

FIȘA DISCIPLINEI

Resursele umane și schimbarea organizațională, 2016-2017

1. Date despre program

1.1	Instituția de învățământ superior	Universitatea din Pitești
1.2	Facultatea	Științe Economice și Drept
1.3	Departamentul	Management și Administrarea Afacerilor
1.4	Domeniul de studii	Management
1.5	Ciclul de studii	Masterat
1.6	Programul de studiu / calificarea	Managementul strategic al resurselor umane / Manager

2. Date despre disciplină

2.1	Denumirea disciplinei	Resursele umane și schimbarea organizațională									
2.2	Titularul activităților de curs	Conf.univ.dr. Grădinaru Puiu									
2.3	Titularul activităților de seminar / laborator	Lect.univ.dr. Popescu Emilia									
2.4	Anul de studii	I	2.5	Semestrul	II	2.6	Tipul de evaluare	E	2.7	Regimul disciplinei	O

3. Timpul total estimat

3.1	Număr de ore pe săptămână	3	3.2	din care curs	2	3.3	S	1
3.4	Total ore din planul de învăț.	42	3.5	din care curs	28	3.6	S	14
Distribuția fondului de timp alocat studiului individual								
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								40
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								42
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii, eseuri								45
Tutoriat								2
Examinări								2
Alte activități								2
3.7	Total ore studiu individual			133				
3.8	Total ore pe semestru			175				
3.9	Număr de credite			7				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1	De curriculum	Cunoașterea elementelor de Management și a celor de Managementul resurselor umane, discipline studiate la licență în anii I și III
4.2	De competențe	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitatea de analiză și sinteză • Capacitatea de a utiliza inducția și deducția • Capacitatea de structurare și interpretare a informației • Capacitatea de gândire pragmatică și aplicativă

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1	De desfășurare a cursului	- Dotarea sălii de curs cu video-proiector
5.2	De desfășurare a laboratorului	- Dotarea corespunzătoare a sălii de seminar - Susținerea testului de verificare - Respectarea termenelor de predare a proiectului

6. Competențe specifice vizate

Competențe profesionale	<p>C.1. Identificarea teoriilor, conceptelor, metodelor și instrumentarului necesare proceselor manageriale, în corelație cu mediul organizației</p> <p>C.2. Aplicarea de metode, tehnici și instrumente manageriale de elaborare, implementare, monitorizare a strategiilor și politicilor organizației</p> <p>C.3. Interpretarea fenomenelor, situațiilor și proceselor organizaționale din perspectiva schimbărilor manageriale</p> <p>C.4. Utilizarea de criterii și metode standard de evaluare a procesului decizional în schimbările organizaționale</p> <p>C.5. Fundamentarea, adoptarea și implementarea deciziilor pentru organizații de mică complexitate (în ansamblu sau pe o componentă)</p> <p>C.6. Utilizarea bazelor de date, informații și cunoștințe în aplicarea metodelor, tehnicilor și procedurilor manageriale</p>
Competențe transversale	<p>CT1. Aplicarea principiilor, normelor și valorilor eticii profesionale în cadrul propriei strategii de muncă riguroasă, eficientă și responsabilă</p> <p>CT2. Identificarea rolurilor și responsabilităților într-o echipă plurispecializată și aplicarea de tehnici de relaționare și muncă eficientă în cadrul echipei</p> <p>CT3. Identificarea oportunităților de formare continuă și valorificare eficientă a resurselor și tehnicilor de învățare pentru propria dezvoltare</p>

7. Obiectivele disciplinei

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Înțelegerea problematicei și însușirea metodologiei formulării și implementării schimbărilor organizaționale programate
7.2 Obiectivele specifice	<p><u>A. Obiective cognitive</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cunoașterea și înțelegerea conceptului de schimbare organizațională 2. Operarea cu metodologia pentru formularea și implementarea schimbărilor organizaționale 3. Explicarea și interpretarea forțelor care determină schimbarea și a modalităților de abordare a opoziției față de schimbare 4. Însușirea celor mai eficiente metode și tehnici de stimulare a creativității pentru inițierea schimbărilor organizaționale 5. Definirea corectă a obiectului de studiu al disciplinei „Resursele umane și schimbarea organizațională” și stabilirea relațiilor pe care aceasta le are cu alte științe economice <p><u>B. Obiective procedurale</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborarea unui proiect în echipă la nivel de firmă și componentele sale 2. Rezolvarea de aplicații și studii de caz aferente schimbărilor organizaționale 3. Identificarea unor situații concrete de aplicare a metodologiei schimbărilor 4. Utilizarea unor metode de autoevaluare a propriei activități de învățare <p><u>C. Obiective atitudinale</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Respectarea normelor de deontologie profesională (a codului deontologic al profesorului), fundamentate pe opțiuni valorice explicite, specifice specialistului în științele economice 2. Cooperarea în echipe de lucru pentru întocmirea proiectelor 3. Utilizarea unor metode specifice de elaborare a unui plan de dezvoltare personală și profesională

8. Conținuturi

8.1. Curs		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Conceptul, necesitatea și tipologia schimbărilor organizaționale	3	- prelegerea - dezbateră cu oponent - imagină - organizatorul grafic	Prezentarea în power –point
2	Forțele care determină schimbările organizaționale programate	3		
3	Moduri de abordare a managementului schimbării. Factorii care influențează atitudinea individuală față de schimbări. Inițiatorii schimbării	3		
4	Tipurile de manageri în raport cu schimbările organizaționale	3		
5	Metode de stimulare a creativității în firmele românești	3		
6	Principalele modalități de implementare a schimbărilor prin accentuarea laturii creative a managementului	3		
7	Metodologia formulării și implementării schimbărilor organizaționale programate	4		
8	Strategii specifice schimbărilor organizaționale	3		
9	Creșterea eficienței organizației prin implicarea personalului cu potențial creativ în procesul schimbării (4 ore)	3		

Bibliografie

1. Androniceanu, A., Burduș, E., Căprărescu, Gh. - **Managementul schimbărilor organizaționale**, Ediția a treia, Editura Economică, București, 2008
2. Avram, E. – **Schimbare și dezvoltare organizațională**, Editura Meteor Universitară, București, 2014
3. Nicolescu, O., Verboncu, I. - **Fundamentele managementului organizațional**, Biblioteca digitală ASE
4. Verboncu, I., Apostu, C.M. ș.a. – **Management. Eficiență. Eficacitate. Performanțe**, Editura Universitară, București, 2014
5. Militaru, C., Drăguț, B., Zanfir, A. – **Management prin calitate**, Editura Universitară, București, 2015
6. Panisoara, I.O., Panisoara, G. - **Managementul resurselor umane**, Editura Polirom, Iași, 2016
7. Dimitriu, M., Cirkovic, A. - **Managementul stresului organizațional**, Editura Pro Universitaria, București, 2013
8. Burduș, E. – **Tratat de management**, Editura Economică, București, 2005
9. Burduș, E. – **Tratat de management. Ediția a doua**, Editura Pro Universitaria, București, 2013
10. Deaconu, A., Lefter, V., ș.a. - **Dezvoltarea resurselor umane**, Editura ASE, București, 2012
11. . Novac, C. – **Evaluarea în managementul resurselor umane. Trecut, prezent și viitor**, Editura Tritonic, București, 2016
12. Burduș, E., Popa, I. – **Fundamentele managementului organizației. Ediția a III-a**, Editura Pro Universitaria, 2016
13. Tantau, D.A. – **Fundamente ale schimbării organizaționale**, Biblioteca digitală, ASE
14. Grădinaru, P. – **Resursele umane și schimbarea organizațională**, Note de curs în format electronic, 2016

