum adaptată la piața muncii 3. Dotare bună a unora dintre laboratoarele universității cu echipamente de ultimă generație	1. Finanțarea per capita. Este problema majoră a învățământului superior în România, ducând la transformarea dictonului latin în “Non multum sed multa” 2. Consecință: scăderea calității educației

4. Colaborare stânsă cu principalele companii din bazinul de atracție 5. Calificativul „Grad de încredere ridicat” obținut în urma tuturor evaluărilor instituționale 6. Majoritatea programelor de studii evaluate au obținut calificativul „Grad de încredere ridicat” 7. Programe în limbi de circulație internațională, unele evaluate EUR-ACE	3. Consecință: Abandon școlar 4. Lipsa de atractivitate pentru cariera didactică în special pentru tineri, datorită salarizării la nivelul minim practicat de conducerea universității 5. Consecință: Îmbătrânirea corpului profesoral 6. Efect: Scăderea calității actului educațional datorită salarizării complet nemotivate a activităților în regim de Plata cu Ora (PO), respectiv la un nivel extrem de scăzut 7. Consecință: Un număr însemnat de cadre didactice externe la unele facultăți, extrem de slab plătite, care scad calitatea actului educațional. 8. Redundanța unor programe de studii 9. Lipsa unei prezentări consistente a ofertei educaționale a universității 10. Internaționalizare cvasi-inexistentă 11. Slaba cooperare în cadrul Eut+ pentru schimburi de studenți și creșterea internaționalizării 12. O atragere dificilă a doctoranzilor 13. Lipsa de spații pentru curs / seminar / laborator la unele facultăți 14. Repartizarea discreționară a spațiilor didactice de către rectorat.
---	--

- Actualizarea permanentă a fișelor disciplinelor pentru corelarea conținuturilor acestora cu cerințele pieței muncii
- Încurajarea publicării cursurilor didactice, a îndrumătoarelor de laborator, respectiv a îndrumătoarelor de proiect prin editura UTPress
- Stimularea dezvoltării de programe de studiu (licență, master) în limbi de circulație internațională
- Motivarea cadrelor didactice și atragerea celor mai buni absolvenți prin adoptarea imediată a unei politici de salarizare corespunzătoare. Creșterile salariale vor avea două componente, una fixă și egală pentru întreg personalul academic, respectiv una variabilă care va depinde de performanțele fiecărui cadru didactic în parte (performanțele se vor axa pe cele două activități fundamentale și anume pe activitatea didactică, respectiv pe cea de cercetare, fără condiții cumulative)
- Remunerarea cadrelor didactice în regim de PO pentru activitățile de examinare desfășurate pe perioadele sesiunilor de examinare (cu referire atât la organizarea

examenului propriu-zis, cât și la activitatea de evaluare prin acordarea unui interval de timp bine stabilit pentru fiecare student – de exemplu 30 min/student)

- Asigurarea de către universitate a evaluării periodice pentru toate programele de studii. Acțiune conexă: Reoperaționalizarea BAC și punerea lui în slujba departamentelor didactice. Reoperaționalizarea BAC (Biroului pentru Asigurarea Calității) se referă la restructurarea acestuia cu scopul asigurării capacității de elaborare de către membri acestuia a tuturor dosarelor de evaluare periodică pentru programele de studii din universitate. În acest fel, personalul didactic nu va mai trebui implicat în această activitate laborioasă și mare consumatoare de timp. La ora actuală membri BAC își desfășoară activitatea ca recenzori ai dosarelor de evaluare periodică elaborate de către cadrele didactice, acestea devenind din evaluatori în viața de zi cu zi, evaluați.
- O popularizare inteligentă și agresivă a programelor de studii, după modelul unor universități din țară și din străinătate care au avut o admitere de succes în ultimii ani
- Implementarea de metode pentru reducerea abandonului școlar, în strânsă cooperare cu organizațiile studențești. Acțiune conexă: conștientizarea importanței ingineriei în rândul studenților.
- Continuarea dezvoltării componentei de educație continuă și la distanță, respectiv implementarea învățământului dual

