

FIȘA DISCIPLINEI

METODE SI TEHNICI DE EVALUARE A RESURSELOR UMANE, 2017-2018

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 studiu / calificarea	Managementul Strategic al Resurselor Umane/economist

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei					Metode si tehnici de evaluare a resurselor umane										
2.2 Titularul activităților de curs					Lect.univ.dr. Popescu Emilia										
2.3 Titularul activităților de seminar / laborator					Lect.univ.dr. Popescu Emilia										
2.4 Anul de studii		II		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	S / L / P	1
3.4	Total ore din planul de inv.	42	3.5	din care curs	28	3.6	S / L / P	14
Distribuția fondului de timp alocat studiului individual								94 ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								42
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii, eseuri								30
Tutorat								4
Examinări								2
Alte activități								-
3.7	Total ore studiu individual	108						
3.8	Total ore pe semestru	150						
3.9	Număr de credite	6						

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1	De curriculum	Elemente de management general, resurse umane și comportament organizațional (studiate în ciclul licență)
4.2	De competențe	Capacități de analiză, sinteză, gândire divergentă

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1	De desfășurare a cursului	-
5.2	De desfășurare a laboratorului	-

6. Competențe specifice vizate

Competențe profesionale	- C1. Identificarea nevoilor de dezvoltare a resurselor umane din organizație - 1 PC - C3. Evaluarea performanțelor profesionale ale resurselor umane, motivarea și recompensarea angajaților - 1 PC; - C4. Utilizarea unor metode calitative și cantitative de cercetare în domeniul managementului resurselor umane - 1 PC; - C5. Rezolvarea problemelor legate de resursele umane: comunicare organizațională, managementul conflictelor, negociere - 1 PC.
Competențe transversale	- CT2 Planificarea și organizarea resurselor umane în cadrul unui grup sau a unei organizații, în condiții de conștientizare a responsabilității pentru rezultatele profesionale - 1 PC; - CT3 Asumarea nevoii de formare continuă pentru a crea premisele de progres în carieră și adaptare a propriilor competențe profesionale și manageriale la dinamica mediului economic - 1 PC.

7. Obiectivele disciplinei

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Însușirea de către studenți a cunoștințelor privind metodele și tehnicile de evaluare a resurselor umane și a implicațiilor acestora asupra competitivității organizației.
7.2 Obiectivele specifice	<u>A. Obiective cognitive</u> 1. Cunoașterea elementelor teoretico-metodologice 2. Înțelegerea și interpretarea conținuturilor;

	3. Identificarea metodelor de evaluare a resurselor umane 4. Dezvoltarea capacității studenților de analiză și sinteză. <u>B. Obiective procedurale</u> 1. Capacitatea de înțelegere a complexității și dinamismului mediului organizațional actual 2. Aplicarea cunoștințelor dobândite în activitatea practică; 3. Dezvoltarea aptitudinilor de analiză și evaluare a resurselor umane din cadrul organizației. <u>C. Obiective atitudinale</u> 1. Dezvoltarea capacității de a lucra în cadrul unor echipe interdisciplinare; 2. Dobândirea abilității de relaționare interpersonală 3. Dobândirea abilității de manifestare ca manager flexibil, adaptiv în contexte diferite
--	--

8. Conținuturi

8.1. Curs		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Importanta si principiile optimizarii resurselor umane	2	- Utilizare facilități platformă e-learning (chat, forum) - E-mail - Consultații	Materialului didactic este divizat în unități de studiu, care facilitează învățarea graduală și structurată.
2	Planificarea resurselor umane	2		
3	Planul resurselor umane	2		
4	Analiza si evaluarea posturilor	4		
5	Evaluarea posturilor	2		
6	Descrierea si reproiectarea posturilor	4		
7	Normarea muncii	2		
8	Competenta pe post	2		
9	Evaluarea performantelor resurselor umane	4		
10	Metode de evaluare a performantelor resurselor umane	4		
Bibliografie				
1. Adriana Schiopoiu Burlea.: „Managementul resurselor umane- teorie si practica”, Ed. Universitaria Craiova 2004				
2. C-tin Rosca, Managementul resurselor umane, Ed. CERTI, Craiova 2004				
3. C-tin Rosca, Pandelica Ionut, Strategii si politici de personal, Ed. CERTI, Craiova 2002				
4. C-tin Rosca, Studiu privind formarea si perfectionarea profesionala in organizatiile economice, Pitesti, 2002				
5. Gheorghita Caprarescu, Daniela Georgiana Stancu, Managementul resurselor umane, Ed Universitara, ISBN: 9786065917545 , 2013				
6. Nicoleta Valentina Florea, Tehnici si instrumente de recrutare si selectie, Ed. CH Beck, ISBN: 9786061801794, 2013				
8.2. Aplicații: Seminar / Laborator / Teme de casă		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Elemente definitorii ale organizațiilor	2	• Exercițiul • Problematizarea • Conversația • Lucrul în grup • Prezentări teme de casă	În cadrul primei ședințe se stabilesc obligațiile de seminar ale studenților și se precizează criteriile ce vor fi utilizate în evaluarea rezultatelor învățării
2	Managementul resurselor umane in cadrul organizatiilor	2		
3	Analiza diagnostic a resurselor umane	2		
4	Analiza structurii potentialului uman	2		
5	Analiza nivelului de pregatire profesionala a personalului	2		
6	Analiza corelatiei dintre pregatirea profesionala a salariatilor si responsabilitatea posturilor ocupate de ei	2		
7	Analiza utilizarii timpului de lucru al salariatilor si a sistemului de recompense	2		
Bibliografie				
1. Adriana Schiopoiu Burlea.: „Managementul resurselor umane- teorie si practica”, Ed. Universitaria Craiova 2004				
2. C-tin Rosca, Managementul resurselor umane, Ed. CERTI, Craiova 2004				
3. C-tin Rosca, Pandelica Ionut, Strategii si politici de personal, Ed. CERTI, Craiova 2002				
4. C-tin Rosca, Studiu privind formarea si perfectionarea profesionala in organizatiile economice, Pitesti, 2002				
5. Gheorghita Caprarescu, Daniela Georgiana Stancu, Managementul resurselor umane, Ed Universitara, ISBN: 9786065917545 , 2013				
6. Nicoleta Valentina Florea, Tehnici si instrumente de recrutare si selectie, Ed. CH Beck, ISBN: 9786061801794, 2013				

*NOTE:

1. Seminariile se vor desfășura pe bază de referate, intervenții directe, dezbateri, lucru în grup etc, activități care vor fi luate în considerare la evaluarea finală.

2. Referatele vor fi realizate în echipă

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

- corectitudinea și acuratețea folosirii conceptelor și teoriilor manageriale însușite la nivelul disciplinei – vor satisface așteptările reprezentanților comunității academice din domeniul științelor economice
- 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 Curs	- corectitudinea și completitudinea cunoștințelor; - coerența logică; - gradul de asimilare a limbajului de specialitate;	Evaluare finală.	50 %
10.5 Seminar / Laborator / Tema de casă	-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.	10% 40%
10.6 Standard minim de performanță	1. Cunoașterea noțiunii de antreprenor, înțelegerea procesului și însușirea principalelor activități ce țin în realizarea unui plan de afaceri 2. Nota 5 la evaluarea finală		

Data completării
25 septembrie 2017

Titular de curs,
Lect. univ. dr. Emilia Popescu

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

Data aprobării în Consiliul departamentului,
03 octombrie 2017

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

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

FIȘA DISCIPLINEI

Managementul carierei. Eurocarriere, 2017-2018

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	Master
1.6	Programul de studiu / calificarea	Managementul Strategic al Resurselor Umane / Economist

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei												Managementul carierei.Eurocarriere.											
2.2 Titularul activităților de curs												Lect.univ.dr. Antoniu Maria-Eliza											
2.3 Titularul activităților de seminar												Lect.univ.dr. Antoniu Maria-Eliza											
2.4 Anul de studii		II		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	3	3.2	din care curs	1	3.3	S / L / P	2
3.4	Total ore din planul de învăț.	42	3.5	din care curs	14	3.6	S	28
Distribuția fondului de timp alocat studiului individual								ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								18
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii, eseuri								30
Tutorat								2
Examinări								3
Alte activități								-
3.7	Total ore studiu individual	83						
3.8	Total ore pe semestru	125						
3.9	Număr de credite	5						

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1	De curriculum	Cunoașterea elementelor de management general și management al resurselor umane, discipline studiate în anul I, respectiv III.
4.2	De competențe	Capacități de analiză, sinteză, gândire divergentă

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 - Respectarea termenelor de predare a temei de casă și a proiectului

6. Competențe specifice vizate

Competențe profesionale	• C.1. Capacitatea de cunoaștere și aplicare a metodelor și tehnicilor specifice managementului resurselor umane – 2 PC; • C.5. Fundamentarea complexă a deciziilor manageriale în domeniul resurselor umane – 1 PC;
Competențe transversale	• CT1. Planificarea, organizarea și dezvoltarea resurselor umane în cadrul unei organizații, în condiții de dezvoltare a responsabilității pentru rezultatele profesionale – 1 PC • CT2. Executarea unor sarcini profesionale complexe referitoare la resursele umane ale unei organizații, în condiții de asumare a responsabilității profesionale – 2 PC

7. Obiectivele disciplinei

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Familiarizarea studenților masteranzi cu aspectele specifice managementului carierelor în cadrul organizațiilor, pe plan european și global, a strategiilor de dezvoltare a carierei atât din perspectivă individuală cât și organizațională și mai ales a importanței acestora pentru atingerea succesului profesional.
7.2 Obiectivele specifice	A. Obiective cognitive Cunoașterea elementelor teoretico-metodologice ale managementului carierelor, în context global și european Înțelegerea importanței studierii managementului carierei și dezvoltării angajaților Identificarea elementelor de natură organizațională ce influențează dezvoltarea carierelor Dezvoltarea capacității studenților de fundamentare și aplicare a planurilor de carieră Înțelegerea realităților actuale ale mediului european și a tendințelor viitoare în

	gestionarea carierelor, în contextul obținerii și menținerii avantajului competitiv B. Obiective procedurale Capacitatea de înțelegere a complexității și dinamismului mediului organizațional actual și a diversității indivizilor din cadrul său Aplicarea cunoștințelor dobândite în activități practice din cadrul organizației; Dezvoltarea capacității de abordare științifică a proceselor manageriale ce vizează dezvoltarea carierelor, Dezvoltarea capacității de analiză și evaluare a complexității carierelor europene contemporane. C. Obiective atitudinale Dezvoltarea capacității de a planifica și gestiona propria carieră; Dobândirea abilității de relaționare interpersonală Dobândirea abilității de manifestare ca manager flexibil, adaptiv în contexte diferite
--	---

