

FIȘA DISCIPLINEI
Piața forței de muncă în context european
 anul universitar 2018 - 2019

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, Marketing și Administrarea Afacerilor
1.4	Domeniul de studii	Management
1.5	Ciclul de studii	Masterat
1.6	Programul de studii / Calificarea	Managementul Strategic al Resurselor Umane / Economist

2. Date despre disciplină

2. Date despre disciplina												
2.1	Denumirea disciplinei					Piața forței de muncă în context european						
2.2	Titularul activităților de curs					Conf. univ. dr. Flaviu Meghișan						
2.3	Titularul activităților de seminar					Conf. univ. dr. Flaviu Meghișan						
2.4	Anul de studii	I	2.5	Semestrul	1	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	seminar	1
3.4	Total ore din planul de inv.	28	3.5	din care curs	14	3.6	seminar	14
Distribuția fondului de timp								ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								25
Pregătire seminarii, teme, referate, portofolii, eseuri								30
Tutoriat								8
Examinări								4
Alte activități								
3.7	Total ore studiu individual			97				
3.8	Total ore pe semestru			125				
3.9	Număr de credite			5				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1	De curriculum	Studierea disciplinei Macroeconomie
4.2	De competențe	Capacități de analiză, sinteză, gândire divergentă

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1	De desfășurare a cursului	Sală dotată cu videoproiector și ecran.
5.2	De desfășurare a seminarului	Sală dotată cu videoproiector și ecran.

6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	- 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 – 2 PC.
Competențe transversale	- 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 – 2 PC.

7. Obiectivele disciplinei

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Familiarizarea cu modul de funcționare al piața muncii în România și în țările membre ale Uniunii Europene și facilitarea aprofundării cunoștințelor economice în cadrul celorlalte discipline din planul de învățământ.
7.2 Obiectivele specifice	▪ Înțelegerea mecanismului de funcționare al pieței muncii; ▪ Aprofundarea aspectelor referitoare la șomaj; ▪ Cunoașterea evoluției potențialului demografic al României și a principalilor indicatori ce caracterizează ocuparea și șomajul; ▪ Însușirea politicilor active și pasive de ocupare și cunoașterea aspectelor privind formarea profesională ca măsură activă de ocupare; ▪ Cunoașterea fenomenului migraționist, a dinamicii, cauzelor și efectelor sale. ▪ Cunoașterea politicii sociale și de ocupare a forței de muncă în UE.

8. Conținuturi

8.1. Curs		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Specificitatea pieței muncii contemporane. Indicatori statistici ai pieței muncii	2	Prelegere Dezbateri	Calculator Videoproiector
2	Ocuparea și șomajul	4	Prelegere Dezbateri	Calculator Videoproiector
3	Politici de ocupare a forței de muncă	2	Prelegere Dezbateri	Calculator Videoproiector
4	Migrația externă	4	Prelegere Dezbateri	Calculator Videoproiector
5	Politica socială și de ocupare a forței de muncă în Uniunea Europeană	2	Prelegere Dezbateri	Calculator Videoproiector
Bibliografie 1. Tiberiu Avrămescu – <i>Economie europeană</i> , Editura Sitech, Craiova, 2009. 2. Tiberiu Avrămescu – <i>Piața muncii în context european</i> , Editura Sitech, Craiova, 2012. 3. Emilia Ungureanu, Tiberiu Cristian Avrămescu, Cristina Bâldan, etc. – <i>Economie. Microeconomie și Macroeconomie</i> , Editura Sitech, Craiova, 2010. 4. Irena Mocanu - <i>Piața muncii din România. Discontinuități temporale și teritoriale</i> , Editura Universitară, București, 2010. 5. *** - <i>Programul Operational Capital Uman 2014 – 2020</i> , Guvernul României, București, 2017. 6. *** - <i>Labour Market Statistics</i> , Eurostat, 2017. 7. *** - <i>Statistical Yearbook</i> , Eurostat, 2017.				
8.2. Aplicații – Seminar		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Specificitatea pieței muncii contemporane. Indicatori statistici ai pieței muncii - aprofundarea cunoștințelor teoretice specifice temei - dezbateri privind dimensiunile cererii și ofertei de muncă în România și analiza evoluției acestora în ultimii ani	2	Dezbateri Exercițiu Studiu de caz	Calculator
2	Ocuparea și șomajul - aprofundarea cunoștințelor teoretice specifice temei - dezbateri privind cauzele apariției șomajului în România în perioada de tranziție - analiza efectelor socio-economice ale șomajului	2	Dezbateri Exercițiu Studiu de caz	Calculator
3	Ocuparea și șomajul - aprofundarea cunoștințelor teoretice specifice temei - analiza indicatorilor ocupării și șomajului în România	2	Dezbateri Exercițiu Studiu de caz	Calculator
4	Politici de ocupare a forței de muncă - aprofundarea cunoștințelor teoretice specifice temei - dezbateri privind politicile de ocupare ale României în perioada de tranziție și în prezent	2	Dezbateri Studiu de caz Lucrare de control	Calculator
5	Fenomenul migraționist. Emigrația - aprofundarea cunoștințelor teoretice specifice temei - dezbateri privind cauzele migrației și consecințele migrației externe în România - analiza evoluției fluxurilor migratorii pentru România (migrația definitivă și migrația circulatorie) și a perspectivelor migrației forței de muncă românești	2	Dezbateri Studiu de caz	Calculator
6	Fenomenul migraționist. Imigrația - aprofundarea cunoștințelor teoretice specifice temei - dezbateri privind abordarea imigrației și integrării străinilor în context European - dezbateri privind caracteristici și tendințe generale ale fenomenului imigrației în România	2	Dezbateri Studiu de caz	Calculator
7	Politica socială și de ocupare a forței de muncă în Uniunea Europeană - aprofundarea cunoștințelor teoretice specifice temei - dezbateri privind politica socială în România - dezbateri privind rolul fondurilor europene pentru creșterea ocupării forței de muncă și trecerea la o societate bazată pe cunoaștere	2	Dezbateri Studiu de caz	Calculator
Bibliografie 1. Tiberiu Avrămescu – <i>Economie europeană</i> , Editura Sitech, Craiova, 2009. 2. Tiberiu Avrămescu – <i>Piața muncii în context european</i> , Editura Sitech, Craiova, 2012. 3. Emilia Ungureanu, Tiberiu Cristian Avrămescu, Cristina Bâldan, etc. – <i>Economie. Microeconomie și Macroeconomie</i> , Editura Sitech, Craiova, 2010. 4. *** - <i>Programul Operational Capital Uman 2014 – 2020</i> , Guvernul României, București, 2017.				