B. Cercetare și proiecte instituționale

Dacă analizăm cifrele rezultate din finanțarea suplimentară de excelență, UTC-N are o poziție meritorie. În universitate își desfășoară activitatea un număr însemnat de colective de cercetare, parte dintre ele cu rezultate semnificative. Este absolut necesar ca activitatea de cercetare și diseminare a rezultatelor să fie susținută prin în continuare, atât prin păstrarea unor măsuri care funcționează, precum sprijinul acordat pentru diseminarea rezultatelor cercetării, cât și prin măsuri noi, ca de exemplu reanalizarea procentelor aferente cheltuielilor de regie din cadrul implementării proiectelor de cercetare.

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
1. Numărul mare de colective de cercetare, cu o expertiză ridicată și cu rezultate remarcabile	1. Dotarea inegală și discreționară pe domenii și colective de cercetare cu echipamente de top
2. Participarea la competiții interne și internaționale	2. Distribuția inegală și discreționară a spațiilor destinate cercetării
3. Participarea la contracte cu mediul economic	3. Slaba conlucrare dintre colectivele de cercetare ale universității, rezultând o multidisciplinaritate scăzută a cercetării
4. Susținerea publicării rezultatelor în reviste sau a participării la conferințe din fondul de diseminare	4. Cofinanțarea discreționară a propunerilor de proiecte instituționale sau pentru proiecte aflate în derulare
5. Stimularea activității doctorale prin proiecte instituționale	

	5. Slaba conlucrare în cadrul Eut+ dintre colectivele de cercetare în scopul obținerii de finanțări substanțiale
--	--

- Continuarea susținerii diseminării rezultatelor cercetării în reviste cotate în baze de date de referință și participarea la conferințe cu proceedings cotate în baze de date de referință. Finanțarea necesară pentru implementarea acestei măsuri va fi asigurată, spre deosebire de anul trecut (2023), pe perioada întregului an (există rezultate ale cercetărilor și în lunile noiembrie, respectiv decembrie).
- Asigurarea unei colaborări mai bune între grupurile de cercetare ale universității care își desfășoară activitatea în domenii diferite, astfel încât propunerile de proiecte, respectiv rezultatele cercetărilor să câștige în ceea ce privește multidisciplinaritatea
- Asigurarea unei colaborări permanente cu universități din Cluj-Napoca, din țară și din străinătate, în cadrul sau în afara Eut+. În acest sens, Eut+ trebuie să devină o platformă de cunoaștere și colaborare reciprocă, nu o motivație pentru vizite neproductive și repetitive în străinătate ale unui grup de persoane privilegiate.
- Participarea la competiții cu terți, pentru dezvoltarea cercetării aplicative în funcție de cerințele pieței
- Continuarea aplicării pentru proiecte instituționale utile universității
- Reanalizarea procentelor aplicate pentru cheltuielile de regie aferente proiectelor de cercetare (la ora actuală, în cele mai multe dintre cazuri, procentul aplicat este cel maxim sau foarte apropiat de maximumul prevăzut în termenii de referință ai competițiilor)
- Organizarea anuală a unor competiții interne pentru accesarea de proiecte de cercetare finanțate de către universitate pentru tinerii cercetători
- Intermedierea de către universitate a colaborărilor dintre colectivele de cercetare din cadrul universității și companii private

C. Internaționalizare

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
1. Prezența universității în cele mai importante metarankinguri 2. Participarea activă la Eut+ 3. Existența unor relații strânse cu universități din alte țări, inclusiv în cadrul Erasmus+ 4. Realții strânse cu Organizația Internațională a Francofoniei 5. Existența a numeroase programe de studii de licență și masterat în limbi de circulație internațională (engleză, germană)	1. Universitatea nu este cunoscută pe plan internațional. Programele de studii nu sunt popularizate 2. Prea puține programe de studii au acreditare EUR-ACE 3. Slaba colaborare în cadrul Eut+ 4. Poziția slabă a universității în metarankinguri 5. Incapacitatea, la ora actuală, de a atrage un număr semnificativ de studenți care să își desfășoare stagii de pregătire în cadrul Erasmus+