8. Conținuturi

8.1. Curs		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Conceptul de carieră 1.1. Definiție, tipologie, 1.2. Perspectiva individuală și organizațională asupra carierei	2	- prelegerea - dezbateră cu oponent imaginar - organizatorul grafic	Prezentarea în power –point
2	Managementul carierei organizaționale 2.1. Obiective, 2.2. Modele de management al carierei; 2.3. Natura în schimbare a carierei	2		
3.	Planificarea carierei organizaționale 3.1. Orientarea și consilierea în carieră; 3.2. Programe de dezvoltare a carierei; 3.3. Trasee de carieră	2		
4.	Planificarea carierei individuale 4.1. Personalitatea individului și orientarea în carieră; 4.2. Stadiile carierei și viața adultă; echilibrul muncă – viață profesională	2		
5.	Dezvoltarea carierei prin formare profesională (training) 5.1. Modalități de formare și perfecționare a angajaților și a managerilor	2		
6.	Rolul organizației și indivizilor în dezvoltarea carierei 6.1. Rolul mentorilor și managerilor; planurile de dezvoltare personală	2		
7.	Managementul carierei europene 7.1. Practici manageriale privind cariera în cadrul U.E. 7.2. Modelul european de management al carierei 7.3. Euromanagierii	2		
Bibliografie				
1. Armstrong M., Managementul resurselor umane – manual de practică , Editura Codecs, București, 2003;				
2. Arnold, J. and Cohen, L., The psychology of careers in industrial and organizational settings: a critical but appreciative analysis , 2008;				
3. Baruch Y., Managing careers – theory and practice , Prentice Hall, Pearson Education Ltd., UK, 2004;				
4. Bopp M.A., Bing A.D., Forte-Trammell Sh., Agile career development – lessons and approaches from IBM , Pearson Plc., U.S.A., 2010;				
5. CIPD, Managing careers for organizational capability , London: Chartered Institute of Personnel and Development, 2011;				
6. Cohen, L. and El-Sawad, A., Understanding and managing careers in changing contexts in Contemporary Human Resource Management: Text and Cases , (3rd edn), Harlow: Financial Times/Prentice Hall, 2009;				
7. Chișu A.V., Pregătirea profesională și gestiunea carierei , Editura Comunicare.ro, 2005;				
8. Greenhaus J.H., Callanan G. A., Godshalk V.M., Career Management – 4th Edition , Sage Publications Inc., U.K, 2010;				
9. Redelman G., Career secrets exposed , Ventus Publishing ApS, 2012				
10. Wilkinson A., Redman T., Contemporary human resource management – text and cases , 4th edition, Pearson Education Ltd., 2009;				
11. Yarnall J., Strategic Career Management – Developing your talent , Elsevier Ltd., U.S.A., 2008.				
8.2. Aplicații: Seminar		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1.	Seminar organizatoric: prezentarea obiectivelor disciplinei și a competențelor vizate; prezentarea generală a structurii proiectului ce trebuie elaborat și distribuirea temelor	1	- dialogul - dezbateră lucru în echipă - conversația euristică	Studiu de caz, prezentare temă de casă, test de verificare
2.	Planificarea și dezvoltarea carierei individuale	2		
3.	Factorii ce influențează evoluția în carieră	2		
4.	Alegerea carierei și adaptarea continuă la cerințele angajatorilor	2		

5.	Ancorele carierei	2		
6.	Orientări și metode de planificare a carierei	4		
7.	Tipuri de angajați și modalități de abordare a carierei	2		
8.	Traseul carierei în organizațiile actuale	4		
9.	Stadiile dezvoltării carierei	2		
10.	Instrumente de dezvoltare a carierei: centrul de evaluare	1		
11.	Managementul carierei în context european	4		
12.	Euromanagerii – modalități de abordare a carierei	2		

Bibliografie

1. Arthur, M.B., Khapova, S.N. and Wilderom, C.P.M., **Career success in a boundaryless career world**, Journal of Organizational Behavior, Vol.26, No.2, 177–202., 2005;
2. Briscoe, J.P., Hall, D.T., De Muth, R.L., **Protean and boundaryless careers: an empirical exploration**, Journal of Vocational Behavior, Vol.69, 2006;
3. Mitchell P., **The 10 laws of career reinvention**, The Reinvention Institute, U.S.A., 2008;
4. Redelman G., **Career secrets exposed**, Ventus Publishing ApS, 2012
5. Wilkinson A., Redman T., **Contemporary human resource management – text and cases**, 4th edition, Pearson Education Ltd., 2009;
6. Yarnall J., **Strategic Career Management – Developing your talent**, Elsevier Ltd., U.S.A., 2008.

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 din domeniul economic
- Întâlniri periodice cu angajatorii în scopul corelării conținutului disciplinei și metodelor de predare cu așteptările acestora

Notă: Universitatea 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 finală.	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 și a proiectului	- Expunerea liberă a studentului; -Prezentarea orală a temei de casă; - Prezentarea orală a proiectului;	10% 20% 20%
10.6 Standard minim de performanță	1. Comunicarea unor informații utilizând corect limbajul științific specific managementului carierelor 2. Cunoașterea principalelor activități specifice managementului carierei resurselor umane și a practicilor specifice din U.E. 4. Nota 5 la evaluarea finală		

Data completării
20 septembrie 2017

Titular de curs,
Lect. univ. dr. Maria-Eliza Antoniu

Titular de seminar,
Lect. univ. dr. Maria-Eliza Antoniu

Data aprobării în Consiliul departamentului,
03 octombrie 2017

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

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

FIȘA DISCIPLINEI

Sisteme informatice utilizate în managementul resurselor umane, 2017-2018

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	Master
1.6	Programul de studiu / calificarea	Managementul Strategic al Resurselor Umane / Economist

2. Date despre disciplină

2.1		Denumirea disciplinei				Sisteme informatice utilizate în managementul resurselor umane									
2.2		Titularul activităților de curs				Conf.univ.dr. Șerbănescu Luminița									
2.3		Titularul activităților de seminar				Conf.univ.dr. Șerbănescu Luminița									
2.4		Anul de studii	II	2.5		Semestrul	I	2.6		Tipul de evaluare	V	2.7		Regimul disciplinei	O

3. Timpul total estimat

3.1	Număr de ore pe săptămână	3	3.2	din care curs	1	3.3	S / L / P	2
3.4	Total ore din planul de învăț.	42	3.5	din care curs	14	3.6	L	28
Distribuția fondului de timp alocat studiului individual								ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								20
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								15
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii, eseuri								17
Tutorat								2
Examinări								4
Alte activități								-
3.7	Total ore studiu individual	58						
3.8	Total ore pe semestru	100						
3.9	Număr de credite	4						

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1	De curriculum	Cunoștințe de Informatică economică (anul I de studii la licență)
4.2	De competențe	Cunoașterea, înțelegerea și utilizarea limbajului domeniului de studiu și fundamental: concepte, principii metode, modele și teorii Notiuni de bază despre reprezentarea și organizarea informației, stocarea și securitatea datelor

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1	De desfășurare a cursului	- Sală de curs dotată cu calculator(laptop), videoproiector și conexiune wireless (Internet și Intranet)
5.2	De desfășurare a laboratorului	- Sală de laborator dotată cu: calculatoare (licență MS Windows și MS Office), aplicație Business Intelligence(QlikView), conexiune Internet și cu videoproiector

6. Competențe specifice vizate

Competențe profesionale	- C3. Evaluarea performanțelor profesionale ale resurselor umane, motivarea și recompensarea angajaților - 1 PC - C4. Utilizarea unor metode calitative și cantitative de cercetare în domeniul managementului resurselor umane - 2 PC
Competențe transversale	CT2 Planificarea și organizarea resurselor umane în cadrul unui grup sau a unei organizații, în condiții de conștientizare a responsabilității pentru rezultatele profesionale - 1 PC

7. Obiectivele disciplinei

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Însușirea de către studenți a instrumentelor necesare proiectării și utilizării pachetelor de programe care folosesc baze de date, sub sistemul de operare WINDOWS. Formarea capacităților de analiză a unei probleme economice, dezvoltarea abilităților de proiectare logică și fizică a bazei de date care rezolvă o problema enunțată și crearea rapoartelor de analiză specifice resurselor umane cu ajutorul instrumentelor de BI.
7.2 Obiectivele specifice	<u>A. Obiective cognitive</u> - Înțelegerea impactului tehnologiilor informației și a comunicațiilor în societate, a conexiunilor dintre informatică și alte obiecte de studiu, precum și identificarea

	posibilităților de utilizare a SGBD-urilor în disciplinele specializării de bază; - Prezentarea principiilor de organizare și exploatare a bazelor de date - Cunoașterea și aprofundarea elementelor fundamentale și de detaliu în ce privește lucrul cu bazele de date. - Cunoașterea aplicației QlikView, cel mai frecvent utilizat instrument de BI; B. Obiective procedurale - Utilizarea sistemului de gestiune a bazelor de date Access - Aplicarea unor principii pentru creșterea eficienței activităților manageriale folosind baze de date și BI. - Utilizarea adecvată de criterii și metode de selectare și evaluare, pentru a aprecia calitatea, meritele și limitele unor sisteme informatice specifice managementului resurselor umane - Elaborarea unor teme de casă profesionale prin care sunt valorificate rapoarte de analiză specializată și profesionalizată din categoria managementului resurselor umane C. Obiective atitudinale - Respectarea normelor de etică și deontologie informatică fundamentate pe principiile autonomiei informaționale, confidențialității, transparenței, relevanței; - Familiarizarea cu rolurile specifice din rețeaua unei echipe și cooperarea în activitățile specifice sau munca în echipă pentru rezolvarea diferitelor teme de casă și referate; - Utilizarea unor metode specifice de elaborare a unui plan de dezvoltare personală și profesională, alături de conștientizarea nevoii de formare continuă care să includă educația managerială.
--	--

8. Conținuturi

8.1. Curs		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1.	Utilizarea tehnologiilor informaționale în management - Internetul și Intranetul - sisteme ERP - depozite de date	1		
2.	Utilizarea bazelor de date relaționale în managementul resurselor umane - Clasificarea datelor - modelare - metode de organizarea a datelor în fișiere clasice;	1	- Expunere interactivă - prelegerea participativă - dezbateră - problematizarea - modelarea - exemplificarea	Prezentare folosind calculator și videoproiector
3.	Sisteme de gestiune a bazelor de date: - Modelul ierarhic; - Modelul rețea; - Modelul relațional	1		
4.	Caracteristici ale bazelor de date relaționale - Elemente definitorii, caracteristici - Proiectarea unei baze de date relaționale	1		
5.	Utilizarea bazelor de date Access în managementul resurselor umane - Obiectele Acces de rang superior. - Fereastra DATABASE	1		
6.	Utilizarea tabelor în Access - Stările unei table; - Proiectarea(Design) tabelor; - Câmpurile tablei; Numele câmpurilor; - Tipurile de date ale câmpurilor; - Proprietățile câmpurilor; - Proprietatea LookUp; - Cheia primară (principală); - Proprietățile tablei.	1		
7.	Relații: - Domeniul de valabilitate al relațiilor; - Relațiile permanente; - Relațiile temporare; - Crearea relațiilor permanente; - Proprietățile unei relații; - Tipul relației; - Integritatea referențială; - Tipul de legătură(asociere) a unei relații - Join Type;	1		
8.	Interogarea bazelor de date ACCESS - Interogarea bazelor de date, tipuri de interogări - Limbajul SQL – interogarea și actualizarea BD	1		