5. *** - *Labour Market Statistics*, Eurostat, 2017.
6. *** - *Statistical Yearbook*, Eurostat, 2017.

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

Conținutul disciplinei este în concordanță cu programele analitice din alte centre universitare din țară. Competențele care vor fi obținute de către studenți prin studiile de caz de la seminarii pot să răspundă așteptărilor mediului de afaceri care dorește absolvenți cu o capacitate dezvoltată de analiză. Universitatea din Pitești evaluează periodic gradul de satisfacție al reprezentanților angajatorilor față de competențele profesionale și transversal dobândite de către absolvenți. Competențele dobândite la disciplină permit absolvenților să lucreze în domeniul resurselor umane.

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	Evaluarea finală - probă scrisă (1,5 ore): 20 întrebări cu răspunsuri multiple (tip grilă)	50%
10.5 Seminar	Lucrare de verificare Temă de casă	Test scris format din 18 întrebări cu răspunsuri multiple (tip grilă) Referat	20% 30%
10.6 Standard minim de performanță	Cunoașterea mecanismului de funcționare al pieței muncii Cunoașterea particularităților evoluției potențialului demografic și a principalilor indicatori ce caracterizează ocuparea și șomajul în România Cunoașterea dinamicii, cauzelor și efectelor fenomenului migraționist în România		

Data completării
19 septembrie 2018

Titular de curs,
Conf. univ. dr. Flaviu Meghișan

Titular de seminar,
Conf. univ. dr. Flaviu Meghișan

Data aprobării în Consiliul departamentului,
28 septembrie 2018

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

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

FIȘA DISCIPLINEI
Strategii și politici de resurse umane, anul universitar 2018-2019

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												Strategii și politici de resurse umane				
2.2 Titularul activităților de curs												Conf. univ. dr. Carmen SECARĂ				
2.3 Titularul activităților de seminar												Conf. univ. dr. Carmen SECARĂ				
2.4 Anul de studii		I	2.5 Semestrul		I	2.6 Tipul de evaluare		E		2.7 Regimul disciplinei		O				

3. Timpul total estimat

3.1	Număr de ore pe săptămână	4	3.2	din care curs	2	3.3	S / L / P	2
3.4	Total ore din planul de învăț.	56	3.5	din care curs	28	3.6	S / L / P	28
Distribuția fondului de timp alocat studiului individual								ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								68
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								46
Pregătire seminarii, teme, referate, portofolii, eseuri								56
Tutorat								14
Examinări								4
Alte activități								6
3.7	Total ore studiu individual	194						
3.8	Total ore pe semestru	250						
3.9	Număr de credite	10						

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1	De curriculum	Cunoștințe de management și managementul resurselor umane
4.2	De competențe	Capacități de analiză, sinteză, gândire divergentă

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1	De desfășurare a cursului	- Dotarea sălii de curs cu video-proiector
5.2	De desfășurare a seminarului	- Dotarea corespunzătoare a sălii de seminar

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 - 3 PC - C3. Evaluarea performanțelor profesionale ale resurselor umane, motivarea și recompensarea angajaților - 2 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	- CT1. Aplicarea normelor și valorilor de etică profesională pentru luarea deciziilor și realizarea independentă sau în grup a unor sarcini/obiective complexe de la locul de muncă - 1 PC; - CT2 Planificarea și organizarea resurselor umane în cadrul unui grup sau al unei organizații, în condiții de conștientizare a responsabilității pentru rezultatele profesionale - 1 PC.

7. Obiectivele disciplinei

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Trebuie să anticipeze cât mai bine posibil care ar fi gradul de ocupare al foței de muncă și să stabilească astfel necesarul de resursă umană pentru o perioadă de câțiva ani. Altfel spus, să fie capabil să asigure o utilizare eficientă a resurselor umane adaptând necesarul de salariați la necesitățile impuse de evoluția activității organizației.
7.2 Obiectivele specifice	<u>A. Obiective cognitive</u> - Capacitatea înțelegerii creșterii costurilor de producție datorită unor cheltuieli nejustificate cu salariile. - Rezolvarea lipsei perspectivei profesionale pentru unele categorii. - Posibilitatea de gestionare previzională a resurselor umane și planificarea acestora. - Capacitatea de a identifica problemele înainte ca acestea să se manifeste sub forma crizelor pe termen scurt (privind personalul). - Identificarea unor factori de risc și incertitudine a căror acțiune are consecința la nivelul resurselor umane.

	<u>B. Obiective procedurale</u> - Elaborarea unui proiect în echipă la nivel de firmă și componentele sale. - Rezolvarea de aplicații și studii de caz aferente disciplinei <i>Strategii și politici de resurse umane</i>; - Identificarea unor situații concrete de aplicare a scalelor de evaluare grafice. - Utilizarea unor metode de autoevaluare a propriei activități de învățare; <u>C. Obiective atitudinale</u> - Cooperarea în echipe de lucru pentru întocmirea proiectelor; - 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.	Considerații generale. Conținutul strategiilor din domeniul resurselor umane.	2	- prelegerea - dezbateră cu oponent imaginar - organizatorul grafic	<i>Prezentarea în power –point</i>
2.	Tipuri de strategii în domeniul resurselor umane. Strategii de personal orientate spre investiții. Strategie de personal orientată valoric. Strategie de personal orientată spre resurse. Strategie de specializare, de socializare, procesuală, de dezvoltare, de valorizare.	2		
3.	Elaborarea și implementarea strategiilor din domeniul resurselor umane. Modelul strategiei de personal (după M. Armstrong)	2		
4.	Matricea portofoliului de resurse umane. Profilul șanselor și riscurilor în domeniul personalului (după ROLF BÜHNER). Puncte forte ale strategiei de personal.	2		
5.	Politici în domeniul resurselor umane. Intercondiționările între obiectivele, strategiile, politicile și procedurile de personal. Definirea politicilor din domeniul resurselor umane.	2		
6.	Principalele cerințe ale politicilor din domeniul resurselor umane. Politici de resurse umane specifice.	2		
7.	Elaborarea și implementarea politicilor din domeniul resurselor umane. Etape ce trebuie parcurse în elaborarea și reformularea politicilor din domeniul resurselor umane.	2		
8.	Managementul previzional al resurselor umane. Ce este managementul previzional și de ce este necesar?	2		
9.	Procesul propriu-zis de planificare a efectivului de personal și etapele ce trebuie parcurse. Analiza ofertei de resurse umane (după Michel Armstrong)	2		
10.	Procesul planificării resurselor umane (după M. Armstrong). Compararea ofertei și cererii de resurse umane. Alternative ale procesului de asigurare cu personal în condițiile surplusului de angajați (după H. G. Heneman)	2		
11.	Model al procesului de planificare a efectivului pentru o categorie de personal	2		
12.	Planificarea strategică a resurselor umane, sistemul de planificare strategică. Contribuția resurselor umane la formarea strategică.	2		
13.	Raportul dintre planificarea resurselor umane și planificarea organizațională (după L.L. BYARS și L. WRUE)	2		
14.	Planul strategic de resurse umane. Obiectivele de resurse umane. Strategia de resurse umane. Principalele dimensiuni ale resurselor umane. Dimensiunea funcțională, dimensiunea temporală.	2		