8.2. Aplicații: Seminar		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Aplicarea curbei schimbării structurale la economia româniei	2	- Problematizare -Dezbateri -Lucrul în grup -Conversația -Abordarea euristică	Studiu de caz, prezentare temă de casă, test de verificare
2	Utilizarea grilei Blake și Mouton la stilurile manageriale în raport cu schimbările organizaționale	2		
3	Utilizarea strategiilor în managementul schimbărilor	2		
4	Aplicarea metodologiei de implementare a schimbărilor	2		
5	Analiza elementelor de impact asupra managementului schimbărilor	2		
6	Analiza importanței culturii organizaționale și climatului organizațional în managementul schimbărilor (2 ore)	2		
7	Folosirea metodelor de stimulare a creativității în managementul schimbărilor	2		

Bibliografie

1. Căprărescu, Gh., Stancu, D., Anghel, G. – **Managementul resurselor umane- Sinteze, grile, studii de caz**, Editura Universitară, 2009
2. Verboncu, I., Zalman, M. – **Management și performanțe**, Editura Universitară, 2007
3. Nicolescu, O., Verboncu, I. - **Metodologii manageriale**, Editura Universitară, 2008
4. Poescu, D. – **Comportament organizațional. Ediția a doua revizuită și adăugită**, Editura ASE, București, 2013
5. Androniceanu, A. ș.a. - **Managementul schimbărilor organizaționale. Ediția a II-a**, Editura Economică, București, 2003
6. Nicolescu, Ov. - **Managementul bazat pe cunoștințe**, Editura Pro Universitaria, București, 2012
7. Nicolescu, Ov., Manolescu, A., Lefter, V. - **Managementul resurselor umane**, Editura Pro Universitaria, București, 2012
8. Emilian, R., Țigu, G., State, O., Tuclea, C. – **Managementul resurselor umane**, Biblioteca digitală ASE
9. Lefter, V., Deaconu, A. ș.a. - **Managementul resurselor umane. Teorie și practică**, Editura Economică, București, 2008
10. Peretti, J.M. – **Ressources Humaines**, Ed. Vuibert Geston, Paris, 2007
11. Mc Grath, J.- **Cele mai importante 76 de întrebări și răspunsuri din management**, Editura Niculescu, București, 2016
12. Safta, D. – **Managementul conflictelor în organizație**, Editura Trei, București, 2016
13. Burduș, E., Popa, I. – **Reproiectarea managementului organizației**, Editura Pro Universitaria, 2016

9. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori din domeniul aferent programului

- Competențele procedurale și atitudinale ce vor fi achiziționate la nivelul disciplinei – vor satisface așteptările angajatorilor ce reprezintă mediul de afaceri
- Întâlniri periodice cu angajatorii în scopul corelării conținutului disciplinei și metodelor de predare cu așteptările acestora

Notă: Universitate din Pitești evaluează periodic gradul de satisfacție al reprezentanților angajatorilor față de competențele profesionale și transversale dobândite de către absolvenți.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	- corectitudinea și exhaustivitatea cunoștințelor; - coerența logică;	- Evaluare scrisă în timpul semestrului; - Evaluare finală.	50 %

	- gradul de asimilare a limbajului de specialitate;		
10.5 Seminar	<ul style="list-style-type: none"> • Activitate seminar - evaluarea răspunsurilor la întrebările formulate de către cadrul didactic și a participării active a fiecărui student la rezolvarea studiilor de caz la seminar. • Test de verificare - rezolvarea unor aplicații asemănătoare celor de la seminarii. • Tema de casă - se vor rezolva aplicații propuse de cadrul didactic referitoare la metodologia de implementare a schimbărilor. Se va evalua gradul de încadrare în cerințele impuse. 	<ul style="list-style-type: none"> • Expunerea liberă a studentului și chestionare orală sub formă de dialog. • Testare - Prezentarea orală a temei de casă -Chestionare orală 	<p style="text-align: right;">20%</p> <p style="text-align: right;">10%</p> <p style="text-align: right;">20%</p>
10.6 Standard minim de performanță	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicarea unor informații utilizând corect limbajul științific referitor la domeniul managementului schimbărilor organizaționale 2. Cunoașterea conceptelor de bază proprii disciplinei "Resursele umane și schimbarea organizațională" 3. Capacitatea de a utiliza metodele de stimulare a creativității în managementul schimbărilor organizaționale 4. Nota 5 la evaluarea finală 		

Data completării
15 septembrie 2016

Titular de curs,
Conf. univ. dr. Puiu Grădinaru

Titular de seminar / laborator,
Lect. univ. dr. Popescu Emilia

Data aprobării în Consiliul departamentului,
30 septembrie 2016

Director de departament,
(prestator)
Conf. univ. dr. Daniela Mihai

Director de departament,
(beneficiar),
Conf. univ. dr. Daniela Mihai

FIȘA DISCIPLINEI

Simulări decizionale privind gestiunea resurselor umane, 2016-2017

1. Date despre program

1.1	Instituția de învățământ superior	Universitatea din Pitești
1.2	Facultatea	Științe Economice și Drept
1.3	Departamentul	Management și Administrarea Afacerilor
1.4	Domeniul de studii	Management
1.5	Ciclul de studii	Masterat
1.6	Programul de studiu / calificarea	Managementul strategic al resurselor umane / Manager

2. Date despre disciplină

2.1	Denumirea disciplinei		Simulări decizionale privind gestiunea resurselor umane								
2.2	Titularul activităților de curs		Conf.univ.dr. Grădinaru Puiu								
2.3	Titularul activităților de seminar / laborator		Conf.univ.dr. Grădinaru Puiu								
2.4	Anul de studii	I	2.5	Semestrul	II	2.6	Tipul de evaluare	E	2.7	Regimul disciplinei	O

3. Timpul total estimat

3.1	Număr de ore pe săptămână	3	3.2	din care curs	2	3.3	L	2
3.4	Total ore din planul de învăț.	56	3.5	din care curs	28	3.6	L	28
Distribuția fondului de timp alocat studiului individual								
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								ore
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								52
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii, eseuri								55
Tutoriat								56
Examinări								2
Alte activități								2
3.7	Total ore studiu individual				169			
3.8	Total ore pe semestru				225			
3.9	Număr de credite				9			