9.	- Proiectarea cererilor de selecție: - Select Query; - Crosstab Query; - Union Query			
10.	Proiectarea cererilor acțiune: - Update Query; - Delete Query; - Append Query; - Make-Table Query	1		
11.	Proiectarea și realizarea rapoartelor ACCESS: - Rapoartele – modalitate de prezentare a situațiilor rezultate din prelucrarea datelor	1		
12.	Instrumente de Business Intelligence pentru managementul resurselor umane - noțiunea de BI - soluții software pentru implementare BI	1		
13.	Proiectarea rapoartelor de analiză cu ajutorul aplicației QlikView - prezentarea aplicației QlikView - caracteristicile rapoartelor de analiză	1		
14.	Studii de caz privind proiectarea rapoartelor de analiza necesare managementului resurselor umane	1		
Bibliografie 1. Șerbănescu, L., <i>Baze de date relaționale</i>, Editura Paralela 45, 2008 2. Bălăceanu, D., <i>Components of a Business Intelligence software solution</i>, Informatica Economică, nr. 2 (42), Romania: Infocore Publishing House, 2007. 3. Currie, D., <i>Introducere în managementul resurselor umane</i>, București: CODECS, 2009. 4. Preda, Ana-Maria, <i>Informatica aplicată în economie - Baze de date și sisteme de gestiune a bazelor de date</i>, Editura Didactica și Pedagogica, 2009 5. Constantinescu D., <i>Managementul resurselor umane</i>, Editura Fundatia Culturala Libra, 2007 6. Șerbănescu, L., <i>Baze de date – curs pentru IFR</i>, Editura Sitech, 2010 7. QlikTech International, . <i>QWT Business Intelligence – Enterprise Script</i>, Sweden: Qlik®Tech International AB, 2010 8. Turban, E., Aronson, J.E., Liang, T.P., & Sharda, R. <i>Decision Support and Business Intelligence Systems</i>, Pearson, New Jersey: Prentice Hall, 2007 9. Carlos Coronel, Steven Morris, Peter Rob, <i>Database Systems: Design, Implementation, and Management</i>, Course Technology, 2012 10. Stephen Haag, Maeve Cummings, <i>Management Information Systems for the Information Age</i>, McGraw-Hill/Irwin, 2012				
8.2. Aplicații: Seminar		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Instrumente și tehnici de lucru pe Internet	2		
2	Proiectarea modelului Entitate-Asociere ▪ realizarea unor modele ale unor obiecte sau fenomene din lumea reală	2		
3	Proiectarea bazelor de date relaționale: ▪ proiectarea modelului relațional	2		
4	Aplicarea principiilor de normalizare a bazelor de date ▪ extragerea dintr-o tabelă a informațiilor care se repeta ▪ construirea relațiilor între tabele ▪ schema unei baze de date	2		
5	Prezentarea SGBD-ului Access: ▪ crearea, deschiderea, protejarea unei baze de date Access ▪ obiecte de rang superior	2	- exemplificarea din domeniul economic - dialogul - dezbateră - aplicații propuse	Aplicații, lucrări laborator, prezentare proiect, teste
6	Crearea tabelelor Access: ▪ tipuri de date, proprietăți ale câmpurilor ▪ stabilirea cheii primare simple și compuse	2		
7	Relaționarea bazei de date: ▪ exemplificarea relațiilor one-to-many, many-to-many, one-to-one	2		
8	Stabilirea integrității referențiale: ▪ proprietate Cascade Update Related Field ▪ proprietate Cascade Delete Related Record	2		
9	Interogări de selecție ▪ crearea unei interogări de selecție ▪ sortarea și filtrarea datelor extrase	2		

	- lucrul cu parametrii - interogări cu clauza TOTALS - vizualizarea și interpretarea interogarilor SELECT, CROSSTAB și UNION			
10	Interogări de acțiune - efectele de modificare a structurii și conținutului BD, cu păstrarea integrității și consistenței acesteia - modalități de creare și utilizare a interogărilor de acțiune - vizualizarea și interpretarea interogarilor APPEND, DELETE, UPDATE	2		
11	Crearea și utilizarea rapoartelor - construirea rapoartelor pe bază de interogări - modificări în modul Design View - rapoarte grafice	2		
12	Instrumente de Business Intelligence pentru managementul resurselor umane importarea datelor din diferite surse de date(Excel, Access)	2		
13	Proiectarea rapoartelor de analiză cu ajutorul aplicației QlikView - realizarea graficelor pentru managementul resurselor umane(tablou de bord, salariu tarifar, bonus, concediu de odihna) - proiectarea tabelelor de analiză	2		
14	Proiectarea unei baze de date pentru domeniul economic la nivel de grupuri de studenți	2		
Bibliografie - Șerbănescu, L., <i>Baze de date relaționale</i>, Editura Paralela 45, 2008 - Bălăceanu, D., <i>Components of a Business Intelligence software solution</i>, Informatica Economică, nr. 2 (42), Romania: Infocore Publishing House, 2007. - Currie, D., <i>Introducere în managementul resurselor umane</i>, București: CODECS, 2009. - Preda, Ana-Maria, <i>Informatica aplicata in economie - Baze de date si sisteme de gestiune a bazelor de date</i>, Editura Didactica si Pedagogica, 2009 - Constantinescu D., <i>Managementul resurselor umane</i>, Editura Fundatia Culturala Libra, 2007 - Șerbănescu, L., <i>Baze de date –curs pentru IFR</i>, Editura Sitech, 2010 - QlikTech International, <i>QWT Business Intelligence – Enterprise Script</i>, Sweden: Qlik®Tech International AB, 2010 - Turban, E., Aronson, J.E., Liang, T.P., & Sharda, R. <i>Decision Support and Business Intelligence Systems</i>, Pearson, New Jersey: Prentice Hall, 2007 - Carlos Coronel, Steven Morris, Peter Rob, <i>Database Systems: Design, Implementation, and Management</i>, Course Technology, 2012 - Stephen Haag, Maeve Cummings, <i>Management Information Systems for the Information Age</i>, McGraw-Hill/Irwin, 2012				

* Note:

- Laboratoarele se vor desfășura pe bază de exemple din domeniul economic, dezbateri, lucru în grup etc, activități care vor fi luate în considerare la evaluarea finală.
- Proiectele vor fi realizate în echipă

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

- corectitudinea și acuratețea folosirii conceptelor teoretice și a aplicațiilor practice însușite la nivelul disciplinei – în concordanță cu ceea ce se face în alte centre universitare din țara și din străinătate.
- competențele procedurale și atitudinale ce vor fi achiziționate la nivelul disciplinei – vor satisface așteptările reprezentanților asociațiilor profesionale și angajatorilor din domeniul economic.
- Întâlniri periodice cu angajatorii în scopul corelării conținutului disciplinei și metodelor de predare cu așteptările acestora

Notă: Universitatea 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 finală - examinare scrisă (întrebări teoretice și studii de caz)	10 %
10.5 Seminar	-participarea activă la laborator, rezolvarea studiilor de caz;	Evaluare periodică- examinare scrisă - rezultat agregat al testelor în număr minim 2	30 %

	- participarea la realizarea lucrărilor de laborator	Proba practica	30 %
	- gradul de încadrare în cerințele impuse în ceea ce privește realizarea proiectului	Participarea individuală sau în echipă la realizarea și prezentarea proiectului	30 %
10.6 Standard minim de performanță	Nota 5 la evaluarea finală și rezolvarea în proporție de 50% a cerințelor de la lucrările de laborator		

Data completării
20 septembrie 2017

Titular de curs,
Conf. univ. dr. Luminița Șerbănescu

Titular de seminar,
Conf. univ. dr. Luminița Șerbănescu

Data aprobării în Consiliul departamentului,
03 octombrie 2017

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

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

FIȘA DISCIPLINEI

Managementul grupurilor de muncă, 2017-2018

1. Date despre program

1.1	Instituția de învățământ superior	Universitatea din Pitești
1.2	Facultatea	Facultatea de Științe Economice
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												Managementul grupurilor de muncă			
2.2 Titularul activităților de curs												Lect.univ.dr. Popescu Emilia			
2.3 Titularul activităților de seminar												Lect.univ.dr. Popescu Emilia			
2.4 Anul de studii		II		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	2	3.2	din care curs	1	3.3	S / L / P	1
3.4	Total ore din planul de învăț.	28	3.5	din care curs	14	3.6	S / L / P	14
Distribuția fondului de timp alocat studiului individual								ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								14
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								25
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii, eseuri								27
Tutorat								2
Examinări								2
Alte activități								2
3.7	Total ore studiu individual	72						
3.8	Total ore pe semestru	100						
3.9	Număr de credite	4						

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1	De curriculum	Cunoașterea elementelor de management și de managementul resurselor umane studiate la ciclul de licență
4.2	De competențe	Capacități de analiză, sinteză, gândire divergentă

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 temei de casă

6. Competențe specifice vizate

Competențe profesionale	- C1. Identificarea nevoilor de dezvoltare a resurselor umane din organizație - 1 PC - C2. Elaborarea strategiei de resurse umane la nivel de organizație, considerând viziunea firmei și situația pieței muncii - 1 PC ; - C5. Rezolvarea problemelor legate de resursele umane: comunicare organizațională, managementul conflictelor, negociere – 1 PC.
Competențe transversale	CT2 Planificarea și organizarea resurselor umane în cadrul unui grup sau a unei organizații, în condiții de conștientizare a responsabilității pentru rezultatele profesionale – 1 PC;

7. Obiectivele disciplinei

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Dezvoltarea capacităților și abilităților cursanților în organizarea ergonomică a muncii și implementarea Sistemului de normative de timp de muncă pe mișcări
7.2 Obiectivele specifice	<u>A. Obiective cognitive</u> - Cunoașterea și înțelegerea conceptului de management al grupurilor; - Explicarea semnificației psihosociomanageriale a relațiilor umane în cadrul grupurilor de muncă; - Însușirea ghidurilor comunicării în grup pentru întâlniri eficiente și pentru asigurarea succesului și satisfacției manageriale; - Explicarea, interpretarea și abordarea științifică a problemelor complexe ce apar în

	managementul grupurilor în vederea elaborării celor mai bune decizii. 5. Definirea corectă a obiectului de studiu a disciplinei Managementul grupurilor de muncă și stabilirea relațiilor pe care aceasta le are cu alte științe economice B. Obiective procedurale 1. Elaborarea unui proiect la nivel de firmă și componentele sale 2. Rezolvarea de studii de caz aferente comunicării verbale și non-verbale în grup; 3. Identificarea unor situații concrete privind promovarea unui management neconflictual în cadrul organizației; 4. Utilizarea unor metode de autoevaluare a propriei activități de învățare. C. Obiective atitudinale 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	Grupurile de muncă	1	- prelegerea - dezbateră cu oponent imagar - organizatorul grafic	<i>Prezentarea în power –point</i>
2	Comunicarea verbală în cadrul grupului	2		
3	Comunicarea nonverbală în cadrul grupului	1		
4	Comunicarea în scris	2		
5	Relațiile umane, opinia colectivă și starea de spirit în managementul firmei	2		
6	Stările conflictuale în cadrul grupurilor de muncă	2		
7	Psihologia riscului și stresului managerial în cadrul grupurilor de muncă	2		
8	Succesul și satisfacția managerială în cadrul grupurilor de muncă	1		
9	Leadership-ul, cultura organizațională și cultura managerială în cadrul grupurilor de muncă	1		
Bibliografie 1. Mincă, E. - Elemente de productică , Editura Matrixrom, București, 2014 2. Neagu, C. - Tratat de organizare industrială , Editura Matrixrom, București, 2015 3. Adam Jr.,E.E., Ebert,R. - Managementul producției și al operațiunilor , Editura Teora, 2009 4. Marian Popescu, Emilia Popescu, Daniela Popescu, Fundamentele managementului grupurilor de muncă , Ed. Alma Mater, Sibiu, 2009 5. Năstase, M., Lideri, leadership și organizația bazată pe cunoștințe , București, Ed. ASE, 2007 6. Dean, W., Leadership real. Oameni și organizații, față în față cu marile lor provocări , Ed. Codecs, 2007 7. Chelcea, S., Psihosociologie. Teorii și cercetări , aplicații. Ed. Polirom, 2008 8. Brătianu, C., Leadership and management in the transition Romania higher education system , Management & Marketing, Vol 3, no. 2, 2008 9. Baker, Ph., Secretele oamenilor împliniți , Ed. Amaltea, 2008 10. Avădăroaice, Gh., Liderul și munca în echipă , Ed. Antet, 2007 11. Burloiu, P., Managementul resurselor umane. Tratat globală interdisciplinară , Editura Lumina Lex, București, 1997				
8.2. Aplicații: Seminar		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Conceptul de grup, procesele de grup și eficiența grupului. Cunoașterea grupurilor	1	- dialogul - dezbateră lucru în echipa - conversația euristică	Studiu de caz, prezentare temă de casă, test de verificare
2	Comunicarea verbală – arta de a pune întrebări, categoriide feed-back, crearea imaginii și puterea comunicării	2		
3	Comunicarea non-verbală. Limbajul spațiului și lucrurilor, puterea prezentării în grup	1		
4	Comunicarea în grup. Conducerea întâlnirilor	2		
5	Stiluri și modalități de comunicare în scris	1		
7	Relațiile umane în grupurile de muncă. Opinia colectivă și managementul firmei. Starea de spirit a salariaților	1		
8	Abordarea psihosocială a conflictului managerial. Tipologia conflictelor. Îndreptar pentru practicarea unui management neconflictual	1		
9	Implicațiile psihosociale și asumarea riscului de către manager . Natura psihosocială a cauzelor și tipologia riscurilor în managementul firmei	2		