Bibliografie

1. Armstrong, M., - Managementul resurselor umane (manual de practică), Editura Codecs, 2003
2. Constantin, T., Constantin, A., - Managementul resurselor umane, Editura Institutului European, București, 2012
3. Dragomir, Gh., Vărzaru, M., Șchiopoiu – Burlea, A., - Managementul resurselor umane, Editura Universitaria, Craiova, 2010
4. Manolescu, A., (coord), Marinaș, C., Marian, I., Marin, I., - Auditul resurselor umane, Editura Economică, București, 2011
5. Popescu M., Popescu E., Popescu D. - Strategii și politici de resurse umane, Editura Universității „Lucian Blaga”, Sibiu, 2011
6. Popescu M., Popescu E., Popescu D. - Managementul resurselor umane, Editura Alma Mater, Sibiu, 2016
7. Secară C. – Tendințe în managementul resurselor umane, Editura Sitech, Craiova, 2013
8. Secară C. – Tendințe și practică în domeniul managementului resurselor umane, Editura Sitech, Craiova, 2014
9. Stoica, C., - Managementul strategic al resurselor umane, Editura Junimea, Iași, 2011
10. Vlăsceanu, M., - Psihologia organizațiilor și a conducerii, Editura Paideia, București, 2014

8.2. Aplicații: Seminar		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Formularea strategiilor de resurse umane. Elemente definitorii. Domenii și obiective ale strategiilor de resurse umane.	2	- dialogul - dezbateri lucru în echipă - conversația euristică	În cadrul primei sedințe se stabilesc obligațiile de seminar ale studenților și se precizează criteriile ce vor fi utilizate în evaluarea rezultatelor învățării Studiu de caz, prezentare proiecte
2	Angajarea de personal. Studiu de caz la S.C. Dacia S.A.	2		
3	Formarea și calificarea personalului existent. Studiu de caz S.C. Automobile Dacia S.A. – 1st StepsS@Renault Romania	2		
4	Mobilitatea la locul de muncă. Studiu de caz S.C. Automobile Dacia S.A.	2		
5	Elaborarea și implementarea strategiilor din domeniul resurselor umane. Modelul strategiei de personalul (după (după M. Armstrong). Matricea portofoliului de resurse umane.	2		
6	Portofoliul șanselor și riscurilor în domeniul personalului (după Rolf Bühner). Resursele umane și strategiile de schimbare abordare tehnocratică. Abordare politică.	2		
7	Rolul și importanța politicilor de resurse umane. Raportul dintre obiectivele, strategiile, politicile și procedurile de personal.	2		
8	Definirea politicilor de resurse umane. Cerințele politicilor de personal.	2		
9	Cerințele și conținutul politicilor specifice de resurse umane. Planificarea strategică a resurselor umane.	2		
10	Politicile specifice de selecție profesională. Politici specifice de integrare și evaluare a personalului	2		
11	Politicile specifice de promovare. Politici specifice de salarizare. Politici specifice cu privire la pregătirea profesională.	2		
12	Politicile specifice cu caracter social. Politici specifice privind relațiile de muncă.	2		
13	Tipuri de politici ale resurselor umane. Politica oportunităților egale sau a egalității șanselor. Politici de angajare.	2		
14	Politicile de dezvoltare a angajaților. Politica implicării și a participării. Politica recompenselor. Politica relațiilor cu angajații. Politica de protecție sau siguranță și sănătate.	2		

Bibliografie

1. Armstrong, M., - Managementul resurselor umane (manual de practică), Editura Codecs, 2003
2. Constantin, T., Constantin, A., - Managementul resurselor umane, Editura Institutului European, București, 2012
3. Dragomir, Gh., Vărzaru, M., Șchiopoiu-Burlea, A., - Managementul resurselor umane, Editura Universitaria, Craiova, 2010
4. Manolescu, A., (coord), Marinaș, C., Marian, I., Marin, I., - Auditul resurselor umane, Editura Economică, București, 2011
5. Popescu M., Popescu E., Popescu D. - Strategii și politici de resurse umane, Editura Universității „Lucian Blaga”, Sibiu, 2011
6. Popescu M., Popescu E., Popescu D. - Managementul resurselor umane, Editura Alma Mater, Sibiu, 2016
7. Secară C. – Tendințe în managementul resurselor umane, Editura Sitech, Craiova, 2013
8. Secară C. – Tendințe și practică în domeniul managementului resurselor umane, Editura Sitech, Craiova, 2014
9. Stoica, C., - Managementul strategic al resurselor umane, Editura Junimea, Iași, 2011
10. Vlăsceanu, M., - Psihologia organizațiilor și a conducerii, Editura Paideia, București, 2014

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

- Competențele procedurale și atitudinale ce vor fi achiziționate la nivelul disciplinei – vor satisface așteptările angajatorilor 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 scrisă în timpul semestrului; - Evaluare finală	20 % 50%
10.5 Seminar	-participarea activă la seminar, rezolvarea studiilor de caz; - gradul de încadrare în cerințele impuse în ceea ce privește realizarea temei de casă și a proiectului	- Expunerea liberă a studentului; - Chestionare orală sub formă de dialog. -Prezentarea orală a temei de casă; -Chestionare orală.	20% 10%
10.6 Standard minim de performanță	1. Comunicarea unor informații utilizând corect limbajul științific referitor la domeniul Managementului resurselor umane 2. Cunoașterea conceptelor de bază proprii disciplinei Strategii și politici de resurse umane 3. Capacitatea de a interpreta strategiile și politicile de personal ale unei firme. 4. Nota 5 la evaluarea finală		

Data completării
16 septembrie 2018

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

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

Data aprobării în Consiliul departamentului,
28 septembrie 2018

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

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

FIȘA DISCIPLINEI

Managementul comparat al resurselor umane, anul universitar 2018-2019

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 comparat al resurselor umane						
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	I	2.5	Semestrul	I	2.6	Tipul de evaluare	E	2.7	Regimul disciplinei	O

3. Timpul total estimat

3.1	Număr de ore pe săptămână	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								50
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								30
Pregătire seminarii/proiecte, teme, referate, portofolii, eseuri								49
Tutorat								2
Examinări								2
Alte activități								-
3.7	Total ore studiu individual	133						
3.8	Total ore pe semestru	175						
3.9	Număr de credite	7						