	6. Incapacitatea, la ora actuală, de a atrage un număr semnificativ de studenți străini 7. Hiperbolizarea, fără acoperire, a impactului Eut+
--	---

- Îmbunătățirea poziției în ranking-urile internaționale și intrarea cu noi domenii în ranking-ul Shanghai
- Îmbunătățirea schimbului de studenți prin intermediul Erasmus+ și mai ales aducerea colaborării în cadrul Eut+ de la o colaborare teoretică la una efectivă, prin schimburi internaționale bidirecționale, pe perioada unor stagii, de studenți
- Creșterea numărului de programe de studii cu predare în limbile de circulație internațională pentru a atrage studenți internaționali
- Îmbunătățirea calității programelor de studii cu predare în limbi străine, compatibilizarea acestora prin adaptarea conținuturilor cursurilor cu conținuturile cursurilor similare din universități de top și îmbunătățirea mecanismelor de examinare
- Participarea la targuri de educație serioase, cu o prezență eficientă și o prezentare reală a punctelor tari, respectiv slabe referitoare la efectuarea de studii în cadrul UTCN. Din păcate, până acum, efortul îndreptat spre promovare/reclamă a fost minim, însemnând mai mult plimbări ale apropiaților conducerii universității în diferite zone exotice. Efect: câteva dosare din orientul mijlociu, în majoritate văzute ca o oportunitate de pătrundere în Europa.
- Extinderea spectrului vizual în ceea ce privește internaționalizarea mai departe de Eut+
- Implicarea colectivelor de cercetare, prin colaborările pe care acestea le au în universități din străinătate, în atragerea de studenți străini pentru a urma stagii de pregătire în cadrul programului Erasmus+ în UTCN
- Elaborarea unei strategii de promovare a ofertei educaționale a UTCN în străinătate

D. Politica de personal

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
1. Existența unui corp didactic de o calitate profesională indiscutabilă 2. Existența unor departamente care să acopere tot sistemul administrativ	1. Un raport personal didactic/personal nedidactic aproape nesustenabil 2. Slaba motivare a personalului didactic 3. Un număr extrem de mic de intrări de personal în sistem 4. Legislația imprevizibilă 5. Ineficiența activității unora dintre departamentele din sistemul administrativ

După orice criterii manageriale, UTCN are o structură de personal complet nesănătoasă, existând un raport de aproximativ 1 la 1 între personalul didactic și cel

nedidactic. Mai mult, proliferarea personalului nedidactic s-a făcut fără impunerea unor criterii de performanță, ajungându-se ca în acest moment să existe departamente complet nefuncționale sau parțial funcționale, activitatea lor fiind suplinită de departamentele didactice. Pornind de la respectarea principiilor fundamentale, prioritatea politicilor financiare va fi motivarea cadrelor didactice în planurile financiar, profesional și personal.

- Salarizarea cadrelor didactice după cea mai favorabilă soluție posibilă
- Asigurarea promovării cadrelor didactice pe baza performanțelor și nu a vârstei, cu încadrarea în bugetele de venituri și cheltuieli ale facultăților
- Crearea condițiilor pentru a face cariera didactică atractivă pentru tinerii performanți, atât din punct de vedere a posibilității de dezvoltare profesională și personală, cât și din punct de vedere pecuniar
- Stimularea cadrelor didactice performante prin stimulente salariale. În acest sens, suma alocată pentru stimularea performanțelor la nivelul departamentelor să permită o salarizare diferențiată stimulativă.
- Repunerea în drepturi a instituției directorului de departament și o colaborare permanentă între BCA și directorii de departamente, pentru a găsi cele mai bune soluții în vederea asigurării unei politici de personal corecte
- Recunoașterea contribuției profesorilor retrași din activitate și care susțin încă ore în regim de plata cu ora. În semn de respect, aceștia vor fi tarifați la nivel de profesor
- Plata activităților neremunerate în acest moment la disciplinele susținute la plata cu ora
- Actualizarea tarifelor aplicate pentru activitățile didactice prestate în regim de plata cu ora (PO) prin raportarea acestora la nivelul actual al salarizării cadrelor didactice (ultima actualizare a fost efectuată în anul 2018)
- Eliminarea coeficienților subunitari aplicați pentru o parte consistentă a activităților didactice efectuate și eliminarea discrepanțelor salariale între facultăți
- Evitarea efectuării de economii de către conducerea universității din fondurile utilizabile pentru acordarea de mărimi salariale cadrelor didactice
- Decontarea deplasărilor și a taxelor de participare a cadrelor didactice la diverse cursuri de formare profesională