FIȘA DISCIPLINEI

Managementul cercetării și planificării resurselor umane și materiale, 2017-2018

1. Date despre program

1.1	Instituția de învățământ superior	Universitatea din Pitești
1.2	Facultatea	Facultatea de Științe Economice
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. Dă date despre disciplina					Managementul cercetării și planificării resurselor umane și materiale						
2.1	Denumirea disciplinei				Conf.univ.dr. Doruleț Grădinaru						
2.2	Titularul activităților de curs				Conf.univ.dr. Doruleț Grădinaru						
2.3	Titularul activităților de seminar				Conf.univ.dr. Doruleț Grădinaru						
2.4	Anul de studii	II	2.5	Semestrul	I	2.6	Tipul de evaluare	V	2.7	Regimul disciplinei	O

3. Timpul total estimat

3.1	Număr de ore pe săptămână	3	3.2	din care curs	1	3.3	S / L / P	2
3.4	Total ore din planul de învăț.	42	3.5	din care curs	14	3.6	S / L / P	28
Distribuția fondului de timp alocat studiului individual								ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								14
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								20
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii, eseuri								18
Tutorat								2
Examinări								2
Alte activități								2
3.7	Total ore studiu individual	58						
3.8	Total ore pe semestru	100						
3.9	Număr de credite	4						

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1	De curriculum	Cunoașterea elementelor de management studiate la ciclul de licență
4.2	De competențe	Capacități de analiză, sinteză, gândire divergentă

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 temei de casă

6. Competențe specifice vizate

Competențe profesionale	- C1. Identificarea nevoilor de dezvoltare a resurselor umane din organizație – 1 PC - C2. Elaborarea strategiei de resurse umane la nivel de organizație, considerând viziunea firmei și situația pieței muncii – 1 PC - C4. Utilizarea unor metode calitative și cantitative de cercetare în domeniul managementului resurselor umane – 1 PC
Competențe transversale	CT2. Planificarea și organizarea resurselor umane în cadrul unui grup sau a unei organizații, în condiții de conștientizare a responsabilității pentru rezultatele profesionale – 1 PC;

7. Obiectivele disciplinei

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Dezvoltarea capacităților și abilităților cursanților în utilizarea instrumentelor planificării pentru fundamentarea planului economic al întreprinderii și a desfășurării activității de cercetare științifică în Managementul previzional al resurselor umane
7.2 Obiectivele specifice	<u>A. Obiective cognitive</u> - Cunoașterea și înțelegerea conceptului de funcționare a resurselor umane și a rolului managerului de resurse umane în cadrul organizației; - Formularea și aplicarea politicilor de managementul resurselor umane la nivelul organizației; - Însușirea opțiunilor în managementul previzional al resurselor umane și a metodelor utilizate în analiza posturilor; - Explicarea conceptelor de bază în teoria ordonanțării pentru un ansamblu de activități în condițiile unor resurse umane și materiale date <u>B. Obiective procedurale</u>

	1. Elaborarea unui proiect la nivel de firmă și componentele sale 2. Rezolvarea de studii de caz referitoare la fundamentarea planului economic al întreprinderii și a instrumentelor planificării; 3. Identificarea unor situații concrete de aplicare a tehnicilor de prognoză, de planificare operațională și de elaborare a bugetelor; 4. Familiarizarea cursanților cu conținutul metodelor de planificare în rețea a resurselor umane și materiale la nivelul întreprinderii C. Obiective atitudinale 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	Legătura dintre managementul resurselor umane și managementul strategic al organizației. Evaluarea funcțiunii de resurse umane. Funcțiunea de resurse umane. Rolul managerului de resurse umane în cadrul organizației	1	- prelegerea - dezbateră cu oponent imaginar - organizatorul grafic	Prezentarea în power –point
2	Sistemul de management al resurselor umane și mediul său. Formularea și aplicarea politicilor. Politica de management al resurselor umane	1		
3.	Managementul previzional al resurselor umane – definire, opțiuni și conținut. Evaluarea Managementului previzional al resurselor umane	1		
4.	Analiza posturilor de lucru. Metode folosite pentru culegerea informațiilor necesare analizei	1		
5.	Mobilizarea și dinamică echipelor de muncă	1		
6.	Planul economic al întreprinderii ca instrument al politicilor manageriale de producție. Fundamentare. Planificarea agregată. Agregarea de "jos în sus" și de "sus în jos"	2		
7.	Instrumentele planificării pentru fundamentarea indicatorilor economici	1		
8.	Metoda CPM (Critical Path Method) de planificare în rețea a resurselor umane și materiale. Metoda MPM (Metra Potential Method) de planificare în rețea a resurselor umane și materiale	2		
9.	Metoda PERT (Program Evaluation and Review Technique) de planificare în rețea a resurselor umane și materiale	2		
10	Repartizarea lucrărilor pe executanți prin metode ale cercetării operaționale. Alocarea și nivelarea resurselor	2		
Bibliografie 1. Guran, M., Managementul cercetării, dezvoltării și inovării , Editura AGIR, București, 2010 2. Vișan, S., L.F. Botez, Organizarea cercetării – dezvoltării , Editura ASE, București, 2011 3. Nicolescu, O., Russu, C., Managementul cercetării – dezvoltării , Editura Pro-Universitaria, București, 2011 4. Ghenea, M. – Antreprenoriat. Drumul de la idei către oportunități și succes în afaceri , SC Universul juridic SRL, 2011 5. Grigorescu, A. - Practica managementului proiectelor , Editura Uranus, București, 2009 6. L.M. Baloiu ș.a. – Management inovațional , Editura ASE, București, 2008 7. Burliou, P., Managementul resurselor umane. Tratat globală interdisciplinară , Editura Lumina Lex, București, 1997 8. Currie, D., Introducere în managementul resurselor umane , CODECS, București, 2009 9. Pănișoară, G., Pănișoară, I.O., Managementul resurselor umane, Ghid practic , Ediția a II-a, Editura Polirom Iași, 2006 10. Bălan, C., Logistica , Editura Uranus, București, 2006 11. Cârstea, G., Asigurarea și gestiunea resurselor materiale. Marketingul aprovizionării , Editura Economică, București, 2006 12. Borza, A., Managementul resurselor materiale , Editura Risoprint, Cluj-Napoca, 2005 13. Victor, R., Managementul proiectelor , Editura Universitară, București, 2008 14. Iacom, D., Cercetare Operațională, Teorie și aplicații în inginerie industrială , Editura Universității din Pitești, 2006 15. Grădinaru, D. - Managementul proiectelor (format electronic), 2015				
8.2. Aplicații: Seminar		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Efectuarea cercetărilor interdisciplinare în analiza și evaluarea capitalului uman în întreprindere	2	- dialogul - dezbateră lucru în echipa - conversația euristică	Studiu de caz, prezentare temă de casă, test de verificare
2	Rolul managerului de resurse umane în cadrul organizației. Evaluarea funcțiunii de resurse umane	2		
3	Formularea și aplicarea politicilor de resurse umane în viziunea sistemică a managementului de resurse umane	2		

4	Modalități de evaluare a managementului previzional al resurselor umane	2		
5	Analiza posturilor de lucru. Etape și metode utilizate în culegerea informațiilor necesare analizei	3		
6	Echipele și rolul lor în organizațiile moderne. Roluri individuale în echipă. Dinamica echipelor de muncă	2		
7	Fundamentarea Planului economic al întreprinderii	3		
8	Utilizarea instrumentelor planificării în fundamentarea indicatorilor economici	2		
9	Planificarea în rețea a activităților ce presupun resurse umane și materiale prin metoda C.P.M.	2		
10	Planificarea în rețea a activităților ce presupun resurse umane și materiale prin metoda M.P.M	2		
11	Planificarea în rețea a activităților ce presupun resurse umane și materiale prin metoda P.E.R.T.	2		
12	Utilizarea algoritmului ungar în repartizarea lucrărilor pe executanți	2		
13	Alocarea și nivelarea resurselor	2		

Bibliografie

4. Grădinaru, P., Grădinaru, D., **Economia și organizarea ergonomică a muncii. Tratat interdisciplinar cu aplicații în procesele de producție și de transporturi**, Editura Universității din Pitești, 2005
5. Irimie, S., **Ergonomie industrială**, Editura AGIR, București, 2008
6. Mincă, E. - **Elemente de productică**, Editura Matrixrom, București, 2014
1. Postăvaru, M., **Managementul energetic uman**, Editura MatrixRom, București, 2012
2. Ciobanu, O., Apostol, I., **Tehnologie ergonomică**, Editura Universitatea "Gr.T.Popa", Iași, 2013
3. Ioana, A., Semenescu, A., Preda, C.F., Bogdan, O., Marcu, D., **Legislația muncii**, ISBN 978-973-755-798-8
1. Burloiu, P., **Managementul resurselor umane. Tratat globală interdisciplinară**, Editura Lumina Lex, București, 1997

9. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori 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 cercetării și planificării resurselor umane și materiale*.

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.	30 % 10%
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.	30% 30%
10.6 Standard minim de performanță	1. Comunicarea unor informații utilizând corect limbajul științific referitor la sistemul de management al resurselor umane și materiale 2. Cunoașterea conceptelor de bază proprii disciplinei "Managementul cercetării și planificării resurselor umane și materiale" 3. Capacitatea de a utiliza instrumentele planificării în fundamentarea indicatorilor economici 4. Nota 5 la evaluarea finală. Studentul trebuie să: - construiască graful rețea pentru planificarea activităților prin metoda CPM; - cunoască principiile planificării agregate.		

Data completării
30 septembrie 2017

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

Titular de seminar,
Conf. univ. dr. Doruleț Grădinaru

Data aprobării în Consiliul departamentului,
3 octombrie 2017

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

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

FIȘA DISCIPLINEI

Cultură organizațională, 2017-2018

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	Master
1.6	Programul de studiu / calificarea	Managementul Strategic al Resurselor Umane / Economist

2. Date despre disciplină

2.1	Denumirea disciplinei					Cultură organizațională					
2.2	Titularul activităților de curs					Lect.univ.dr. Antoniu Maria-Eliza					
2.3	Titularul activităților de seminar					Lect.univ.dr. Antoniu Maria-Eliza					
2.4	Anul de studii	II	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 / L / P	2
3.4	Total ore din planul de învăț.	56	3.5	din care curs	28	3.6	S	28
Distribuția fondului de timp alocat studiului individual								ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								26
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii, eseuri								30
Tutorat								5
Examinări								3
Alte activități								-
3.7	Total ore studiu individual	94						
3.8	Total ore pe semestru	150						
3.9	Număr de credite	6						

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1	De curriculum	Cunoașterea elementelor de management general și comportament organizațional, discipline studiate în anul I, respectiv II licență.
4.2	De competențe	Capacități de analiză, sinteză, gândire divergentă

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 - Respectarea termenelor de predare a temei de casă și a proiectului

6. Competențe specifice vizate

Competențe profesionale	- C.1. Capacitatea de cunoaștere și aplicare a metodelor și tehnicilor specifice managementului resurselor umane – 1 PC; - C.2. Dezvoltarea capacității de a aplica noi teorii și concepte de gestionare a resurselor umane în situații specifice mediului socio-economic actual – 1 PC; - C.3. Formarea capacității de evaluare a competențelor proprii și ale angajaților și de comunicare a rezultatelor – 1 PC; - C.5. Fundamentarea complexă a deciziilor manageriale în domeniul resurselor umane – 2 PC; - C.6. Cunoașterea și aplicarea legislației privind forța de muncă;
Competențe transversale	- CT1. Planificarea, organizarea și dezvoltarea resurselor umane în cadrul unei organizații, în condiții de dezvoltare a responsabilității pentru rezultatele profesionale – 1 PC - CT2. Executarea unor sarcini profesionale complexe referitoare la resursele umane ale unei organizații, în condiții de asumare a responsabilității profesionale – 1 PC - CT3. Asumarea nevoii de formare continuă pentru a crea premisele de progres în cariera și adaptare a propriilor competențe profesionale și manageriale la dinamica mediului economic – 2 PC.