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1	De curriculum	Cunoașterea elementelor fundamentale de management general, management comparat și managementul resurselor umane.
4.2	De competențe	Capacități de analiză, sinteză, gândire divergentă

5. Condiții (acolo unde este cazul)

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

6. Competențe specifice vizate

Competențe profesionale	- C2. Elaborarea strategiei de resurse umane la nivel de organizație, considerând viziunea firmei și situația pieței muncii – 1 PC; - C.4. Utilizarea unor metode calitative și cantitative de cercetare în domeniul managementului resurselor umane – 1 PC; - C.5. Rezolvarea problemelor legate de resursele umane: comunicare organizațională, managementul conflictelor, negociere – 1 PC;
Competențe transversale	- CT1. Aplicarea normelor și valorilor de etică profesională pentru luarea deciziilor și realizarea independentă sau în grup a unor sarcini/obiective complexe de la locul de muncă – 1 PC; - CT2. Planificarea și organizarea resurselor umane în cadrul unui grup sau al unei organizații, în condiții de conștientizare a responsabilității pentru rezultatele profesionale – 1 PC; - CT3. Asumarea nevoii de formare continuă pentru a crea premise de progres în carieră 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 cu particularitățile sistemelor de management din diferite țări, în scopul identificării, analizării și interpretării asemănărilor și deosebirilor privind procesele, conceptele și tehnicile de management al resurselor umane
7.2 Obiectivele specifice	<u>A. Obiective cognitive</u> Cunoașterea elementelor teoretico-metodologice ale managementului comparat al resurselor umane Identificarea asemănărilor și deosebirilor de natură managerială, care determină anumite evoluții în contexte culturale specifice Dezvoltarea abilităților de apreciere și înțelegere a diferențelor naționale cu o largă aplicabilitate practică în negociere Dezvoltarea cunoașterii economice și evaluarea corectă a propriei culturi, a realităților

	naționale Înțelegerea realităților concrete și tendințelor viitoare în managementul resurselor, la scară națională și internațională. <u>B. Obiective procedurale</u> Capacitatea de a face comparații între diferite activități de management al resurselor umane în culturi diferite Aplicarea cunoștințelor dobândite în activitatea practică din context organizațional; Dezvoltarea capacității de abordare științifică a proceselor manageriale specifice resurselor umane: recrutare și selecție, formare și dezvoltare profesională ș.a Dezvoltarea aptitudinilor de analiză și evaluare a practicilor manageriale de resurse umane din alte țări <u>C. Obiective atitudinale</u> Înțelegerea necesității studierii managementului comparat al resurselor umane Identificarea asemănărilor și diferențelor culturale, socio-politice ș.a. între contexte naționale Dezvoltarea capacității de muncă în echipă; 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.	Fundamentele teoretico-metodologice ale managementului comparat al resurselor umane 1.1. Managementul comparat al resurselor umane: obiect de studiu, definire; 1.2. Necesitatea abordării comparative a managementului resurselor umane 1.3. Metodologie de elaborare a unui studiu de management comparat al resurselor umane: caracteristicile și etapele specifice 1.4. Clasificarea studiilor de management comparat al resurselor umane 1.5. Modele de management comparat al resurselor umane	2	- prelegerea - dezbateră cu oponent imaginar - organizatorul grafic	<i>Prezentarea în power –point</i>
2.	Dimensiunile internaționale ale managementului resurselor umane 2.1. Necesitatea dezvoltării unei perspective internaționale a managementului resurselor umane 2.2. Influența globalizării asupra managementului resurselor umane 2.3. Modele de management internațional al resurselor umane 2.4. Managementul resurselor umane în companiile multinaționale 2.5. Transferul practicilor de resurse umane la nivelul companiilor multinaționale	2		
3.	Cultura și managementul resurselor umane 3.1. Conceptul de cultură 3.2. Modele și abordări ale culturii: abordările lui Hofstede și Hall 3.3. Implicațiile culturii asupra managementului resurselor umane	2		
4.	Managementul resurselor umane în SUA 4.1. Caracteristici ale managementului în SUA 4.2. Managementul resurselor umane în SUA: strategii și politici de resurse umane, recrutarea și selecția ș.a.m.d. 4.3. Managementul competențelor în SUA 4.4. Tendințe în managementul resurselor umane în SUA.	2		
5.	Managementul resurselor umane în Japonia 5.1. Caracteristici ale managementului nipon 5.2. Managementul resurselor umane în Japonia 5.3. Modelul japonez de management al resurselor umane	2		
6.	Managementul resurselor umane în Europa 6.1. Modelul european de management al resurselor umane 6.2. Funcțiunea de resurse umane în Europa 6.3. Managementul resurselor umane în Franța 6.4. Managementul resurselor umane în Marea Britanie 6.5. Managementul resurselor umane în Germania	2		