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1	De curriculum	Cunoașterea elementelor de Managementul resurselor umane, Simulări și proiecte de management, discipline studiate la licență în anul III
4.2	De competențe	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitatea de analiză și sinteză • Capacitatea de a utiliza inducția și deducția • Capacitatea de structurare și interpretare a informației • Capacitatea de gândire pragmatică și aplicativă

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1	De desfășurare a cursului	- Dotarea sălii de curs cu video-proiector
5.2	De desfășurare a laboratorului	- Dotarea corespunzătoare a sălii de seminar - Susținerea testului de verificare - Respectarea termenelor de predare a proiectului

6. Competențe specifice vizate

Competențe profesionale	<p>C.1. Identificarea conceptelor, metodelor și instrumentarului necesar proceselor manageriale, în corelație cu mediul organizației</p> <p>C.2. Elaborarea și implementarea de strategii și politici ale organizației</p> <p>C.3. Aplicarea principiilor și metodelor de bază pentru eficientizarea sistemului managerial și a subsistemelor sale</p> <p>C.4. Identificarea, selectarea și utilizarea modalităților de previzionare, organizare, coordonare, antrenare și control evaluare</p> <p>C.5. Fundamentarea, adoptarea și implementarea deciziilor pentru organizații de mică complexitate (în ansamblu sau pe o componentă)</p> <p>C.6. Aplicarea de metode, tehnici și proceduri pentru utilizarea bazelor de date, informații și cunoștințe în procesul managerial</p>
Competențe transversale	<p>CT1. Aplicarea principiilor, normelor și valorilor eticii profesionale în cadrul propriei strategii de muncă riguroasă, eficientă și responsabilă</p> <p>CT2. Identificarea rolurilor și responsabilităților într-o echipă plurispecializată și aplicarea de tehnici de relaționare și muncă eficientă în cadrul echipei</p> <p>CT3. Identificarea oportunităților de formare continuă și valorificare eficientă a resurselor și tehnicilor de învățare pentru propria dezvoltare</p>

7. Obiectivele disciplinei

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Dezvoltarea capacităților și abilităților cursanților în diagnosticarea gestiunii resurselor umane, precum și în fundamentarea și implementarea deciziilor strategice și tactice
7.2 Obiectivele specifice	<p><u>A. Obiective cognitive</u></p> <p>Cunoașterea și înțelegerea conceptului de simulare decizională</p> <p>Operarea cu metodologia simulării proceselor manageriale</p> <p>Explicarea și interpretarea abstractizării și simplificării fenomenului real, analizat și cercetat la nivelul legilor fundamentale care îl guvernează</p> <p>Însușirea modelelor de simulare a gestiunii resurselor umane</p> <p>Definirea corectă a obiectului de studiu al disciplinei „Simulări decizionale privind gestiunea resurselor umane” și stabilirea relațiilor pe care aceasta le are cu alte științe economice</p> <p><u>B. Obiective procedurale</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborarea unui proiect în echipă la nivel de firmă și componentele sale 2. Rezolvarea de aplicații și studii de caz aferente schimbărilor organizaționale 3. Identificarea unor situații concrete de aplicare a metodologiei schimbărilor 4. Utilizarea unor metode de autoevaluare a propriei activități de învățare <p><u>C. Obiective atitudinale</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Respectarea normelor de deontologie profesională (a codului deontologic al profesorului), fundamentate pe opțiuni valorice explicite, specifice specialistului în științele economice 2. Cooperarea în echipe de lucru pentru întocmirea proiectelor 3. Utilizarea unor metode specifice de elaborare a unui plan de dezvoltare personală și profesională

8. Conținuturi

8.1. Curs		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Definirea, rolul și importanța simulării. Concepte și noțiuni de bază. Clasificarea tehnicilor de simulare	3	- prelegerea - dezbateră cu oponent imaginar - organizatorul grafic	Prezentarea în power –point
2	Conceptul, tipologia și utilitatea simulărilor manageriale. Utilizarea simulării ca instrument în managementul organizațiilor	3		
3	. Procesul de trecere de la sistemul real la modelul de simulare. Realizarea experimentelor de simulare	3		
4	Proiectarea, analiza și evaluarea posturilor	4		
5	Gestiunea previzională a personalului	3		
6	Angajarea personalului	3		
7	Gestiunea carierei angajaților	3		
8	Gestiunea remunerației	3		
9	Bilanțul social	3		

Bibliografie

1. Lencioni, P. – **Cinci tentații ale unui CEO. O poveste despre leadership**, Editura Litera, București, 2015
2. Burduș, E., Popa, I. - **Management. Teste. Probleme. Exerciții. Studii de caz. Grile de evaluare**, Editura PROUniversitaria, București, 2013
3. Ghenea, M. – **Antreprenoriat. Drumul de la idei către oportunități și succes în afaceri**, SC Universul juridic SRL, 2011
4. Radu, I. (coord.) - **Simulări manageriale. Teorie și practică**, Editura Universitară, București, 2005
5. Emilian, R., Țigu, G., State, O., Tuclea, C. – **Managementul resurselor umane**, Biblioteca digitală ASE
6. Rațiu Suci, C. - **Managementul sistemelor dinamice**, Editura Economică, București, 2000
7. Petrescu, I. - **Managementul personalului organizației**, Editura Expert, București, 2003,
8. Lefter, V., Deaconu, A. - **Managementul resurselor umane**, Editura Economică, București, 2008
9. Cole, G.A. - **Managementul personalului**, Editura CODECS, București, 2000
10. Manole, C. – **Managementul resurselor umane în administrația publică**, Editura ASE, București, 2013
11. Nica, E. – **Gestiunea resurselor umane**, Editura Economică, București, 2011
12. Lefter, V., Manolescu, A., Deaconu, A. – **Ergonomie. Ediția a doua**, Editura Economică, București, 2013
13. Verboncu, I. (coord.) – **Management. Eficiență. Eficacitate. Performanțe**, Editura Universitară, București, 2013
14. Nicolescu, O., Verboncu, I. - **Fundamentele managementului organizației**, Ediția Universitară, București, 2008
15. Burduș, E., Popa, I. – **Fundamentele managementului organizației. Ediția a III-a**, Editura Pro Universitaria, 2016
16. Andreica, M. ș.a. – **Abordări moderne ale managementului previzional al organizațiilor economice**, Editura ASE, București, 2016
17. Novac, C. – **Evaluarea în managementul resurselor umane. Trecut, prezent și viitor**, Editura Tritonic, București, 2016
18. Popescu, D. – **Managementul general al firmei, Ediția a treia**, Editura ASE, București, 2013
19. Grădinaru, P. – **Simulări decizionale privind gestiunea resurselor umane**, Note de curs în format electronic, 2016