7. Obiectivele disciplinei

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Familiarizarea studenților masteranzi cu aspecte privind fundamentarea și evoluția culturii organizațiilor moderne, cu aplicabilitate în mediul organizațional național și european precum și cu o aprofundare a înțelegerii culturii organizaționale și a implicațiilor acesteia asupra competitivității organizațiilor.
7.2 Obiectivele specifice	<u>A. Obiective cognitive</u> Cunoașterea elementelor teoretico-metodologice ale culturii și comportamentului organizațional Înțelegerea și interpretarea conținuturilor; Identificarea asemănărilor și deosebirilor de natură managerială care determină anumite

	evoluții în contexte culturale specifice Dezvoltarea capacității studenților de organizare și planificare, de analiză și sinteză. Înțelegerea realităților concrete și tendințelor viitoare în conturarea culturilor organizaționale, la nivel micro și macroeconomic B. Obiective procedurale Capacitatea de înțelegere a complexității și dinamismului mediului organizațional actual Aplicarea cunoștințelor dobândite în activitatea practică din context organizațional; Dezvoltarea capacității de abordare științifică a proceselor manageriale: dezvoltarea capacității de decizie, organizare etc, Dezvoltarea aptitudinilor de analiză și evaluare a comportamentului și culturii organizaționale. C. Obiective atitudinale Înțelegerea importanței studierii comportamentului și culturii organizaționale Dezvoltarea capacității de a lucra în cadrul unor echipe interdisciplinare; Dobândirea abilității de relaționare interpersonală Dobândirea abilității de manifestare ca manager flexibil, adaptiv în contexte diferite
--	--

8. Conținuturi

8.1. Curs		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Conținutul, caracteristicile și rolurile culturii organizaționale	2	- prelegerea - dezbateră cu oponent imaginar - organizatorul grafic	Prezentarea în power –point
2	Modalități de manifestare a culturii organizaționale (4 ore)	4		
3.	Cultura managerială: definire și conținut; valorile manageriale; funcțiile culturii manageriale	4		
4.	Leadership-ul, cultura organizațională și cultura managerială: relația dintre leadership, cultura organizațională și cea managerială; leadership-ul cultural	4		
5.	Analiza culturii organizaționale: necesitate, importanță, implicații.	2		
6.	Caracteristici ale culturii organizaționale în firmele din România	4		
7.	Modele de schimbare ale culturii organizaționale	4		
8.	Modele de analiză și schimbare a culturii organizaționale în România	4		
Bibliografie				
1. Alvesson M., Svenigssen S., Changing organizational culture , 2nd Edition, Taylor & Francis Group, Routledge, NY, USA, 2016				
2. Alvesson M., Understanding organizational culture , 2nd Edition, Sage Publications Ltd., London , UK, 2013				
3. Cameron S.K, Quinn E.R., Diagnosing and changing organizational culture , Jossey-Bass, a Wiley Imprint , San Francisco, U.S.A., 2006				
4. Gănescu C., Cultura organizațională și competitivitatea , Editura Universitară, București, 2011;				
5. Gomez – Mejia L., balkin D., Cardy R., Managing organizational culture and change , McGraw Hill Companies, 2004				
6. Ionescu GH., Dimensiunile culturale ale managementului , Editura Economică, București, 1996;				
7. Jones, R. G., Organizational Theory, Design and Change – 4th edition”, Pierson, New-Jersey, 2004				
8. Lussier, R. & Achua Ch., Leadership: Theory, Application, Skill Development , 2 Edition- Thomson, South Western, USA., 2004				
9. Mullins J. L., Management and Organizational Behavior – 6th edition, Pearson Education, 2002				
10. Năstase M., Cultura organizațională și managerială , http://www.biblioteca-digitala.ase.ro/biblioteca/carte2.asp?id=325&idb=				
11. Shein H. E., Organizational culture and leadership , 4th Edition, Jossey-Bass, John Wiley & Sons Inc., San Francisco, USA, 2010				
12. Stanciu S., Cultură și comportament organizațional , Editura Ionescu M.A., Comunicare.ro, București, 2005.				
8.2. Aplicații: Seminar		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Seminar organizatoric: prezentarea obiectivelor disciplinei și a competențelor vizate; prezentarea generală a structurii proiectului ce trebuie elaborat și distribuirea temelor	1	- dialogul - dezbateră lucru în echipa - conversația euristică	Studiu de caz, prezentare temă de casă, test de verificare
2	Elemente determinante ale culturii organizaționale. Studiu de caz: sistemul de management la SC RoConstructis SA	2		
3	Identificarea și analizarea elementelor chei specifice culturii organizaționale. Studiu de caz Chemie SA	2		
4	Relația cultură managerială – performanță organizațională. Studiu de caz Electrico LTD	2		
5	Implicații ale viziunii liderilor asupra culturii organizaționale și manageriale din cadrul unei firme. Studiu de caz	4		
6	Cultura organizațională: identificarea și analizarea tipurilor de culturi	4		
7	Auditarea culturii organizaționale: metode, studiu de caz SC RoMobil SA	4		
8	Aspecte specifice privind evaluarea culturii organizaționale și	2		

	manageriale: tipuri de abordări și metode de cercetare (2 ore)		
9	Climatul organizațional și influența acestuia asupra culturii organizaționale	3	
10	Schimbarea organizațională: modele (Modelul Lewin, modelul Moorhead – Griffin ș.a.); implicații asupra resurselor umane	4	

Bibliografie

1. Alvesson M., Svenigsson S., **Changing organizational culture**, 2nd Edition, Taylor & Francis Group, Routledge, NY, USA, 2016
2. Alvesson M., **Understanding organizational culture**, 2nd Edition, Sage Publications Ltd., London, UK, 2013
3. Cameron S.K., Quinn E.R., **Diagnosing and changing organizational culture**, Jossey-Bass, a Wiley Imprint, San Francisco, U.S.A., 2006
4. Gănescu C., **Cultura organizațională și competitivitatea**, Editura Universitară, București, 2011;
5. Gomez – Mejia L., Balkin D., Cardy R., **Managing organizational culture and change**, McGraw Hill Companies, 2004
6. Ionescu G.H., **Dimensiunile culturale ale managementului**, Editura Economică, București, 1996;
7. Jones, R. G., **Organizational Theory, Design and Change – 4th edition**, Pierson, New-Jersey, 2004
8. Lussier, R. & Achua Ch., **Leadership: Theory, Application, Skill Development**, 2 Edition- Thomson, South Western, USA., 2004
9. Mullins J. L., **Management and Organizational Behavior**– 6th edition, Pearson Education, 2002
10. Năstase M., **Cultura organizațională și managerială**, <http://www.biblioteca-digitala.ase.ro/biblioteca/carte2.asp?id=325&idb=>
11. Shein H. E., **Organizational culture and leadership**, 4th Edition, Jossey-Bass, John Wiley & Sons Inc., San Francisco, USA, 2010
12. Stanciu S., **Cultură și comportament organizațional**, Editura Ionescu M.A., Comunicare.ro, București, 2005

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 din domeniul economic
- Întâlniri periodice cu angajatorii în scopul corelării conținutului disciplinei și metodelor de predare cu așteptările acestora

Notă: Universitatea 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 finală.	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 și a proiectului	- Expunerea liberă a studentului; -Prezentarea orală a temei de casă; - Prezentarea orală a proiectului;	10% 20% 20%
10.6 Standard minim de performanță	1. Comunicarea unor informații utilizând corect limbajul științific specific disciplinei Cultură Organizațională 2. Cunoașterea noțiunilor fundamentale privind cultura organizațională și componentele acesteia 4. Nota 5 la evaluarea finală		

Data completării
19 septembrie 2017

Titular de curs,
Lect. univ. dr. Maria-Eliza Antoniu

Titular de seminar,
Lect. univ. dr. Maria-Eliza Antoniu

Data aprobării în Consiliul departamentului,
03 octombrie 2017

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

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

FIȘA DISCIPLINEI

Dreptul comunitar al muncii și securității sociale, 2017-2018

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	Master
1.6	Programul de studiu / calificarea	Managementul Strategic al Resurselor Umane / Economist

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei						Dreptul comunitar al muncii și securității sociale					
2.2 Titularul activităților de curs						Conf.univ.dr. Nenu Carmen					
2.3 Titularul activităților de seminar						Conf.univ.dr. Nenu Carmen					
2.4	Anul de studii	II	2.5	Semestrul	II	2.6	Tipul de evaluare	V	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 / L / P	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								ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								25
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii, eseuri								24
Tutorat								2
Examinări								2
Alte activități								-
3.7	Total ore studiu individual	83						
3.8	Total ore pe semestru	125						
3.9	Număr de credite	5						

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1	De curriculum	Parcursarea programului de studii de licență în domeniul economic
4.2	De competențe	Capacități de analiză, sinteză, gândire divergentă

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 - Respectarea termenelor de predare a temei de casă și a proiectului

6. Competențe specifice vizate

Competențe profesionale	- C1. Identificarea nevoilor de dezvoltare a resurselor umane din organizație – 1 PC; - C2. Elaborarea strategiei de resurse umane la nivel de organizație, considerând viziunea firmei și situația pieței muncii – 1 PC; - C5. Rezolvarea problemelor legate de resursele umane: comunicare organizațională, managementul conflictelor, negociere. – 1 PC
Competențe transversale	CT1. Planificarea, organizarea și dezvoltarea resurselor umane în cadrul unei organizații, în condiții de dezvoltare a responsabilității pentru rezultatele profesionale - 2 PC;

7. Obiectivele disciplinei

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Înțelegerea corectă a particularităților legislației europene și naționale în domeniul muncii și securității sociale pentru o buna organizare a managementului de resurse umane în contextul liberalizării pieței muncii din Uniunea Europeană
7.2 Obiectivele specifice	<u>A. Obiective cognitive</u> - Cunoașterea caracteristicilor de bază ale contractului individual de muncă conform reglementărilor europene și naționale <u>B. Obiective procedurale</u> - Aplicarea principiilor de bază ce guvernează relațiile individuale de muncă - Înțelegerea corectă a raportului de subordonare dintre angajat și angajator. <u>C. Obiective atitudinale</u> - Aplicarea principiilor ce guvernează securitatea socială la nivel european și național.

8. Conținuturi

8.1. Curs		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1.	Dreptul european al muncii și securității sociale concept, principii și noțiuni subsecvente	2	- Prelegere - Dezbateri - Studiu de caz	<i>Calculator, Videoproiector Suport documentar</i>
2.	Contractul individual de muncă – element central al dreptului muncii definiție, condiții de valabilitate	2		
3.	Trăsăturile caracteristice ale contractului individual de muncă	2		
4.	Modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă reglementari naționale și europene	2		
5.	Concedierea - reglementari europene și naționale	4		
6.	Contractele de muncă tipice și atipice la nivel european	4		
7.	Raportul juridic de asigurări sociale și în reglementarea europeană	2		
8.	Drepturile și obligațiile asiguratului în sistemele de asigurări de pensii la nivelul Uniunii Europene. Conceptul de portabilitate a stagiului de cotizare	2		
9.	Raportul de asigurări sociale pentru șomaj la nivelul țărilor din Uniunea Europeană	4		
10.	Asigurările sociale pentru sănătate la nivelul Uniunii Europene	2		
11.	Contractul colectiv de muncă reglementări interne și europene	2		

Bibliografie

Cursuri, tratate.