7.	Managementul resurselor umane în România 7.1. Dimensiunile dezvoltării umane în România 7.2. Cultura în România 7.3. Particularitățile managementului în România 7.4. Managementul resurselor umane în România 7.5. Influența practicilor manageriale occidentale asupra managementului resurselor umane în România	2		
Bibliografie				
1. Brewster Ch., Mayrhofer W., Handbook of Research on Comparative Human Resource Management , Henley Business School, University of Reading, UK, 2013; 2. Frege C., Kelly J., Comparative Employment Relations in the Global Economy , Routledge, NY, USA, 2013; 3. Harzing A.W., Ruysseveldt Van J., International Human Resource Management , Sage Publication Ltd., London, UK, 2005; 4. Hollinshead G., International and Comparative Human Resource Management , McGraw-Hill Higher Education, 2009 5. Ionică M., Managementul comparat al resurselor umane: pregătirea continuă și gestiunea carierei , Editura Universitaria, Craiova, 2012; 6. Lucio Martinez M., International Human Resource Management: An Employment Relations Perspective , SAGE Publications Ltd, London, UK, 2013; 7. Lefter V., Deaconu A., Managementul resurselor umane: teorie și practică , Editura Economică, București, 2008; 8. Marinaș C.V., Managementul comparat al resurselor umane , Editura Economică, București, 2010; 9. Nankervis A., Rowley C., Salleh N.M. (Editors), Asia Pacific Human Resource Management and Organisational Effectiveness – Impacts on practice , Chandos Publishing, Elsevier Ltd., UK, 2016; 10. Sorge A., Noorderhaven N., Koen C., Comparative International Management , Routledge, NY, USA, 2015; 11. Wood G., Brewster Ch., Brookes M., Human Resource Management and the Institutional Perspective (Global HRM) , 1st Edition, Routledge, NY, USA, 2014; 12. *** The future HRM in Europe – key challenges through 2015 , Boston Consulting Group, 2015; 13. *** Human Resource Management Policies and Practices in the United States , CRANET 2014/15 U.S. Summary Report September 9, 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 - dezbateri lucru în echipa - conversația euristică	Studiu de caz, prezentare temă de casă, test de verificare
2	Practici de management al resurselor umane în Franța	2		
3	Recrutarea și selecția resurselor umane: abordarea comparativă Franța – Japonia	2		
4	Analiza posturilor și sistemul de evaluare a angajaților în firmele japoneze	2		
5	Managementul carierei în firmele japoneze	2		
6	Relațiile de muncă în firmele din Japonia – relațiile management – angajați	2		
7	Practici privind managementul resurselor umane în S.U.A.	2		
8	Abordare comparativă: modelul american versus modelul european de management al resurselor umane	4		
9	Managementul resurselor umane în țările scandinave – Danemarca, Suedia, Olanda	4		
10	Managementul resurselor umane în țările arabe	3		
11	Managementul resurselor umane în Italia și Spania	2		
12	Managementul resurselor umane în România	2		
Bibliografie				
1. Marinaș C.V., Managementul comparat al resurselor umane , Editura Economică, București, 2010; 2. Firkola P., Japanese Recruitment Practices Before and After the Global Financial Crisis , Econ. J. of Hokkaido Univ., Vol. 40, 2011; 3. Pawan S.B.m Kamel M., Managing Human Resources in The Middle East , Routledge, Taylor & Francis, NY, USA, 2006; 4. Sorge A., Noorderhaven N., Koen C., Comparative International Management , Routledge, NY, USA, 2015; 5. Wood G., Brewster Ch., Brookes M., Human Resource Management and the Institutional Perspective (Global HRM) , 1st Edition, Routledge, NY, USA, 2014; 6. *** The future HRM in Europe – key challenges through 2015 , Boston Consulting Group, 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: Universitate din Pitești evaluează periodic gradul de satisfacție al reprezentanților angajatorilor față de competențele profesionale și transversale dobândite de către absolvenți.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	- corectitudinea și exhaustivitatea cunoștințelor; - coerența logică; - gradul de asimilare a limbajului de specialitate.	- Evaluare finală – examen scris.	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 resurselor umane 2. Cunoașterea principalelor activități specifice managementului resurselor umane și a practicilor specifice în țări reprezentative: SUA, Japonia, Franța.		

Data completării
14 septembrie 2018

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

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

Data aprobării în Consiliul departamentului,
28 septembrie 2018

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

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

FIȘA DISCIPLINEI

Tehnici de comunicare și negociere, anul universitar 2018-2019

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				Tehnici de comunicare și negociere						
2.2	Titularul activităților de curs				Lect. univ. dr. Stanciu-Tolea Claudia						
2.3	Titularul activităților de seminar				Lect. univ. dr. Stanciu-Tolea Claudia						
2.4	Anul de studii	I	2.5	Semestrul	I	2.6	Tipul de evaluare	C	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								42
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								42
Pregătire seminarii/proiecte, teme, referate, portofolii, eseuri								56
Tutorat								6
Examinări								6
Alte activități								6
3.7	Total ore studiu individual	158						
3.8	Total ore pe semestru	200						
3.9	Număr de credite	8						

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1	De curriculum	Cunoștințe de comunicare interpersonală și organizațională
4.2	De competențe	Capacitate de comunicare interpersonală, analiză, sinteză, raționament logic verbal, acuratețea ideilor expuse, corectitudine în folosirea normelor de gramatică ale limbii române.

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

6. Competențe specifice vizate

Competențe profesionale	C2. Elaborarea strategiei de resurse umane la nivel de organizație, considerând viziunea firmei și situația pieței muncii – 2 PC C3. Evaluarea performanțelor profesionale ale resurselor umane, motivarea și recompensarea angajaților – 1 PC C5. Rezolvarea problemelor legate de resursele umane: comunicare organizațională, managementul conflictelor, negociere – 2 PC;
Competențe transversale	CT2. Planificarea și organizarea resurselor umane în cadrul unui grup sau al unei organizații, în condiții de conștientizare a responsabilității pentru rezultatele profesionale – 2 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	- Înțelegerea conceptelor de comunicare și negociere și a importanței utilizării corecte a lor în orice afacere; - Dobândirea de către studenți a abilităților de comunicare privind redarea, analiza și interpretarea mesajelor, a capacității de a cere, a refuza, a primi și a oferi un feedback constructiv, formulând mesajul optim și alegând canalul de comunicare cel mai eficient; - Însușirea cunoștințelor esențiale și necesare elaborării strategiilor de comunicare și negociere în afaceri;
7.2 Obiectivele specifice	<u>A. Obiective cognitive</u> - Înțelegerea sensurilor de comunicare și negociere și sublinierea importanței comunicării în negociere; - Cunoașterea sistemului afacerilor, pornind de la un plan, înțelegerea mecanismului negocierilor; - Înțelegerea tehnicilor de negociere prin comunicare;

	- Cunoștințele acumulate să fie utile atât în aprofundarea altor discipline de bază – economice și psihosociale - cât și pentru înțelegerea interrelațiilor dintre acestea; - Înțelegerea sensurilor de comunicare și negociere și sublinierea importanței comunicării în negociere. - Explicarea și planificarea sistemului afacerilor pentru alegerea metodei și tehnicii de negociere adecvate; - Cunoașterea metodelor comunicării dar și a negocierilor, legăturile care transpar între ele; - Înțelegerea tehnicilor de negociere prin comunicare; - Cunoștințele acumulate să fie utile atât în aprofundarea altor discipline de bază – economice și psihosociale - cât și pentru înțelegerea interrelațiilor dintre acestea. <u>B. Obiective procedurale</u> - Dezvoltarea abilităților și aptitudinilor personale pentru a susține și finaliza cu succes un proces de negociere; - Dezvoltarea comunicării verbale, non-verbale și paraverbale, precum și a limbajului transformațional; - Dezvoltarea tehnicilor de lucru și control al emoțiilor; - Dezvoltarea capacităților de gestionare a situațiilor conflictuale. <u>C. Obiective atitudinale</u> - Dobândirea abilităților necesare pentru a comunica eficient în situații profesionale; - Explicarea importanței practice a cunoașterii corecte și în detaliu a acestor cunoștințe, pentru activitățile viitoare.
--	---