8.2. Aplicații: Laborator		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Crearea, calculul și previzionarea bugetelor de cheltuieli cu salariile pentru firmă sau pentru anumite sectoare ale acesteia	3	- Problematizare -Dezbateri -Lucrul în grup -Conversația -Abordarea euristică	Studiu de caz, prezentare temă de casă, test de verificare
2	Crearea și gestionarea fișelor de post și a criteriilor de performanță asociate posturilor	3		
3	Previziunea necesarului de resurse umane în raport cu productivitatea muncii. Strategia creșterii productivității muncii. Flexibilitatea efectivelor de resurse umane	3		
4	Realizarea unui program de recrutare a managerului general al firmei	2		
5	Crearea, planificarea și gestionarea evaluărilor salariaționale pe baza criteriilor de performanță ale posturilor	2		
6	Stocarea CV-urilor cu tipuri de date și informații create dinamic și a inventarului resurselor umane	2		
7	Alegerea metodelor de pregătire a resursei umane. Stabilirea priorităților privind pregătirea resurselor umane	3		
8.	Eficiența procesului de formare a resurselor umane	2		
9.	Crearea unei arhive electronice a dosarelor de personal. Gestionarea datelor de personal	2		
10	Evaluarea performanțelor salariaționale cu ajutorul metodelor de clasare și ELECTRE	3		
11	Stabilirea de alerte configurabile pentru fiecare salariat în parte. Administrarea programelor de instruire și dezvoltare a angajaților	3		

Bibliografie

1. Lefter, V., Manolescu, A., Deaconu, A. – **Ergonomie**, Editura Economică, București, 2010
2. Gavrilă, T., Lefter, V. – **Managementul organizațiilor**, Editura Economică, București, 2007
3. Emilian, R., Țigu, G., State, O., Tuclea, C., Brândușoiu, C. – **Managementul resurselor umane**, Editura ASE, 2003
4. Radu, I. (coord.) - **Simulări manageriale. Teorie și practică**, Editura Universitară, București, 2005
5. Radu, I., Vlădeanu, D. - **Fundamentarea deciziilor complexe prin metode de simulare**, Editura Economică, București, 2002
6. Deac, V. (coord.) și colectiv – **Management. Ediția a doua revizuită și îmbunătățită**, Editura ASE, București, 2014
7. Ciurea, S. ș.a. – **Management. Elemente aplicative**, Editura Universitară, București, 2007
8. Băloiu, M., Frăsineanu, C., Frăsineanu, I. - **Management inovațional**, Editura ASE, București, 2008
9. Burduș, E., Popa, I. - **Management. Teste. Probleme. Exerciții. Studii de caz. Grile de evaluare**, Editura PROUniversitaria, București, 2013
10. Verboncu, I. - **Știm să conducem?**, Editura Economică, București, 2005
11. Militaru, C., Drăguț, B., Zanfir, A. – **Management prin calitate. Ediția a II-a**, Editura Universitară, 2014

9. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori din domeniul aferent programului

- Competențele procedurale și atitudinale ce vor fi achiziționate la nivelul disciplinei – vor satisface așteptările angajatorilor ce reprezintă mediul de afaceri
- Întâlniri periodice cu angajatorii în scopul corelării conținutului disciplinei și metodelor de predare cu așteptările acestora

Notă: Universitate din Pitești evaluează periodic gradul de satisfacție al reprezentanților angajatorilor față de competențele profesionale și transversale dobândite de către absolvenți.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	- corectitudinea și exhaustivitatea cunoștințelor; - coerența logică; - gradul de asimilare a limbajului de specialitate;	- Evaluare scrisă în timpul semestrului; - Evaluare finală.	50 %
10.5 Laborator	<ul style="list-style-type: none"> • Test de verificare - rezolvarea unor aplicații asemănătoare celor de la laborator • Tema de casă – realizarea unui program de recrutare a personalului. Se va evalua gradul de încadrare în cerințele impuse. 	-Expunerea liberă a studentului și chestionare orală sub formă de dialog. - Prezentarea orală a temei de casă -Chestionare orală	20% 30%
10.6 Standard minim de performanță	1. Comunicarea unor informații utilizând corect limbajul științific referitor la domeniul simulărilor manageriale 2. Cunoașterea conceptelor de bază proprii disciplinei "Simulări decizionale privind gestiunea resurselor umane" 3. Capacitatea de a previziona necesarul de resurse umane în raport cu productivitatea muncii 4. Nota 5 la evaluarea finală		

Data completării
15 septembrie 2016

Titular de curs,
Conf. univ. dr. Puiu Grădinaru

Titular de seminar / laborator,
Conf. univ. dr. Puiu Grădinaru

Data aprobării în Consiliul departamentului,
30 septembrie 2016

Director de departament,
(prestator)
Conf. univ. dr. Daniela Mihai

Director de departament,
(beneficiar),
Conf. univ. dr. Daniela Mihai

Fișa disciplinei PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ
Anul universitar 2016 – 2017

1. Date despre program

1.1. Instituția de învățământ superior	Universitatea din Pitești
1.2. Facultatea	Facultatea de Științe Economice și Drept
1.3. Departamentul	Management și Administrarea Afacerilor
1.4. Domeniul de studii	Management
1.5. Ciclul de studii	Masterat
1.6. Programul de studii/Calificarea	Managementul Strategic al Resurselor Umane/ Economist

2. Date despre disciplină

2.1. Denumirea disciplinei	Microeconomie		
2.2. Titularul activităților de curs	Conf. univ. dr. Tiberiu Avrănescu		
2.3. Titularul activităților de seminar	Conf. univ. dr. Tiberiu Avrănescu		
2.5. Anul de studiu I	2.5. Semestrul I	2.6. Tipul de evaluare E	2.7. Regimul disciplinei : Obligatorie

3. Timpul total estimat

3.1	Număr de ore pe săptămână	3	3.2	din care curs	2	3.3	S	1
3.4	Total ore din planul de învăț.	42	3.5	din care S.I.	28	3.6	S	14
Distribuția fondului de timp alocat studiului individual								ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								40
Documentare suplimentară în bibliotecă								40
Pregătire seminarii, teme, referate, portofolii, eseuri								40
Tutorat								7
Examinări								6
Alte activități (comunicare bidirecțională cu titularul de disciplină)								
3.7	Total ore studiu individual			133				
3.8	Total ore pe semestru			175				
3.9	Număr de credite			7				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1. de curriculum	Elemente de macroeconomie, economie europeană
4.2. de competențe	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitatea de înțelegere și utilizare a limbajului economic și a conceptelor domeniului de studiu • Capacitatea de structurare și interpretare a informației • Capacitatea de gândire pragmatică

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	dotarea sălii de curs cu tablă / flipchart și cretă colorată / marker sală dotată cu videoproiector și ecran
5.2. de desfășurare a seminarului	dotarea sălii de seminar cu tablă / flipchart și cretă / marker sală dotată cu videoproiector și ecran