1. Ion Traian Stefanescu, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Editura Universul Juridic, București, 2017,
2. Monica Gheorghe, Uniunea europeană și raporturile de muncă ale lucrătorilor. Provocări actuale, Editura Universul Juridic, București, 2016,
3. Carmen Nenu Dreptul muncii, Editura Sitech Craiova 2014,
4. Carmen Nenu Carmina Popescu, Dreptul asigurărilor sociale, Editura Sitech, Craiova 2014

Legislație

- Codul muncii, republicat în 2011, cu modificările și completările ulterioare
- Legea 62/2011 a dialogului social, republicată, cu modificările și completările ulterioare
- Legea 95/2005 privind reforma în domeniul sănătății
- OUG 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate
- Legea 76/2002 privind sistemul de asigurări pentru șomaj
- Legea 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice
- Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene
- Tratatul Uniunii, Directivele și Regulamentele în domeniul dreptului social.

8.2. Aplicații: Seminar		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Identificarea și înțelegerea noțiunii a trăsăturilor caracteristice și a condițiilor pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă	2	- Exercițiul - Studiul de caz - Lucrul în grup	Materiale documentare Formulare specifice
2	Delimitarea caracteristicilor modificării, suspendării și încetării contractului individual de muncă de alte tipuri de contracte, înțelegerea corectă a cazurilor prevăzute de legislația europeană și cea națională	6		
3	Aplicarea practică a cazurilor de încetare a contractului individual de muncă. Analiza comparativă a legislației europene și a celei naționale. Corectarea derulării a procedurii de concediere colectivă, potrivit normei europene	3		
4	Identificarea particularităților fiecărui tip de contract individual de muncă, întocmirea și înregistrarea acestora	1		
5	Formulare utilizate în sistemele de asigurări sociale în Uniunea Europeană	2		
6	Identificarea și înțelegerea noțiunii a trăsăturilor caracteristice și a condițiilor pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă	2		

Bibliografie

- Note de seminarii, spețe din Culegeri de jurisprudență națională și europeană și formulare utilizate în domeniu

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 din domeniul economic
- Întâlniri periodice cu angajatorii în scopul corelării conținutului disciplinei și metodelor de predare cu așteptările acestora

Notă: Universitatea 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	Evaluare finală. Test scris cu întrebări teoretice și practice	Probă scrisă	10%
10.5 Seminar	Rezolvarea studiilor de caz și răspunsul corect la cel puțin 50% din întrebările testului de verificare, susținere referat pe o temă stabilită	Participarea activă la lucrările de seminar Test de verificare Susținere referat pe o temă prestabilită	30 % 30 % 30 %
10.6 Standard minim de performanță	Minim nota 5 la fiecare proba		

Data completării
19 septembrie 2017

Titular de curs,
Conf. univ. dr. Carmen Nenu

Titular de seminar,
Conf. univ. dr. Carmen Nenu

Data aprobării în Consiliul departamentului,
03 octombrie 2017

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

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

FIȘA DISCIPLINEI

Managementul proiectelor de dezvoltare a resurselor umane, 2017-2018

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	Master
1.6	Programul de studiu / calificarea	Managementul Strategic al Resurselor Umane / Economist

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei					Managementul proiectelor de dezvoltare a resurselor umane						
2.2 Titularul activităților de curs					Lect.univ.dr. Jianu Elena						
2.3 Titularul activităților de seminar					Lect.univ.dr. Tuță Loredana						
2.4	Anul de studii	II	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	S / L / P	1/-/1
3.4	Total ore din planul de învăț.	56	3.5	din care curs	28	3.6	S / P	14/14
Distribuția fondului de timp alocat studiului individual								ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								26
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii, eseuri								30
Tutorat								5
Examinări								3
Alte activități								-
3.7	Total ore studiu individual	94						
3.8	Total ore pe semestru	150						
3.9	Număr de credite	6						

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1	De curriculum	Cunoașterea elementelor de management general și management al resurselor umane, discipline studiate în anul I, respectiv III.
4.2	De competențe	Capacități de analiză, sinteză, gândire divergentă

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 - Respectarea termenelor de predare a temei de casă și a proiectului

6. Competențe specifice vizate

Competențe profesionale	- C.1. Capacitatea de cunoaștere și aplicare a metodelor și tehnicilor specifice managementului resurselor umane – 1 PC; - C.3. Formarea capacității de evaluare a competențelor proprii și ale angajaților și de comunicare a rezultatelor – 1 PC; - C.4. Conceput și aplicarea unor metodologii specifice de gestionare a carierei angajaților – 1 PC; - C.5. Fundamentarea complexă a deciziilor manageriale în domeniul resurselor umane;
Competențe transversale	- CT1. Planificarea, organizarea și dezvoltarea resurselor umane în cadrul unei organizații, în condiții de dezvoltare a responsabilității pentru rezultatele profesionale – 1 PC; - CT2. Executarea unor sarcini profesionale complexe referitoare la resursele umane ale unei organizații, în condiții de asumare a responsabilității profesionale – 1 PC; - CT3. Asumarea nevoii de formare continuă pentru a crea premisele de progres în cariera și adaptare a propriilor competențe profesionale și manageriale la dinamica mediului economic – 1 PC;

7. Obiectivele disciplinei

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Însușirea de către studenții masteranzi a unui bagaj de cunoștințe teoretice și practice specifice managementului proiectelor de dezvoltare a resurselor umane și formarea abilităților necesare pentru elaborarea, gestionarea, urmărirea și evaluarea proiectelor privind resursele umane, identificarea, precum și în controlul riscului asociat fiecărui proiect.
7.2 Obiectivele specifice	A. Obiective cognitive Cunoașterea elementelor teoretico-metodologice ale fundamentării proiectelor de dezvoltare a resurselor umane Cunoașterea, interpretarea și analiza tuturor etapelor ciclului de viață ale unui proiect, precum și a activităților specifice fiecărei etape a unui proiect de dezvoltare a resurselor umane; Explicarea și interpretarea problematicii de bază a managementului proiectelor de

	dezvoltare a resurselor umane din perspectivă sistemică; Înțelegerea rolului managerului de proiect în coordonarea proiectelor de dezvoltare a resurselor umane Dezvoltarea capacității studenților de a atrage, motiva și recompensa membrii echipei de proiect. B. Obiective procedurale Formarea abilităților necesare pentru fundamentarea proiectului de dezvoltare a resurselor umane (identificarea oportunității și fezabilității proiectului); Capacitatea de a folosi tehnicile, metodele și instrumentele specifice managementului proiectelor; Acumularea unor abilități în elaborarea, gestionarea, urmărirea și evaluarea proiectelor; Prezentarea și însușirea de către studenți a principalelor modalități de implementare a managementului prin proiect specific domeniului resurselor umane și de optimizare a costurilor în concordanță cu obiectivele proiectelor; Identificarea și controlul riscului asociat fiecărui proiect de dezvoltare a resurselor umane în context organizațional; C. Obiective atitudinale Dezvoltarea capacității de a lucra în cadrul unor echipe interdisciplinare; Dobândirea abilității de relaționare interpersonală Respectarea normelor de deontologie profesională fundamentate pe opțiuni valorice explicite, specifice specialistului în științele economice.
--	---

8. Conținuturi

8.1. Curs		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Cadrul conceptual al managementului proiectului de dezvoltare a resurselor umane: noțiuni fundamentale, necesitate, caracteristici principale	2	- prelegerea - dezbateră cu oponent - imagină - organizatorul grafic	Prezentarea în power –point
2	Managementul proiectelor de dezvoltare a resurselor umane în contextul organizației	4		
3.	Propunerea de proiect de dezvoltare a resurselor umane; matricea de alocare a responsabilităților	2		
4.	Managementul riscurilor; identificarea și analiza riscurilor; reacția la risc	2		
5.	Previzionarea activităților specifice proiectelor de dezvoltare a resurselor umane; diagramele PERT/CPM; digrama Gantt	4		
6.	Managementul echipei de proiect; selectarea managerului de proiect; constituirea echipei de proiect	4		
7.	Managementul comunicării în cadrul echipei de proiect	2		
8.	Mobilizarea resurselor pentru gestionarea proiectelor	2		
9.	Managerul de proiect; competențe; funcții	2		
10	Monitorizarea și controlul proiectelor	2		
Bibliografie				
1. Androniceanu A., Managementul proiectelor cu finanțare externă , Editura Universitară, București, 2010				
2. Bredin K., Söderlund J., Human Resource Management in Project-Based Organizations: The HR Quadriad Framework , Palgrave Macmillan, UK, 2011				
3. Curaj, A., Apetroaie, M., Scarlat, C., Practica managementului proiectelor , Editura Economică, București, 2008				
4. Grigorescu, A., Practica managementului proiectelor , Editura Uranus, București, 2008				
5. Klimoski R., Dugan B., Messikomer C., Chiocchio F., Advancing Human Resource Project Management , John Wiley & Sons Inc, San Francisco, USA, 2014				
6. Opran, C., Stan, S., Managementul proiectelor , Editura Comunicare.ro, București, 2008				
7. Pinto K.J., Project Management, Achieving Competitive Advantage , 3rd Edition, Pearson Education Ltd., England, 2013.				
8. Singh H., Mastering Project Human Resource Management: Effectively Organize and Communicate with All Project Stakeholders , Upper Sadle River, New Jersey, USA, 2015				
8.2. Aplicații: Seminar		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Seminar organizatoric: prezentarea obiectivelor disciplinei și a competențelor vizate; prezentarea generală a structurii proiectului ce trebuie elaborat și distribuirea temelor	1	- dialogul - dezbateră - lucru în echipă - conversația euristică	Studiu de caz, prezentare temă de casă, proiect
2	Proiectul de dezvoltare a resurselor umane: definire, caracteristici, tipologie	2		
3	Implementarea managementului proiectelor de dezvoltare a resurselor umane; modele de implementare	4		
4	Identificarea și cuantificarea obiectivelor proiectelor de dezvoltare a resurselor umane	4		
5	Planificarea resurselor umane în proiect. Conducerea echipei de	4		

	proiect. Managerul echipei de proiect			
6	Managementul timpului; etapizarea execuției proiectului de dezvoltare a resurselor umane	4		
7	Costuri impuse de un proiect de dezvoltare a resurselor umane. Estimarea costurilor	4		
8	Analiza condițiilor generale din ghidul solicitantului : informații generale pentru solicitarea finanțării; cererea de finanțare; contractul de finanțare	5		

Bibliografie

1. Androniceanu A., **Managementul proiectelor cu finanțare externă**, Editura Universitară, București, 2010
2. Bredin K., Söderlund J., **Human Resource Management in Project-Based Organizations: The HR Quadriad Framework**, Palgrave Macmillan, UK, 2011
3. Curaj, A., Apetroaie, M., Scarlat, C., **Practica managementului proiectelor**, Editura Economică, București, 2008
4. Klimoski R., Dugan B., Messikomer C., Chiocchio F., **Advancing Human Resource Project Management**, John Wiley & Sons Inc, San Francisco, USA, 2014
5. Opran, C., Stan, S., **Managementul proiectelor**, Editura Comunicare.ro, București, 2008
6. Pinto K.J., **Project Management, Achieving Competitive Advantage**, 3rd Edition, Pearson Education Ltd., England, 2013.
7. Singh H., **Mastering Project Human Resource Management: Effectively Organize and Communicate with All Project Stakeholders**, Upper Sadle River, New Jersey, USA, 2015

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 din domeniul economic
- Întâlniri periodice cu angajatorii în scopul corelării conținutului disciplinei și metodelor de predare cu așteptările acestora

Notă: Universitatea 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 finală.	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 și a proiectului	- Expunerea liberă a studentului; -Prezentarea orală a temei de casă; - Prezentarea orală a proiectului;	10% 20% 20%
10.6 Standard minim de performanță	1. Comunicarea unor informații utilizând corect limbajul științific specific managementului proiectelor de dezvoltare a resurselor umane 2. Cunoașterea principalelor cerințe de fundamentare a proiectelor de dezvoltare a resurselor umane și de implementare a acestora.		