8. Conținuturi

8.1. Curs		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1.	Comunicarea interumană eficientă	2	- Prelegerea - Expunerea - Conversația euristică	Calculatorul Prezentarea în power –point
2.	Comunicarea organizațională. Obiectivele si funcțiile comunicării	2		
3.	Comunicarea cu clientul	2		
4.	Tipologia clienților. Tipuri comportamentale în afaceri	2		
5.	Aspecte generale referitoare la negociere – caracteristici și etape	4		
6.	Tehnici și tactici de negociere	2		
7.	Negociere, manipulare si persuasiune	2		
8.	Specialistul în negocieri	2		
9.	Stiluri de negociere	2		
10.	Parteneriat si anteprenoriat	4		
11.	Uzanțe și protocol în negociere	2		
12.	Testare	2		
Bibliografie				
1. Erickson ,J. - <i>Arta persuasiunii</i> ,Editura Curtea Veche ,Bucuresti 2010;				
2. Hassan, S., - <i>Manipularea în negocieri</i> , Editura Antet, București, 2012;				
3. Mecu, Gh. - <i>Tehnica negocierii în afaceri</i> , Editura Genicod, București, 2011;				
4. Minulescu, M. - <i>Comunicare organizațională</i> , Editura Fundației România de Măine, București, 2014;				
5. Pânișoară, I., O., - <i>Comunicarea eficientă</i> , Editura Polirom, Iași, 2006;				
6. Pease A., Pease B., - <i>Abilități de comunicare</i> , Editura Curtea Veche, București, 2013;				
7. Plăiaș, I.,- <i>Negocierea afacerilor</i> , Editura Risoprint, Cluj-Napoca, 2013;				
8. Prutianu Șt., - <i>Tratat de comunicare și negociere în afaceri</i> , Editura Polirom, Iași, 2008;				
9. Secară, C., - <i>Comunicare și negociere comercială internațională –curs universitar-</i> , Editura Sitech, Craiova, 2014;				
10. Stimec , A. - <i>Negocierea</i> , Editura C.H. Beck, București, 2011;				
11. Tătarcă, R., - <i>Tehnici de negociere și comunicare</i> , Editura Expert, București, 2010.				
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	1	▪ Dialogul ▪ Lucrul în grup ▪ Exerciții de cunoaștere interpersonală ▪ Analiza eseurilor făcute ▪ Prezentare ▪ Analiza prezentării ▪ Prezentarea referatelor ▪ Analiza critic – constructivă a referatelor	În cadrul primei ședințe se stabilesc obligațiile de seminar ale studenților și se precizează criteriile ce vor fi utilizate în evaluarea rezultatelor învățării
2	Exerciții de autocunoaștere și de cunoaștere a interlocutorului	2		
3	Comunicarea cu ajutorul rapoartelor, scrisori profesionale. Scrisorile de afaceri, scrisorile de intenție	2		
4	Negocierea – ritualul: cunoașterea reciprocă, prezentarea propunerilor și a condițiilor	1		
5	Aplicații cu exemple practice, cu înregistrări minuțioase privind gesturile, mimica, privirea, vocea, punctuația	1		
6	Câteva tactici specifice: tactica "flash", tactica “dictatorială”, tactica “ părintească” etc.	1		
7	Identificarea punctelor slabe a argumentației partenerilor	1		Resurse folosite: referatul, fișa didactică

8	Persuasiunea - Tehnicile de persuasiune	2	▪ Analiza și comentarea rezultatelor ▪ Propuneri de îmbunătățire a capacității de comunicare	
9	Prima negociere – interviul de angajare	2		
10	- Teste de personalitate - Teste ce vizează capacitatea de negociere - Teste ce vizează capacitatea de comunicare	1		

Bibliografie

1. Choen, H. - *Arta de a negocia*, Editura Humanitas, București, 2007;
2. Curry, J., E. - *Negocieri internaționale în afaceri*, Editura Teora, București, 2000;
3. Mecu, Gh. - *Tehnica negocierii în afaceri*, Editura Genicod, București, 2011;
4. Minulescu, M. - *Comunicare organizațională*, Editura Fundației România de Măine, București, 2014;
5. Pânișoară, I., O., - *Comunicarea eficientă*, Editura Polirom, Iași, 2006;
6. Plăiaș, I., - *Negocierea afacerilor*, Editura Risoprint, Cluj-Napoca, 2013;
7. Reiman, T. - *Limbaajul Trupului*, Editura Curtea Veche, București, 2016;
8. Sandu, M., - *Stiluri de negociere în comerțul internațional*, Editura Pământul, Pitești, 2015;
9. Secară, C., - *Comunicare și negociere comercială internațională – curs universitar-*, Editura Sitech, Craiova, 2014;
10. Shell, G., R., - *Negocierea în avantaj*, Editura Codecs, București, 2005;
11. Stimec, A., - *Negocierea*, Editura C.H. Beck, București, 2011;
12. Tătarcă, R., - *Tehnici de negociere și comunicare*, Editura Expert, București, 2010.

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

- corectitudinea și acuratețea folosirii conceptelor și teoriilor de comunicare și negociere în afaceri însușite la nivelul disciplinei – vor satisface așteptările reprezentanților comunității epistemice/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.

Notă: În cadrul programelor de formare continuă a personalului didactic va fi evaluat, periodic, gradul de satisfacție al reprezentanților comunității academice și al angajatorilor față de competențele profesionale și transversale dobândite de către absolvenții programului de studiu Managementul Strategic al Resurselor Umane

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	tratarea a două subiecte teoretice și realizarea unui exercițiu de creație sau analiza critic – constructivă a unui studiu de caz	examen scris	30 %
10.5 Seminar	analiza produselor și intervențiilor studentului în activitățile de seminar + participarea la realizarea și prezentarea proiectelor (pentru elaborarea cărora se vor folosi cel puțin 5 surse bibliografice)	activități seminar proiect	20% 50%
10.6 Standard minim de performanță	Însușirea cunoștințelor esențiale și necesare elaborării strategiilor de comunicare și negociere în afaceri		

Data completării
16 septembrie 2018

Titular de curs,
Lect. univ. dr. Claudia Stanciu-Tolea

Titular de seminar,
Lect. univ. dr. Claudia Stanciu-Tolea

Data aprobării în Consiliul departamentului,
28 septembrie 2018

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

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

FIȘA DISCIPLINEI

Simulări decizionale privind gestiunea resurselor umane, anul universitar 2018-2019

1. Date despre program

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

2. Date despre disciplină

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

3. Timpul total estimat

3.1	Număr de ore pe săptămână	3	3.2	din care curs	2	3.3	L	1
3.4	Total ore din planul de învăț.	42	3.5	din care curs	28	3.6	L	14
Distribuția fondului de timp								ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								52
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								48
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii, eseuri								44
Tutoriat								6
Examinări								4
Alte activități								4
3.7	Total ore studiu individual			158				
3.8	Total ore pe semestru			200				
3.9	Număr de credite			8				