6. Competențe specifice acumulate (vizate prin programul de studiu)*

6.1. Competențe profesionale	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitatea de cunoaștere și aplicare a metodelor și tehnicilor specifice managementului resurselor umane; • Dezvoltarea capacității de a aplica noi teorii și concepte de gestionare a resurselor umane în situații specifice mediului socio-economic actual; • Formarea capacității de evaluare a competențelor proprii și ale angajaților și de comunicare a rezultatelor; • Conceperea și aplicarea unor metodologii specifice de gestionare a carierei angajaților; • Fundamentarea complexă a deciziilor manageriale în domeniul resurselor umane; • Cunoașterea și aplicarea legislației privind forța de muncă.
6.2. Competențe transversale	<ul style="list-style-type: none"> • Planificarea, organizarea și dezvoltarea resurselor umane în cadrul unei organizații, în condiții de dezvoltare a responsabilității pentru rezultatele profesionale • Executarea unor sarcini profesionale complexe referitoare la resursele umane ale unei organizații, în condiții de asumare a responsabilității profesionale • Asumarea nevoii de formare continuă pentru a crea premisele de progres în cariera și adaptare a propriilor competente profesionale și manageriale la dinamica mediului economic

* **Notă:** Disciplina *Piața forței de muncă* inițiază studenții în însușirea fundamentelor teoretice, conceptuale, precum și a modului de funcționare a pieței muncii, în România și Uniunea Europeană – aspect care contribuie la achiziționarea tuturor competențelor profesionale și transversale specifice programului de studiu.

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din grila competențelor specifice acumulate)

7.1. Obiectivul general al disciplinei	Familiarizarea cu modul de funcționare al piața muncii în România și în țările membre ale Uniunii Europene și facilitarea aprofundării cunoștințelor economice în cadrul celorlalte discipline din planul de învățământ.
7.2. Obiectivele specifice	<ul style="list-style-type: none"> • Înțelegerea mecanismului de funcționare al pieței muncii; • Aprofundarea aspectelor referitoare la șomaj; • Cunoașterea evoluției potențialului demografic al României și a principalilor indicatori ce caracterizează ocuparea și șomajul; • Însușirea politicilor active și pasive de ocupare și cunoașterea aspectelor privind formarea profesională ca măsură activă de ocupare; • Cunoașterea fenomenului migraționist, a dinamicii, cauzelor și efectelor sale. • Cunoașterea politicii sociale și de ocupare a forței de muncă în UE.

8. Conținuturi

8.1. Curs	Metode de predare	Observații
Specificitatea pieței muncii contemporane. Indicatori statistici ai pieței muncii – 4 ore	Prelegere Dezbateri	Resurse folosite: calculator, videoproiector
Ocuparea și șomajul – 6 ore		
Politici de ocupare a forței de muncă – 4 ore		
Migrația externă – 8 ore		
Politica socială și de ocupare a forței de muncă în Uniunea Europene – 6 ore		
Bibliografie:		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiberiu Avrămescu – <i>Economie europeană</i>, Editura Sitech, Craiova, 2009. 2. Tiberiu Avrămescu – <i>Piața muncii în context european</i>, Editura Sitech, Craiova, 2012. 3. Luana Miruna Pop – <i>Politici sociale</i>, Editura Economică, București, 2005. 4. Emilia Ungureanu (coord.) – <i>Economie politică</i>, Editura Didactică și Pedagogică, București, 2005. 5. Emilia Ungureanu, Tiberiu Cristian Avrămescu, Cristina Băldan, etc. – <i>Economie. Microeconomie și Macroeconomie</i>, Editura Sitech, Craiova, 2010. 6. Emilia Ungureanu – <i>Piața muncii în context european</i>, Editura Didactică și Pedagogică, București, 2005. 7. Valentina Vasile, Gheorghe Zaman – <i>Migrația forței de muncă și dezvoltarea durabilă a României</i>, Editura Expert, București, 2005. 8. *** - <i>Labour Market Statistics</i>, Eurostat, 2015. 9. *** - <i>Statistical Yearbook</i>, Eurostat, 2015. 		
8.2. Seminar *		Observații
Specificitatea pieței muncii contemporane. Indicatori statistici ai pieței muncii - aprofundarea cunoștințelor teoretice specifice temei - dezbateri privind dimensiunile cererii și ofertei de muncă în România și analiza evoluției acestora în ultimii ani	Dezbateri	Se stabilesc obligațiile de seminar ale studenților și se precizează criteriile ce vor fi utilizate în evaluarea rezultatelor învățării Resurse folosite: calculator, videoproiector
Ocuparea și șomajul - aprofundarea cunoștințelor teoretice specifice temei - dezbateri privind cauzele apariției șomajului în România în perioada de tranziție - analiza efectelor socio-economice ale șomajului	Dezbateri Studiu de caz	Resurse folosite: calculator, videoproiector
Ocuparea și șomajul - aprofundarea cunoștințelor teoretice specifice temei - analiza indicatorilor ocupării și șomajului în România		
Politici de ocupare a forței de muncă - aprofundarea cunoștințelor teoretice specifice temei - dezbateri privind politicile de ocupare ale României în perioada de tranziție și în prezent		
Fenomenul migraționist. Emigrația - aprofundarea cunoștințelor teoretice specifice temei - dezbateri privind cauzele migrației și consecințele migrației externe în România - analiza evoluției fluxurilor migratorii pentru România (migrația definitivă și migrația circulatorie) și a perspectivelor migrației forței de muncă românești	Dezbateri Studiu de caz	Resurse folosite: calculator, videoproiector

<p>Fenomenul migraționist. Imigrația</p> <ul style="list-style-type: none"> - aprofundarea cunoștințelor teoretice specifice temei - dezbateri privind abordarea imigrației și integrării străinilor în context European - dezbateri privind caracteristici și tendințe generale ale fenomenului imigrației în România 		
<p>Politica socială și de ocupare a forței de muncă în Uniunea Europeană</p> <ul style="list-style-type: none"> - aprofundarea cunoștințelor teoretice specifice temei - dezbateri privind politica socială în România - dezbateri privind rolul fondurilor europene pentru creșterea ocupării forței de muncă și trecerea la o societate bazată pe cunoaștere 		
<p>Bibliografie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tiberiu Avrămescu – <i>Economie europeană</i>, Editura Sitech, Craiova, 2009. 2. Tiberiu Avrămescu – <i>Piata muncii în context european</i>, Editura Sitech, Craiova, 2012. 3. Luana Miruna Pop – <i>Politici sociale</i>, Editura Economică, București, 2005. 4. Emilia Ungureanu (coord.) – <i>Economie politică</i>, Editura Didactică și Pedagogică, București, 2005. 5. Emilia Ungureanu, Tiberiu Cristian Avrămescu, Cristina Bâldan, etc. – <i>Economie. Microeconomie și Macroeconomie</i>, Editura Sitech, Craiova, 2010. 6. Valentina Vasile, Gheorghe Zaman – <i>Migrația forței de muncă și dezvoltarea durabilă a României</i>, Editura Expert, București, 2005. 7. *** - <i>Labour Market Statistics</i>, Eurostat, 2015. 8. *** - <i>Statistical Yearbook</i>, Eurostat, 2015. 		