Data completării
19 septembrie 2017

Titular de curs,
Lect. univ. dr. Elena Jianu

Titular de seminar,
Lect. univ. dr. Loredana Tuță

Data aprobării în Consiliul departamentului,
03 octombrie 2017

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

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

FIȘA DISCIPLINEI

Managementul recompenselor, 2017-2018

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	Master
1.6	Programul de studiu / calificarea	Managementul Strategic al Resurselor Umane

2. Date despre disciplină

2.1	Denumirea disciplinei					Managementul recompenselor					
2.2	Titularul activităților de curs					Conf.univ.dr. Brutu Mădălina					
2.3	Titularul activităților de seminar					Conf.univ.dr. Brutu Mădălina					
2.4	Anul de studii	II	2.5	Semestrul	II	2.6	Tipul de evaluare	V	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 / L / P	1
3.4	Total ore din planul de învăț.	42	3.5	din care curs	28	3.6	S / L / P	14
Distribuția fondului de timp alocat studiului individual								Ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								27
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								25
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii, eseuri								25
Tutorat								2
Examinări								2
Alte activități								2
3.7	Total ore studiu individual			83				
3.8	Total ore pe semestru			125				
3.9	Număr de credite			5				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1	De curriculum	Cunoașterea elementelor Strategii și politici de resurse umane studiate în anul I de master.
4.2	De competențe	Capacități de analiză, sinteză, gândire divergentă

5. Condiții (acolo unde este cazul)

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

6. Competențe specifice vizate

Competențe profesionale	C.2. Dezvoltarea capacității de a aplica noi teorii și concepte de gestionare a resurselor umane în situații specifice mediului socio-economic actual – 1 PC C.3. Formarea capacității de evaluare a competențelor proprii și ale angajaților și de comunicare a rezultatelor – 1 PC; C.4. Conceperea și aplicarea unor metodologii specifice de gestionare a carierei angajaților – 1 PC; C.5. Fundamentarea complexă a deciziilor manageriale în domeniul resurselor umane – 1 PC;
Competențe transversale	CT1. Planificarea, organizarea și dezvoltarea resurselor umane în cadrul unei organizații, în condiții de dezvoltare a responsabilității pentru rezultatele profesionale – 1 PC

7. Obiectivele disciplinei

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Familiarizarea masteranzilor cu metodele și tehnicile de motivare și recompensare
7.2 Obiectivele specifice	<u>A. Obiective cognitive</u> - Însușirea noțiunii de management al recompenselor - Cunoașterea sistemelor de recompensare - Prezentarea sistemelor de salarizare - Cunoașterea modului de realizare a unei fișe de evaluare <u>B. Obiective procedurale</u> - Corelarea unor experiențe profesionale cu teoriile motivaționale.

	- Identificarea unor situații concrete de aplicare a instrumentelor specifice managementului performanțelor. - Identificarea principalelor modalități de realizare a grilelor de evaluare. <u>C. Obiective atitudinale</u> - Respectarea normelor de deontologie ale profesiei de vânzător - Cooperarea în echipe de lucru pentru rezolvarea diferitelor sarcini de serviciu; - 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 motivării. Principalele tipuri de motivare	4	- prelegerea - dezbateră cu oponent imaginar - organizatorul grafic	Prezentarea în power –point
2	Analiza comparativă a teoriilor motivaționale	4		
3	Definirea managementului recompenselor	4		
4	Prezentarea sistemului de recompensare	4		
5	Sistemul de salarizare – elementul central al sistemului de recompensare. Principiile generale ale sistemului de salarizare	4		
6	Sisteme de salarizare utilizate de organizație	4		
7	Evaluarea posturilor. Metode de evaluare a posturilor	4		
Bibliografie				
1. Aurel Manolescu, Vorel Lefter, Alecsandrina Deaconu, Cristian-Virgil Marinas, Managementul resurselor umane , Editura Pro Universitaria 2012				
2. Brutu M, Management internațional – manual universitar pentru învățământ cu frecvență redusă , (suport electronic), 2016				
3. Brutu M., Managementul recompenselor, (suport electronic), 2016				
4. Dr.Arthur R. Pell, Managementul resurselor umane , Ed.Curtea Veche, București, 2007				
5. Eugenia Sandu, Probleme practice în activitatea de salarizare, evidență și gestionare a personalului , Ed.Economică, Brașov, 2008				
6. Fox A., Supertehnici de comunicare , Curtea veche, 2014				
7. Harvard Business Revi Simon Sinek, Liderii mănâncă ultimii , Publica 2014				
8. Laetitia Lethielleux, L’essentiel de la gestion des ressources humaines , EJA Paris, 2008				
9. M.Thevenet, C.Dejoux, E.Marbot, A.F.Bender, Fonctions RH , Pearson Education, 2007				
10. Michael Armstrong, Managementul resurselor umane , Ed.Codecs, 2013				
11. Mihai D., Brutu M., Management – Fundamente teoretice. Teste grilă. Aplicații , Editura Universității din Pitești, Pitești, 2014				
12. Ovidiu Nicolescu(coordonator), Managerii și managementul resurselor umane , Ed.Economică, 2006				
13. Peretti J.M., Ressources Humaines , Ed.Vuibert Geston, Paris, 2007				
14. Richard Branson, Afacerile pentru oameni , Editura Publica, 2012				
15. Viorel Lefter, Alecsandrina Deaconu, Cristian Marinaș, Ramona Puia, Managementul resurselor umane. Teorie și practică , Ed.Economică, 2008				
16. Viorica Ana Chițu, Posturi, salarii și beneficii , Ed.Irecson, 2005				
8.2. Aplicații: Seminar		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Seminar organizatoric: prezentarea obiectivelor disciplinei, a competențelor vizate, distribuirea temelor si a referatelor	2	- dialogul - dezbateră lucru în echipa - conversația euristică	Studiu de caz, prezentare temă de casă, test de verificare
2	Analiza sistemului de recompensare la nivelul companiei	2		
3	Modele de sisteme de salarizare	4		
4	Proiectarea unui sistem de recompensare	4		
5	Evaluarea posturilor. Proiectarea grilei de evaluare	2		
Bibliografie				
1. Aurel Manolescu, Vorel Lefter, Alecsandrina Deaconu, Cristian-Virgil Marinas, Managementul resurselor umane , Editura Pro Universitaria 2012				
2. Brutu M, Management internațional – manual universitar pentru învățământ cu frecvență redusă , (suport electronic), 2016				
3. Brutu M., Managementul recompenselor, (suport electronic), 2016				
4. Dr.Arthur R. Pell, Managementul resurselor umane , Ed.Curtea Veche, București, 2007				
5. Eugenia Sandu, Probleme practice în activitatea de salarizare, evidență și gestionare a personalului , Ed.Economică, Brașov, 2008				
6. Fox A., Supertehnici de comunicare , Curtea veche, 2014				
7. Harvard Business Revi Simon Sinek, Liderii mănâncă ultimii , Publica 2014				
8. Laetitia Lethielleux, L’essentiel de la gestion des ressources humaines , EJA Paris, 2008				
9. M.Thevenet, C.Dejoux, E.Marbot, A.F.Bender, Fonctions RH , Pearson Education, 2007				
10. Michael Armstrong, Managementul resurselor umane , Ed.Codecs, 2013				
11. Mihai D., Brutu M., Management – Fundamente teoretice. Teste grilă. Aplicații , Editura Universității din Pitești, Pitești, 2014				

12. Ovidiu Nicolescu(coordonator), **Managerii și managementul resurselor umane**, Ed.Economică, 2006
13. Peretti J.M., **Ressources Humaines**, Ed.Vuibert Geston, Paris, 2007
14. Richard Branson, **Afacerile pentru oameni**, Editura Publica, 2012
15. Viorel Lefter, Alecsandrina Deaconu, Cristian Marinaș, Ramona Puia, **Managementul resurselor umane. Teorie și practică**, Ed.Economică, 2008
16. Viorica Ana Chițu, **Posturi, salarii și beneficii**, Ed.Irecson, 2005

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

- Însușirea corectă a conceptelor specifice Managementului recompenselor
- competențele procedurale și atitudinale ce vor fi achiziționate la nivelul disciplinei – vor satisface așteptările angajatorilor din domeniul vânzărilor

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

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.	30 % 10%
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.	30% 30%
10.6 Standard minim de performanță	1. Comunicarea unor informații utilizând corect limbajul științific referitor la domeniul managementului resurselor umane 2. Cunoașterea conceptelor de bază proprii disciplinei "Managementul recompenselor"		

Data completării
28 septembrie 2017

Titular de curs,
Conf. univ. dr. Mădălina Brutu

Titular de seminar,
Conf. univ. dr. Mădălina Brutu

Data aprobării în Consiliul departamentului,
03 octombrie 2017

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

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

FIȘA DISCIPLINEI

*Practică de specialitate, 2017-2018***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 studiu / calificarea	Managementul strategic al resurselor umane / Manager

2. Date despre disciplină

2. Date despre disciplina											
2.1	Denumirea disciplinei					Practică de specialitate					
2.2	Titularul activităților de curs					-					
2.3	Titularul activităților de seminar					Conf.univ.dr. Doruleț Grădinaru					
2.4	Anul de studii	II	2.5	Semestrul	II	2.6	Tipul de evaluare	C	2.7	Regimul disciplinei	O

3. Timpul total estimat

3.1	Număr de ore pe săptămână	8	3.2	din care curs	-	3.3	S / L / P	-
3.4	Total ore din planul de inv.	112	3.5	din care curs	-	3.6	S / L / P	112
Distribuția fondului de timp alocat studiului individual								
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								60
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								70
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii, eseuri								100
Tutorat								17
Examinări								16
Alte activități								-
3.7	Total ore studiu individual	263						
3.8	Total ore pe semestru	375						
3.9	Număr de credite	15						

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1	De curriculum	Cunoașterea elementelor de management și de managementul resurselor umane, tehnici și instrumente de management, politici și strategii de firmă, managementul schimbării organizaționale.
4.2	De competențe	Capacități de analiză, sinteză, gândire divergentă

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1	De desfășurare a cursului	- Nu este cazul
5.2	De desfășurare a laboratorului	- Nu este cazul

6. Competențe specifice vizate

Competențe profesionale	• C1. Identificarea conceptelor, metodelor și instrumentarului necesare proceselor manageriale în corelație cu mediul organizației – 4 PC • C3. Aplicarea principiilor și metodelor de bază pentru eficientizarea sistemului managerial și a subsistemelor sale – 2 PC • C4. Identificarea, selectarea și utilizarea modalităților de previzionare, organizare, coordonare, antrenare și control- evaluare – 2 PC • C5. Fundamentarea, adoptarea și implementarea deciziilor pentru organizațiile de mică complexitate (în ansamblu sau pe o componentă) – 1 PC • C6. Aplicarea de metode, tehnici și proceduri pentru utilizarea bazelor de date, informații și cunoștințe în procesul managerial– 3 PC
Competențe transversale	• CT1: Aplicarea principiilor, normelor și valorilor eticii profesionale în cadrul propriei strategii de muncă riguroasă, eficientă și responsabilă – 1 PC • CT2. Identificarea rolurilor și responsabilităților într-o echipă plurispecializată și aplicarea de tehnici de relaționare și muncă eficientă în cadrul echipei – 1 PC • CT3. Identificarea oportunităților de formare continuă și valorificarea eficientă a resurselor și tehnicilor de învățare pentru propria dezvoltare – 1 PC

- **Notă:** Disciplina *Practica de specialitate* familiarizează masteranzii cu modul de organizare, structurare și funcționare a întreprinderilor și a principalelor compartimente ale acestora, cu relațiile existente între aceste compartimente, explicarea, interpretarea și abordarea științifică a problemelor complexe ce apar în managementul resurselor umane în vederea elaborării celor mai bune decizii.