Personalul nedidactic trebuie să înțeleagă că rolul său nu este de a trasa sarcini departamentelor didactice, ci de prelua activitățile, altele decât cercetare sau învățământ de la acestea

- Impunerea unor criterii de performanță pentru personalul nedidactic și aplicarea salarizării diferențiate în funcție de acestea
- Eliminarea disfuncționalităților din departamentele nedidactice
- Asigurarea unor condiții de muncă stimulative

E. Studenți

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
1. O bună colaborare între conducerea universității și organizațiile studențești 2. Dotarea corespunzătoare a spațiilor de studii 3. Asigurarea logisticii pentru un mare număr de studenți	1. Abandon școlar prea mare 2. Spații educaționale insuficiente la anumite facultăți, de unde rezultă și un program de lucru dezorganizat 3. Slaba responsabilizare atât a studenților cât și a cadrelor didactice datorită numărului mare de evaluări 4. Spații de cazare insuficiente 5. Legislația imprevizibilă

- Colaborarea permanentă între conducerea universității, reprezentanții studenților și organizațiile studențești
- Susținerea din punct de vedere financiar și logistic (cazare gratuită, acces în spațiile de învățământ și cercetare etc.) a studenților, în parteneriat cu organizațiile studențești
- Creșterea implicării studenților în realizarea și implementarea planurilor strategice ale universității
- Asigurarea unor condiții de studiu decente (spații didactice, orare, activități extracuriculare, etc)
- Creșterea importanței implicării active a studenților în activitățile de evaluare a programelor de studii și a cadrelor didactice
- Creșterea rolului OCOC (Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră) în dezvoltarea personală și profesională a studenților
- Asigurarea finanțării pentru mobilități în și în afara EUT+
- Creșterea calității actului educațional, având ca efect diminuarea abandonului școlar
- Reanalizarea sistemului de acordare a bursei cu scopul măririi numărului de studenți care beneficiază de burse (compensările financiare aferente vor fi suportate din veniturile proprii ale universității)
- Finanțarea și organizarea de excursii de studiu cu scopul vizitării unor companii de interes din România (minim două excursii/student/cei 4 ani de licență)
- O mai bună intermediere a conexiunii dintre studenți și companiile angajatoare (atât pentru sprijinul studenților în activitatea de practică de vară, cât și pentru sprijinul acestora în scopul angajării după absolvire)
- Încurajarea companiilor colaboratoare pentru acordarea de burse studenților suplimentar față de bursele acordate de către universitate.

F. Politica financiară

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
1. O finanțare de bază relativ sănătoasă 2. Predictibilitatea salarizării	1. Un sold foarte mare, alimentat an de an cu sume consistente

	2. Slaba finanțare pe unele componente (internaționalizare, etc) 3. Legislația imprevizibilă 4. Slaba finanțare din venituri proprii (datorată, în principiu, scăderii numărului de studenți și implicit a numărului de studenți de la taxă) 5. Cheltuirea inefficientă a fondurilor disponibile
--	---