*NOTE: 1. Seminarile se vor desfășura pe bază de intervenții directe, dezbateri, lucru în grup etc, activități care vor fi luate în considerare la evaluarea finală.
2. Studenții vor primi temă de casă, a cărei rezolvare va fi luată în considerare la evaluarea finală.

9. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

<ul style="list-style-type: none"> - corectitudinea și acuratețea folosirii conceptelor și categoriilor economice însușite la nivelul disciplinei vor satisface așteptările reprezentanților comunității academice din domeniul științelor economice care predau discipline de specialitate - competențele procedurale și atitudinale, ce vor fi achiziționate la nivelul disciplinei, vor satisface așteptările reprezentanților asociațiilor profesionale și angajatorilor din domeniul economic
--

10. Evaluare:

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 SI (curs)	<ul style="list-style-type: none"> - corectitudinea și exhaustivitatea cunoștințelor; - coerența logică; - gradul de asimilare a limbajului de specialitate; 	Evaluarea finală - probă scrisă (1 oră): teste grilă teoretice	50 %
10.5 Seminar	<ul style="list-style-type: none"> • Test de verificare - rezolvarea unor teste grile teoretice • Tema de casă – proiect pe bază de structură propusă. Se va evalua gradul de încadrare în cerințele impuse. 	<ul style="list-style-type: none"> • Testare • Corectarea temei 	20% 30%
10.6 Standard minim de performanță	Însușirea conceptelor fundamentale cu care operează disciplina Obținerea a minimum 5 puncte și promovarea evaluării finale și a celor două teste de verificare.		

Data completării
15 septembrie 2016

Titular disciplină,
Conf. univ. dr. Tiberiu Avrămescu

Titular seminar,
Conf. univ. dr. Tiberiu Avrămescu

Data aprobării în Consiliul departamentului,
30 septembrie 2016

Director de departament,
(prestator)
Conf. univ. dr. Daniela Bondoc

Director de departament,
(beneficiar),
Conf. univ. dr. Daniela Mihai

FIȘA DISCIPLINEI
2016 - 2017

1. Date despre program

1.1. Instituția de învățământ superior	Universitatea din Pitești
1.2. Facultatea/Departamentul	Facultatea de Științe Economice
1.3. Catedra	Management - Administrarea Afacerilor
1.4. Domeniul de studii	Științe Economice
1.5. Ciclul de studii	Masterat
1.6. Programul de studii/Calificarea	MANAGEMENTUL STRATEGIC AL RESURSELOR UMANE / Manager

2. Date despre disciplină

2.1. Denumirea disciplinei				Strategii și politici de resurse umane			
2.2. Titularul activităților de curs				Lect. Univ. Dr. Emilia Popescu			
2.3. Titularul activităților de seminar				Lect. Univ. Dr. Emilia Popescu			
2.4. Anul de studiu I	2.5. Semestrul I	2.6	Tipul de evaluare	E	2.7	Regimul disciplinei	O

3. Timpul total estimat

3.1. Număr de ore pe săptămână: 4	3.2. din care: curs: 2	3.3. seminar/laborator: 2	
3.4. Total ore din planul de învățământ 56	3.5. din care: curs: 28	3.6. seminar/laborator: 28	
Distribuția fondului de timp			144 ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe			36
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren			40
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri			40
Tutoriat			14
Examinări			8
Alte activități.....			6
3.7. Total ore studiu individual	144		
3.8. Total ore pe semestru	200		
3.9. Număr credite	8		

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1. de curriculum	MANAGEMENT MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE
4.2. de competențe	Capacități de analiză, sinteză, gândire divergentă

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	dotare a sălii de curs cu videoproiector
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului	nu e cazul

6. Competențe specifice acumulate (vizate prin programul de studiu)*

6.1. Competențe profesionale	C.1. Previziunea, evoluția activității ramurilor și sectoarelor de activitate în care activează nu numai organizația dar și clienții acestora. C.2. Elaborarea politicilor comerciale, respectiv planificarea volumului vânzarilor companiei pe termen scurt, mediu și lung. C.3. Asigurarea flexibilității resurselor umane în scopul de a face față unor evenimente neprevăzute. C.4. Identificarea unor factori de risc și incertitudine a căror acțiune are consecințe la nivelul resurselor umane. C.5. Adaptarea pe termen scurt, mediu și lung a necesarului de resurse umane în raport cu efectivele existente și obiectivele strategice ale organizației. C.6. Previziunea necesarului de resurse umane.
6.2. Competențe transversale	CT1. Aplicarea normelor și valorilor de etică profesională pentru luarea deciziilor și realizarea independentă sau în grup a unor sarcini/obiective complexe de la locul de muncă CT2. Planificarea, organizarea și dezvoltarea resurselor umane în cadrul unui grup sau a unei organizații, în condiții de dezvoltare a responsabilității pentru rezultatele profesionale CT3. Asumarea nevoii de formare continuă pentru a crea premisele de progres în carieră și adaptarea propriilor competențe profesionale și manageriale la dinamica mediului economic

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din grila competențelor specifice acumulate)

7.1. Obiectivul general al disciplinei	Trebuie să anticipeze cât mai bine posibil care ar fi gradul de ocupare al forței de muncă și să stabilească astfel necesarul de resursă umană pentru o perioadă de câțiva ani. Altfel spus, să fie capabil să asigure o utilizare eficientă a resurselor umane adaptând necesarul de salariați la necesitățile impuse de evoluția activității organizației.
---	--

<p>7.2. Obiectivele specifice</p>	<p><u>A. Obiective cognitive</u></p> <p>6. Capacitatea înțelegerii creșterii costurilor de producție datorită unor cheltuieli nejustificate cu salariile.</p> <p>7. Depistarea situațiilor imposibile de fabricare din cauza lipsei de personal a unor produse cerute pe piață.</p> <p>8. Rezolvarea lipsei perspectivei profesionale pentru unele categorii.</p> <p>9. Posibilitatea de gestionare previzională a resurselor umane și planificarea acestora.</p> <p>10. Capacitatea de a identifica problemele înainte ca acestea să se manifeste sub forma crizelor pe termen scurt (privind personalul).</p> <p>11. Identificarea unor factori de risc și incertitudine a căror acțiune are consecința la nivelul resurselor umane.</p> <p><u>B. Obiective procedurale</u></p> <p>5. Elaborarea unui proiect în echipă la nivel de firmă și componentele sale.</p> <p>6. Rezolvarea de aplicații și studii de caz aferente disciplinei <i>Strategii și politici de resurse umane</i>;</p> <p>7. Identificarea unor situații concrete de aplicare a scalelor de evaluare grafice.</p> <p>8. Utilizarea unor metode de autoevaluare a propriei activități de învățare;</p> <p><u>C. Obiective atitudinale</u></p> <p>4. Respectarea normelor de deontologie profesională (a codului deontologic al profesorului), fundamentate pe opțiuni valorice explicite, specifice specialistului în științele economice</p> <p>5. Cooperarea în echipe de lucru pentru întocmirea proiectelor;</p> <p>6. Utilizarea unor metode specifice de elaborare a unui plan de dezvoltare personală și profesională</p>
--	---