7. Obiectivele disciplinei

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Familiarizarea masteranzilor cu problematica strategiei, politicilor, tehnicilor de evaluare a resurselor umane și a schimbărilor organizaționale la nivelul firmei
7.2 Obiectivele specifice	<u>A. Obiective cognitive</u> 1. Abilitatea de a interpreta printr-o gândire logică aspectele legate de organizarea și funcționarea societăților; 2. Însușirea de către cursanți a instrumentarului necesar gestionării resurselor umane ale întreprinderii, prin metode și tehnici utilizate de practică, menite să dezvolte acestora spiritul de acțiune, precum și capacitatea de a gestiona cu maximum de responsabilitate și eficiență procesul muncii în cadrul organizațiilor; 3. Capacitatea de concepere, conducere și dezvoltare a afacerilor <u>B. Obiective procedurale</u> 1. Elaborarea unui proiect la nivel de firmă și componentele sale 2. Rezolvarea de studii de caz în grup referitoare la strategii de resurse umane; 3. Identificarea unor situații concrete privind promovarea unui management neconflictual în cadrul organizației; 4. Utilizarea unor metode de autoevaluare a propriei activități de învățare. <u>C. Obiective atitudinale</u> 1. Facilitarea integrării în viața profesională; 2. Cooperarea în echipe de lucru pentru întocmirea proiectului; 3. Cultivarea unor atitudini constructive în contexte organizaționale variate.

8. Conținuturi

8.2. Aplicații: Seminar		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Prezentarea, descrierea și caracterizarea firmei și a activității curente: - elementele de identificare a firmei, cadrul legislativ, statutul juridic, capitalul social al firmei; - scurt istoric al firmei; - obiectul de activitate al firmei; - capacitatea de producție (dacă este o firmă din domeniul producției), serviciile prestate (dacă este o firmă din domeniul serviciilor); - modul de organizare și conducere a firmei; - analiza activităților curente desfășurate de firmă; sistemul de organizare și coordonare a activităților.	8		
2	Analiza modului de organizare a activității firmei: - structura organizatorică de ansamblu a firmei și organigrama unității: număr de angajați (permanenți și sezonieri, nivel de pregătire, funcții deținute, grupe de vârstă), atribuții; - structura organizatorică a principalelor subdiviziuni ale firmei; - relațiile organizatorice implicate; - personalul de conducere și execuție, fișe de post, Regulament de organizare și funcționare, alte regulamente interne; - organizarea procesuală a firmei; - funcțiunile firmei – modul de manifestare și exercitare (cercetare-dezvoltare, producție – dacă este cazul, comercială, financiar-contabilă și de personal) contribuția principalelor componente ale organizării procesuale la realizarea obiectivelor firmei.	12	• conversația euristică • lucrul în grup	Consultarea documentelor oficiale – statutul firmei; organigrama; Regulamentul de organizare și funcționare; Regulamentul de ordine internă; fișe de post; diagrame de relații etc. ■ Fascicol din lucrarea practică
3	Analiza stării actuale a sistemului de management al firmei : - studiul actualului sistem de management – procesele de conducere și de execuție, exercitarea funcțiilor managementului (previziune, organizare, coordonare, antrenare, control-evaluare); - analiza subsistemului organizatoric al entității – organigrama, personalul de conducere și execuție, fișe de post, Regulament de organizare și funcționare, alte regulamente interne; - analiza subsistemului informațional al entității – sistemul informațional, sistemul informatic, fluxuri și circuite informaționale, modalități de stocare și vehiculare a	16		

	datelor; - analiza subsistemului decizional al entității – respectarea cerințelor de raționalitate privind decizia și a metodologiei de fundamentare, adoptare și implementare; analiza subsistemului metodologic al sistemului de management – sisteme, metode și tehnici de conducere utilizate în cadrul entității studiate.			
4	Analiza mediului intern al firmei: - stadiul actual, disfuncționalități, propuneri de îmbunătățire; - generalități referitoare la situația financiară a firmei; - descrierea produselor/serviciilor, a proceselor tehnologice desfășurate; logistica firmei; dotări: echipamente de birotică, mijloace de transport; spații de prestare a serviciilor, depozitare ș.a; - pragul de rentabilitate la nivelul firmei, precum și pragul de rentabilitate pentru un produs sau serviciu prestat de firmă; - analiza performanțelor strategiei comerciale; - resursele umane implicate; - descrierea climatului și culturii organizaționale; - procesarea documentelor din cadrul companiei; interpretarea dinamicii mediului intern.	12		
5	Analiza micromediului firmei: - furnizorii, prestatorii de servicii și intermediarii – modul de organizare a relațiilor firmei cu furnizorii (relații precontractuale, relații contractuale și relații postcontractuale); - concurenții – structura pieței vizate; - clienții unității: numărul acestora pe ultimii 5 ani (un grafic sugestiv în acest sens); structura acestora după caracteristicile sociale (vârstă, sex, venituri, pregătire, domiciliu etc.), după calea de achiziționare, după frecvența achizițiilor etc; organismele publice (atitudinea publicului, mass-media, instituții locale, organizații cetățenești, ONG-uri ș.a.).	8		
6	Analiza macromediului firmei: - analiza STEP; - contextul legislativ și ecologic și impactul său asupra firmei; oportunități și amenințări cu care se confruntă firma;	6		
7	Formularea de alternative de dezvoltare a afacerii, pe baza analizei SWOT a firmei și demonstrarea relevanței acestora, cu referire la realitățile economice naționale, europene și globale: - analiza factorilor interni/evaluarea potențialului întreprinderii – concretizată în identificarea punctelor forte (<i>strengths</i>) și a punctelor slabe (<i>weaknesses</i>); - analiza factorilor externi, desprinzându-se oportunitățile (<i>opportunities</i>) și amenințările (<i>threats</i>) cu care organizația se confruntă; formularea alternativelor strategice, pe baza matricei de diagnosticare strategică SWOT.	8		Consultarea documentelor oficiale și discuții cu tutorele în vederea identificării punctelor forte și a punctelor slabe ale firmei, precum și a principalelor oportunități și amenințări și formularea de alternative strategice de dezvoltare a afacerii.
8	Identificarea și fundamentarea strategiilor firmei prin prisma mediului ambiant: - viziunea și misiunea firmei; - prezentarea obiectivelor fundamentale; - opțiunile strategice ale firmei (mijloace de realizare a obiectivelor); - resurse necesare; - termene intermediare și finale de realizare a obiectivelor; - avantajul competitiv al organizației.	12	• conversația euristică • lucrul în grup	■ Fascicol din lucrarea practică
9	Strategii și politici de resurse umane implementate în cadrul firmei: - tacticile adoptate și politicile aferente principalelor domenii ale activității firmei; - tipul de strategie managerială abordată; - politica sistemului informațional;	12		Discuții cu tutorele și consultarea documentelor privind detalierea strategiei de ansamblu în

	- politica de personal; - dezvoltarea / diversificarea producției și/sau a activităților - organizarea ergonomică a muncii - modalități de evaluare a resurselor umane - managementul recompenselor - tehnici de comunicare și negociere utilizate			politici specifice domeniilor principale ale activității firmei, Interpretarea rezultatelor analizelor și formularea concluziilor în urma observațiilor personale cu privire la politicile firmei. ■ Fascicol din lucrarea practică
10	Elaborarea planului de marketing al firmei: - politica de produs; - politica de distribuție; - politica de preț: nivelul și modul de stabilire a comisioanelor, prețurilor, tarifelor practicate de societate; - politica de comunicare: fundamentarea bugetului, modalități de promovare a ofertei; structura mixului de comunicare; politica forței de vânzare.	10		
11	1. Aprecieri privind relaționarea firmei cu mediul extern: național și internațional. Sugestii de dezvoltare a afacerilor: - comunicare și orientare către clienți; - atribuțiile profesionale ale consultanților vânzări, agenților de vânzări și lucrători comerciali; - strategia de promovare a produselor/serviciilor; materiale și modalități de promovare a ofertei/ produselor comercializate (exemplificare cu pliante și alte materiale, acțiuni de promovare a vânzărilor-oferte speciale și altele); evoluția indicatorilor de performanță. Oportunități de dezvoltare. Proiecte de viitor ale unității.	8		

Bibliografie

1. L.M.Baloiu ș.a. – **Management inovațional**, Editura ASE, București, 2008
2. Currie,D., **Introducere în managementul resurselor umane**, CODECS, București,2009
3. Ghenea, M. – **Antreprenoriat. Drumul de la idei către oportunități și succes în afaceri**, SC Universul juridic SRL, 2011
4. Avădăroaice, Gh., **Liderul și munca în echipă**, Ed. Antet, 2007
5. Neagu, C. - **Tratat de organizare industrială**, Editura Matrixrom, București, 2015
6. Adam Jr.,E.E., Ebert,R. - **Managementul producției și al operațiunilor**, Editura Teora, 2009
7. Marian Popescu, Emilia Popescu, Daniela Popescu, **Fundamentele managementului grupurilor de muncă**, Ed. Alma Mater, Sibiu, 2009
8. Dean, W., **Leadership real. Oameni și organizații, față în față cu marile lor provocări**, Ed. Codecs, 2007
9. Grădinaru, P., Grădinaru, D., **Economia și organizarea ergonomică a muncii. Tratat interdisciplinar cu aplicații în procesele de producție și de transporturi**, Editura Universității din Pitești, 2005
10. Irimie, S., **Ergonomie industrială**, Editura AGIR, București, 2008
11. Postăvaru, M., **Managementul energetic uman**, Editura MatrixRom, București, 2012
12. Ioana, A., Semenescu, A., Preda, C.F., Bogdan, O., Marcu,D., **Legislația muncii**, ISBN 978–973–755-798-8
13. Burloiu, P., **Managementul resurselor umane. Tratat globală interdisciplinară**, Editura Lumina Lex, București, 1997

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

- corectitudinea și acuratețea folosirii conceptelor specifice gestionării și dezvoltării afacerilor vor satisface așteptările reprezentanților angajatorilor din domeniul economic;
- competențele procedurale și atitudinale ce vor fi aprofundate la nivelul disciplinei – vor satisface așteptările reprezentanților mediului de afaceri.

Notă: *Universitatea 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
Activitatea în cadrul stagiului de practică	- aplicarea principiilor, normelor și valorilor eticii profesionale în cadrul propriei strategii de muncă riguroasă, eficientă și responsabilă ; - gradul de asimilare a limbajului de specialitate.	• Evaluare finală	30 %
Evaluarea lucrărilor	• . Abilitatea de a interpreta printr-o	• Expunerea liberă a studentului	

individuale și a modului de susținere a lor	gândire logică aspectele legate de organizarea și funcționarea societăților; • Identificarea responsabilităților într-o echipă plurispecializată și aplicarea de tehnici de relaționare și muncă eficientă în cadrul echipei	și chestionare orală sub formă de dialog. • Prezentarea orală a proiectului de practică • Testare • Chestionare orală	50%
Participarea la dezbaterile finale de analiză și interpretare a proiectelor	Aprecieri privind relaționarea firmei cu mediul extern: național și internațional. Sugestii de dezvoltare a afacerilor	• Expunerea liberă a studentului și chestionare orală sub formă de dialog. • Expunerea liberă a studentului sub formă de dialog.	20%
Standard minim de performanță	1. Comunicarea unor informații utilizând corect limbajul științific referitor la procesele de grup și eficiența grupului în cadrul organizațiilor 2. Însușirea problematicei strategiei, politicilor, tehnicilor de evaluare a resurselor umane și a schimbărilor organizaționale la nivelul firmei 3. Capacitatea de a utiliza metodele referitoare la relațiile umane în cadrul grupurilor de muncă 4. Nota 5 la evaluarea finală		

Data completării
15 septembrie 2017

Titular de seminar,
Conf. univ. dr. Doruleț Grădinaru

Data aprobării în Consiliul departamentului,
03 octombrie 2017

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

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