- Găsirea de soluții pentru scăderea soldului (prin cheltuirea eficientă și activă a fondurilor; din păcate, prin inflația ridicată, oricum valoarea soldului scade, deci deținerea soldului, mai ales la o valoare foarte mare ca cea curentă, reprezintă o gravă eroare). În ultimii 12 ani soldul UTCN a crescut de 6 ori, ajungând în acest moment ca valoare comparativ cu veniturile universității pe un an. Această anomalie a avut loc în condițiile în care în tot acest timp, salarizarea cadrelor didactice a fost menținută la minimum.
- Asigurarea finanțării de bază și creșterea ponderii celorlalte componente ale finanțării (de exemplu finanțarea suplimentară). Acest fapt va fi posibil prin asigurarea fondurilor pentru cercetare-diseminare, internaționalizare, etc., și va face posibilă asigurarea fondurilor menționate
- Creșterea ponderii veniturilor proprii în bugetul universității (de exemplu, prin atragerea unui număr mai mare de studenți și ocuparea tuturor locurilor la taxă)
- Realizarea de investiții cu scopul sprijinirii activităților productive: investiții în infrastructura laboratoarelor (pentru sprijinirea activităților didactice), investiții în promovarea universității cu scopul atragerii de studenți (pentru ocuparea tuturor locurilor scoase la concurs în cadrul admiterilor și a creștei concurenței cu efect direct în atragerea de studenți mai bine pregătiți), investiții în infrastructura de cercetare (cu scopul susținerii acestei activități care implică atragerea de fonduri suplimentare), investiții în echipamente rare sau unicat (cu scopul creșterii vizibilității universității).

G. Politica de patrimoniu

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
1. Mare parte din clădiri au fost deja modernizate 2. Existența fondurilor pentru amenajarea sau achiziția de clădiri (doar cu acordul guvernului, aspect care implică multe limitări) 3. Experiență în negocieri	1. Nesiguranța în accesarea fondurilor. Mare parte dintre fondurile pentru achiziții de obiecte de patrimoniu sunt obținute din sold, existând permanent posibilitatea blocării acestuia, sau posibilitatea neaprobării de către Ministerul Finanțelor a deblocărilor de sold 2. Angajarea unor cheltuieli foarte mari pentru realizarea Institutului pentru Inteligență Artificială, existând

	bănuiala ca aceste cheltuieli sunt subdimensionate 3. Întârzieri foarte mari în ceea ce privește amenajarea clădirilor achiziționate (amenajarea ultimelor două clădiri achiziționate a durat între 5 și 8 ani)
--	---

- Continuarea amenajării spațiilor existente astfel încât să fie aduse la standarde actuale de aspect și funcționalitate
- Continuarea proiectului Institutul de Inteligență Artificială, cu următoarea observație: având experiența clădirii BT la care datorită stilului ultracentralizat și opac de conducere actual, a fost subdimensionat grav cablajul electric, trebuind ulterior refăcut total, se va revedea proiectul pentru corectarea posibilelor probleme datorate aceluiași cauze
- Repartizarea pe baza unor criterii transparente și stimulative ale spațiilor de cercetare din institut
- Reamenajarea și modernizarea Bazinului olimpic. Din păcate în ultima vreme a fost neglijat, deși este o prezumtivă sursă de venituri proprii substanțiale. În acest moment s-a pierdut un număr mare de plătitori, datorită migrării acestora spre complexe mai atractive, cum ar fi bazinul UBB sau alte bazine contruite în oraș
- Achiziționarea unui hotel care să funcționeze în regim semideschis. Suntem singura universitate din oraș care nu are unde caza comisii de concurs, comisii de abilitare, comisii de evaluare, etc. Este normal ca regimul să fie semideschis, deoarece se dorește ca hotelul să fie o sursă de venituri proprii, nu un consumator de bani
- Dacă este nevoie, achiziția unei clădiri mai mici în același scop la Centrul Universitar Nord Baia-Mare
- Menținerea interesului pentru achiziția clădirii fostei Centrale a minelor Baia Mare și participarea la licitație
- În final, cumpărarea unui sediu pentru o creșă+grădiniță dedicată copiilor cadrelor didactice și copiilor studentelor care devin sau sunt mame.
- Revizuirea politicii de achiziționare de spații de către universitate astfel încât, pe viitor, să fie achiziționate doar spații pretabile pentru desfășurarea activităților academice ale universității, și nu orice spațiu care apare la vânzare.
- Eficientizarea și scurtarea procesului de amenajare atât a spațiilor aflate în proprietatea universității, cât și a spațiilor care vor fi în viitor achiziționate.