8. Conținuturi

8.1. Curs	Metode de predare	Observații
<p>1. Considerații generale. Conținutul strategiilor din domeniul resurselor umane. (2 ore)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prelegerea • Demonstrația didactică • Conversația 	<p>(Alte) resurse folosite: calculatorul (prezentarea în power –point)</p>
<p>2. Tipuri de strategii în domeniul resurselor umane. Strategii de personal orientate spre investiții. Strategie de personal orintată valoric. Strategie de personal orientată spre resurse. Strategie de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conversația • Abordarea euristică 	<p>Scurte prezentări în power-point pentru stimularea exercițiului reflectiv</p>

specializare, de socializare, procesuală, de dezvoltare, de valorizare. (2 ore)		
3. Elaborarea și implementarea strategiilor din domeniul resurselor umane. Modelul strategiei de personal (după M. Armstrong) (2 ore)	<ul style="list-style-type: none"> • Expunerea sistematică • Demonstrația didactică • Conversația 	Scurte prezentări în power-point pentru stimularea exercițiului reflectiv
4. Matricea portofoliului de resurse umane. Profilul șanselor și riscurilor în domeniul personalului (după ROLF BÜHNER). Puncte forte ale strategiei de personal. (2 ore)	<ul style="list-style-type: none"> • Expunerea sistematică • Conversația 	Scurte prezentări în power-point pentru stimularea exercițiului reflectiv
5. Politici în domeniul resurselor umane. Intercondiționările între obiectivele, strategiile, politicile și procedurile de personal. Definierea politicilor din domeniul resurselor umane. (2 ore)	<ul style="list-style-type: none"> • Conversația • Demonstrația didactică 	Scurte prezentări în power-point pentru stimularea exercițiului reflectiv
6. Principalele cerințe ale politicilor din domeniul resurselor umane. Politici de resurse umane specifice. (2 ore)	<ul style="list-style-type: none"> • Expunerea sistematică • Conversația 	
7. Elaborarea și implementarea politicilor din domeniul resurselor umane. Etape ce trebuie parcurse în elaborarea și reformularea politicilor din domeniul resurselor umane. (2 ore)	<ul style="list-style-type: none"> • Conversația • Demonstrația didactică • Problematizarea 	
8. Managementul previzional al resurselor umane. Ce este managementul previzional și de ce este necesar? (2 ore)	<ul style="list-style-type: none"> • Expunerea sistematică • Conversația 	Scurte prezentări în power-point pentru stimularea exercițiului reflectiv
9. Procesul propriu-zis de planificare a efectivelor de personal și etapele ce trebuie parcurse. Analiza ofertei de resurse umane (după Michel Armstrong) (2 ore)	<ul style="list-style-type: none"> • Expunerea sistematică • Conversația 	Scurte prezentări în power-point pentru stimularea exercițiului reflectiv
10. Procesul planificării resurselor umane (după M. Armstrong). Compararea ofertei și cererii de resurse umane. Alternative ale procesului de asigurare cu	<ul style="list-style-type: none"> • Expunerea sistematică • Conversația 	Scurte prezentări în power-point pentru stimularea exercițiului reflectiv

personal în condițiile surplusului de angajați (după H. G. Heneman) (2 ore)		
11. Model al procesului de planificare a activităților pentru o categorie de personal.(2 ore)	<ul style="list-style-type: none"> • Expunerea sistematică • Conversația 	Scurte prezentări în power-point pentru stimularea exercițiului reflectiv
12. Planificarea strategică a resurselor umane, sistemul de planificare strategică. Contribuția resurselor umane la formarea strategică. (2 ore)	<ul style="list-style-type: none"> • Expunerea sistematică • Conversația 	Scurte prezentări în power-point pentru stimularea exercițiului reflectiv
13. Raportul dintre planificarea resurselor umane și planificarea organizațională (după L.L. BYARS și L. WRUE) (2 ore)	<ul style="list-style-type: none"> • Expunerea sistematică • Conversația 	Scurte prezentări în power-point pentru stimularea exercițiului reflectiv
14. Planul strategic de resurse umane. Obiectivele de resurse umane. Strategia de resurse umane. Principalele dimensiuni ale resurselor umane. Dimensiunea funcțională, dimensiunea temporală. (2 ore)	<ul style="list-style-type: none"> • Expunerea sistematică • Conversația 	Scurte prezentări în power-point pentru stimularea exercițiului reflectiv
Bibliografie		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Marian Popescu, Emilia Popescu, Daniela Popescu, <i>Strategii și politici de resurse umane</i>, Ed. Univ. „Lucian Blaga”, Sibiu, 2011 2. Bădescu, Chiriță, Boldeanu, Bradea, <i>Bazele analizei și diagnozei sistemelor economice</i>, Ed. Economică, București, 2014 3. Brăilean, Tiberiu, <i>Politici economice</i>, Ed. Institutul European, Iași, 2014 4. Chivu, I., Sanchez, Garcia, A., Lefter, V., Popescu, D., Ramos, P.C.M., <i>Managementul resurselor umane în întreprinderi mici și mijlocii. Tendințe contemporane</i>, Ed. Economică, București, 2001 5. Manolescu, A., Lefter, V., Deaconu, A., <i>Managementul resurselor umane</i>, Ed. Economică, București, 2007 6. Manolescu (coord.), A., Marinaș, C., Marin, I., <i>Managementul resurselor umane</i>, Aplicații, Ed. Economică, București, 2004 7. Manolescu, A., <i>Managementul resurselor umane. Ediția a patra</i>, Ed. Economică, București, 2003 8. Roșca (coord.), C., <i>Managementul resurselor umane, ediția a III-a</i>, Ed. Cerți, Craiova, 2004 9. Tache, Ileana, <i>Politici economice europene</i>, Ed. Economica, București, 2014 		
8.2. Seminar/Laborator*	Metode de predare	Observații
1. Formularea strategiilor de resurse umane. Elemente definitorii. Domenii și obiective ale strategiilor de resurse umane. (2 ore)	<ul style="list-style-type: none"> • Problematizare • Conversația • Lucrul în grup 	Studii de caz Aplicații
2. Tipuri de strategii în domeniul resurselor umane. Dependența față de strategia întreprinderii. Strategii de dezvoltare a personalului în funcție de	<ul style="list-style-type: none"> • Problematizare • Conversația • Lucrul în grup 	Studii de caz Aplicații