4. Precondiții

4.1	De curriculum	Cunoașterea elementelor esențiale de Managementul resurselor umane, Simulări și proiecte de management
4.2	De competențe	• Capacitatea de analiză și sinteză • Capacitatea de a utiliza inducția și deducția • Capacitatea de structurare și interpretare a informației • Capacitatea de gândire pragmatică și aplicativă

5. Condiții

5.1	De desfășurare a cursului	Dotarea sălii de curs cu video-proiector
5.2	De desfășurare a laboratorului	Dotarea corespunzătoare a laboratorului cu video-proiector și cel puțin 15 computere

6. Competențe specifice vizate

Competențe profesionale	▪ C1. Identificarea nevoilor de dezvoltare a resurselor umane din organizație - 2 PC; ▪ C2. Elaborarea strategiei de resurse umane la nivel de organizație, considerând viziunea firmei și situația pieței muncii - 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 - 2 PC
Competențe transversale	▪ CT2. Planificarea și organizarea resurselor umane în cadrul unui grup sau al 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	Dezvoltarea capacităților și abilităților cursanților în diagnosticarea gestiunii resurselor umane, precum și în fundamentarea și implementarea deciziilor strategice și tactice
7.2 Obiectivele specifice	A. <i>Obiective cognitive</i> 1. Cunoașterea și înțelegerea conceptului de simulare decizională 2. Operarea cu metodologia simulării proceselor manageriale 3. Explicarea și interpretarea abstractizării și simplificării fenomenului real, analizat și cercetat la nivelul legilor fundamentale care îl guvernează 4. Însușirea modelelor de simulare a gestiunii resurselor umane

	5. Definirea corectă a obiectului de studiu al disciplinei „Simulări decizionale privind gestiunea resurselor umane” și stabilirea relațiilor pe care aceasta le are cu alte științe economice B. Obiective procedurale 1. Elaborarea unei teme de casă în echipă la nivel de firmă și componentele sale 2. Rezolvarea de aplicații și studii de caz aferente simulărilor stochastice și de tip Forrester 3. Identificarea unor situații concrete de aplicare a strategiilor de dezvoltare a personalului 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	Ciclul de viață al firmei Analiza mișcării interne a personalului angajat 1.1 Precizarea fazelor aferente ciclului de viață al firmei 1.2 Utilizarea lanțurilor Markov în determinarea structurii personalului angajat	4	- prelegerea - conversația euristică - explicare - dezbateri	Utilizarea mijloacelor moderne audio-vizuale (prezentarea în Power –Point)
2	Sistemul de indicatori ce caracterizează circulația și fluctuația angajaților. Sistemul de indicatori specifici posturilor 2.1 Prezentarea indicatorilor aferenți circulației și fluctuației personalului firmei 2.2 Prezentarea indicatorilor specifici posturilor	4		
3	Simularea stohastică a fluctuației personalului cu tehnica MONTE CARLO 3.1 Tehnica MONTE CARLO – aspecte teoretice 3.2 Mod de aplicare	2		
4	Evaluarea personalului din cadrul firmei în vederea promovării 4.1 Metoda ELECTRE – aspecte teoretice 4.2 Mod de aplicare	2		
5	Portofoliul de resurse umane. Analiza SWOT a carierei 5.1 Întocmirea portofoliului de resurse umane în cadrul firmei / departamentului 5.2 Mod de aplicare a analizei SWOT la nivelul carierelor angajaților	2		
6	Strategii de dezvoltare a personalului 6.1 Strategii de T&D diferențiate prin decalajul de performanță pe care îl acoperă 6.2 Strategii de T&D, diferențiate prin "proprietatea" asupra funcției de T&D 6.3 Strategii de T&D, diferențiate în funcție de cheltuieli 6.4 Strategii de T&D, diferențiate în funcție de etapele carierei individului	4		
7	Riscurile derivate din decizii manageriale referitoare la politicile salariale	2		
8	Optimizarea prin programare liniară a repartizării personalului în cadrul compartimentelor firmei 8.1 Optimizarea structurilor pentru fazele inițiale de evoluție a firmelor 8.2 Restructurările și armonizarea personalului pe compartimente în cazul firmelor care au o structură complet	4		
9	Metoda simulărilor de tip FORRESTER în managementul sistemelor dinamice 9.1 Generalități privind abordările de tip Forrester 9.2 Diagrama de flux a unui sistem dynamic 9.3 Modelul ecuațional al unui sistem dinamic și structuri de bază utilizate în construirea modelelor de dinamică 9.4 Întârzieri materiale. Determinarea traiectoriei de evoluție a modelelor sistemelor dinamice	4		

Bibliografie

1. Andreica, M. ș.a. – Abordări moderne ale managementului previzional al organizațiilor economice, Editura ASE, București, 2016
2. Burduș, E., Popa, I. – Fundamentele managementului organizației. Ediția a III-a, Editura Pro Universitaria, 2016
3. Burduș, E., Popa, I. - Management. Teste. Probleme. Exerciții. Studii de caz. Grile de evaluare, Editura PROUniversitaria, București, 2013
4. Cole, G.A. - Managementul personalului, Editura CODECS, București, 2000
5. Emilian, R., Țigu, G., State, O., Tuclea, C. – Managementul resurselor umane, Biblioteca digitală ASE
6. Ghenea, M. – Antreprenariat. Drumul de la idei către oportunități și succes în afaceri, SC Universul juridic SRL, 2011
7. Grădinaru, P. – Simulări decizionale privind gestiunea resurselor umane, Note de curs în format electronic, 2017
8. Lefter, V., Manolescu, A., Deaconu, A. – Ergonomie. Ediția a doua, Editura Economică, București, 2013
9. Lefter, V., Deaconu, A. - Managementul resurselor umane, Editura Economică, București, 2008
10. Lencioni, P. – Cinci tentații ale unui CEO. O poveste despre leadership, Editura Litera, București, 2015
11. Manole, C. – Managementul resurselor umane în administrația publică, Editura ASE, București, 2013
12. Nica, E. – Gestiunea resurselor umane, Editura Economică, București, 2011
13. Nicolescu, Ov., Verboncu, I.- Fundamentele managementului organizației, Ediția Universitară, , București, 2008
14. Novac, C. – Evaluarea în managementul resurselor umane. Trecut, prezent și viitor, Editura Tritonic, București, 2016
15. Petrescu, I. - Managementul personalului organizației, Editura Expert, București, 2013,
16. Popescu, D. – Managementul general al firmei, Ediția a treia, Editura ASE, București, 2013
17. Radu, I. (coord.) - Simulări manageriale. Teorie și practică, Editura Universitară, București, 2015
18. Rațiu Suci, C. - Managementul sistemelor dinamice, Editura Economică, București, 2011
19. Verboncu, I. (coord.) – Management. Eficiență. Eficacitate. Performanțe, Editura Universitară, București, 2013