cheltuieli. Strategia investițională, de „conciliere”, „în salturi”. (2 ore)		
3. Acoperirea decalajului de performanță. Strategii de personal diferențiate prin decalajul de performanță. Strategii de personal în funcție de etapele carierei. (2 ore)	<ul style="list-style-type: none"> • Problematizare • Conversația • Lucrul în grup 	Studii de caz Aplicații
4. Strategii de dezvoltare în funcție de etapele carierei individului. Inițiatorul programului de training și dezvoltare. Strategie laissez-faire. Strategie funcțională. Strategie integrativă. Strategie de internalizare. (2 ore)	<ul style="list-style-type: none"> • Problematizare • Conversația • Lucrul în grup 	Studii de caz Aplicații
5. Elaborarea și implementarea strategiilor din domeniul resurselor umane. Modelul strategiei de personalul (după (după M. Armstrong). Matricea portofoliului de resurse umane. (2 ore)	<ul style="list-style-type: none"> • Problematizare • Conversația • Lucrul în grup 	Studii de caz Aplicații
6. Portofoliul șanselor și riscurilor în domeniul personalului (după Rolf Bühner). Resursele umane și strategiile de schimbare abordare tehnocratică. Abordare politică. (2 ore)	<ul style="list-style-type: none"> • Problematizare • Conversația • Lucrul în grup 	Studii de caz Aplicații
7. Rolul și importanța politicilor de resurse umane. Raportul dintre obiectivele, strategiile, politicile și procedurile de personal. (2 ore)	<ul style="list-style-type: none"> • Problematizare • Conversația • Lucrul în grup 	Studii de caz Aplicații
8. Definirea politicilor de resurse umane. Cerințele politicilor de personal. (2 ore)	<ul style="list-style-type: none"> • Problematizare • Conversația • Lucrul în grup 	Studii de caz Aplicații
9. Cerințele și conținutul politicilor specifice de resurse umane. Planificarea strategică a resurselor umane. (2 ore)	<ul style="list-style-type: none"> • Problematizare • Conversația • Lucrul în grup 	Studii de caz Aplicații
10. Politicile specifice de selecție profesională. Politici specifice de integrare și evaluare a personalului. (2 ore)	<ul style="list-style-type: none"> • Problematizare • Conversația • Lucrul în grup 	Studii de caz Aplicații
11. politici specifice de promovare. Politici specifice de salarizare. Politici specifice cu privire la pregătirea profesională. (2 ore)	<ul style="list-style-type: none"> • Problematizare • Conversația • Lucrul în grup 	Studii de caz Aplicații
12. Politici specifice cu caracter	<ul style="list-style-type: none"> • Problematizare 	Studii de caz

social. Politici specifice privind relațiile de muncă. (2 ore)	<ul style="list-style-type: none"> • Conversația • Lucrul în grup 	Aplicații
13. Tipuri de politici ale resurselor umane. Politica oportunităților egale sau a egalității șanselor. Politici de angajare. (2 ore)	<ul style="list-style-type: none"> • Problematizare • Conversația • Lucrul în grup 	Studii de caz Aplicații
14. Politici dedezvoltare a angajaților. Politica implicării și a participării. Politica recompenselor. Politica relațiilor cu angajații. Politica de protecție sau siguranță și sănătate. (2 ore)	<ul style="list-style-type: none"> • Problematizare • Conversația • Lucrul în grup 	Studii de caz Aplicații
Bibliografie <ol style="list-style-type: none"> 1. Marian Popescu, Emilia Popescu, Daniela Popescu, <i>Strategii și politici de resurse umane</i>, Ed. Univ. „Lucian Blaga”, Sibiu, 2011 2. Bădescu, Chiriță, Boldeanu, Bradea, <i>Bazele analizei și diagnozei sistemelor economice</i>, Ed. Economică, București, 2014 3. Brăilean, Tiberiu, <i>Politici economice</i>, Ed. Institutul European, Iași, 2014 4. Chivu, I., Sanchez, Garcia, A., Lefter, V., Popescu, D., Ramos, P.C.M., <i>Managementul resurselor umane în întreprinderi mici și mijlocii. Tendințe contemporane</i>, Ed. Economică, București, 2001 5. Manolescu, A., Lefter, V., Deaconu, A., <i>Managementul resurselor umane</i>, Ed. Economică, București, 2007 6. Manolescu (coord.), A., Marinaș, C., Marin, I., <i>Managementul resurselor umane</i>, Aplicații, Ed. Economică, București, 2004 7. Manolescu, A., <i>Managementul resurselor umane. Ediția a patra</i>, Ed. Economică, București, 2003 8. Roșca (coord.), C., <i>Managementul resurselor umane, ediția a III-a</i>, Ed. Cerți, Craiova, 2004 9. Tache, Ileana, <i>Politici economice europene</i>, Ed. Economica, București, 2014 		

***NOTE:**

1. Seminarile se vor desfășura pe baza intervențiilor directe, dezbateri, lucru în grup etc, activități care vor fi luate în considerare la evaluarea finală.

2. Proiectele vor fi realizate în echipă

9. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

- corectitudinea și acuratețea folosirii conceptelor și teoriilor însușite la nivelul disciplinei – vor satisface așteptările reprezentanților comunității epistemice/academice din domeniul științelor educației
- competențele procedurale și atitudinale ce vor fi achiziționate la nivelul disciplinei – vor satisface așteptările reprezentanților asociațiilor profesionale și angajatorilor din mediul de afaceri

Notă: Periodic, va fi evaluat gradul de satisfacție al reprezentanților comunității academice și al angajatorilor față de competențele profesionale și transversale dobândite de către absolvenții programului de studiu *MANAGEMENTUL STRATEGIC AL RESURSELOR UMANE*.

10. Evaluare:

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota
----------------	---------------------------	-------------------------	-----------------------

			finală
10.4 SI (Curs)	- corectitudinea și exhaustivitatea cunoștințelor; - coerența logică; - gradul de asimilare a limbajului de specialitate;	Evaluare scrisă în timpul semestrului; Evaluare finală	20 % 50%
10.5 Seminar	-participarea activă la seminar, rezolvarea studiilor de caz; - gradul de încadrare în cerințele impuse în ceea ce privește realizarea temei de casă.	- Expunerea liberă a studentului; - Chestionare orală sub formă de dialog. -Prezentarea orală a temei de casă; -Chestionare orală.	20% 10%
10.6 Standard minim de performanță	1. Comunicarea unor informații utilizând corect limbajul științific referitor la domeniul Management Social 2. Cunoașterea conceptelor de bază proprii disciplinei "Management Social" 3. Capacitatea de a interpreta funcțiunile firmei, metodele și tehnicile de management 4. Nota 5 la evaluarea finală		

**Data completării
seminar**

28 septembrie 2016

Semnătura titularului de curs

Lect. univ. dr. Emilia POPESCU

Semnătura titularului de

Lect. univ. dr. Emilia POPESCU

Data avizării în Departament

17 octombrie 2016

Semnătură Director Departament

Conf. univ. dr. Daniela MIHAI