8.2. Laborator		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Analiza miscarii interne a personalului angajat in cadrul unei companii, folosind metoda lanturilor MARKOV	2	- Problematizare -Dezbateri -Lucrul în grup -Conversația -Abordarea euristica - Explicare	Studiu de caz, prezentare temă de casă, test de verificare Utilizarea mijloacelor moderne audio-vizuale (prezentarea în Power –Point)
2	Aplicații privind calculul indicatorilor ce caracterizează circulația și fluctuația angajaților și a celor specifici posturilor	2		
3	Utilizarea tehnicii MONTE CARLO în simularea stohastică a fluctuației personalului	2		
4	Utilizarea metodei ELECTRE în evaluarea personalului din cadrul firmei în vederea promovării	2		
5	Analiza riscurile derivate din decizii manageriale referitoare la politicile salariale în cadrul companiilor	2		
6	Optimizării repartizării persoanelor în cadrul compartimentelor întreprinderii cu ajutorul programării liniare	2		
7.	Comportamentul dinamic al sistemului de personal privit ca sistem de ordinul I Comportamentul dinamic al sistemului de personal privit ca sistem de ordinul II	2		

Bibliografie

1. Băloiu, M., Frăsineanu, C., Frăsineanu, I. - Management inovațional, Editura ASE, București, 2008
2. Burduș, E., Popa, I.- Management. Teste. Probleme. Exerciții. Studii de caz. Grile de evaluare, Editura PROUniversitaria, București, 2013
3. Ciurea, S. ș.a. – Management. Elemente aplicative, Editura Universitară, București, 2007
4. Deac, V. (coord.) și colectiv – Management. Ediția a doua revizuită și îmbunătățită, Editura ASE, București, 2014
5. Emilian, R., Țigu, G., State, O., Tuclea, C., Brândușoiu, C. – Managementul resurselor umane, Editura ASE, 2003
6. Gavrilă, T., Lefter, V. – Managementul organizațiilor, Editura Economică, București, 2007
7. Lefter, V., Manolescu, A., Deaconu, A. – Ergonomie, Editura Economică, București, 2010
8. Militaru, C., Drăguț, B., Zafir, A. – Management prin calitate. Ediția a II-a, Editura Universitară, 2014
9. Radu, I. (coord.) - Simulări manageriale. Teorie și practică, Editura Universitară, București, 2015
10. Radu, I., Vlădeanu, D. - Fundamentarea deciziilor complexe prin metode de simulare, Editura Economică, București, 2012

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

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

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

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	- corectitudinea și exhaustivitatea cunoștințelor; - coerența logică; - gradul de asimilare a limbajului de specialitate;	- Evaluare scrisă în timpul semestrului; - Evaluare finală.	20% 50 %
10.5 Laborator	Rezolvarea de aplicații Tema de casă – Utilizarea simulărilor Forrester în comportamentul dinamic al sistemului de personal privit ca sistem de ordinul I și sistem de ordinul II, în cadrul unei companii	- Expunerea liberă a studentului și chestionare orală sub formă de dialog. - Prezentarea orală a temei de casă - Chestionare orală	10% 20%
10.6 Standard minim de performanță	1. Comunicarea unor informații utilizând corect limbajul științific referitor la domeniul simulărilor manageriale 2. Cunoașterea conceptelor de bază proprii disciplinei "Simulări decizionale privind gestiunea resurselor umane" 3. Capacitatea de a optimiza repartizarea personalului în cadrul compartimentelor 4. Nota 5 la evaluarea finală. Studentul trebuie să: - Utilizeze tehnica Monte Carlo în simularea fluctuației personalului; - Analizeze riscurile derivate din decizii manageriale referitoare la politicile salariale în cadrul companiilor ; - Întocmească Analiza SWOT a carierei		

Data completării
13 septembrie 2018

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

Titular de seminar
Conf. univ. dr. Puiu GRĂDINARU

Data aprobării în Consiliul departamentului,
28 septembrie 2018

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

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

FIȘA DISCIPLINEI

Resursele umane și schimbarea organizațională anul universitar 2018-2019

1. Date despre program

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

2. Date despre disciplină

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

3. Timpul total estimat

3.1	Număr de ore pe săptămână	3	3.2	din care curs	2	3.3	S	1
3.4	Total ore din planul de învăț.	42	3.5	din care curs	28	3.6	S	14
Distribuția fondului de timp								ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								52
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								48
Pregătire seminarii/proiecte, teme, referate, portofolii, eseuri								44
Tutoriat								6
Examinări								4
Alte activități								4
3.7	Total ore studiu individual			158				
3.8	Total ore pe semestru			200				
3.9	Număr de credite			8				

4. Precondiții

4.1	De curriculum	Cunoașterea elementelor de Management și de Managementul resurselor umane
4.2	De competențe	• Capacitatea de analiză și sinteză • Capacitatea de a utiliza inducția și deducția • Capacitatea de structurare și interpretare a informației • Capacitatea de gândire pragmatică și aplicativă

5. Condiții

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 cu video-proiector și cel puțin 10 computere

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 – 2 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	CT1. Aplicarea normelor și valorilor de etică profesională pentru luarea deciziilor și realizarea independentă sau în grup a unor sarcini/obiective complexe de la locul de muncă – 1 PC CT2. Planificarea și organizarea resurselor umane în cadrul unui grup sau al 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	Înțelegerea problematicei și însușirea metodologiei formulării și implementării schimbărilor organizaționale programate
7.2 Obiectivele specifice	A. Obiective cognitive - Cunoașterea și înțelegerea conceptului de schimbare organizațională - Operarea cu metodologia pentru formularea și implementarea schimbărilor organizaționale - Explicarea și interpretarea forțelor care determină schimbarea și a modalităților de abordare a opoziției față de schimbare

	- Însușirea celor mai eficace metode și tehnici de stimulare a creativității pentru inițierea schimbărilor organizaționale - Definirea corectă a obiectului de studiu al disciplinei „Resursele umane și schimbarea organizațională” și stabilirea relațiilor pe care aceasta le are cu alte științe economice B. Obiective procedurale - Elaborarea unei teme de casă în echipă la nivel de firmă și componentele sale - Rezolvarea de aplicații și studii de caz aferente schimbărilor organizaționale - Identificarea unor situații concrete de aplicare a metodologiei schimbărilor - Utilizarea unor metode de autoevaluare a propriei activități de învățare C. Obiective atitudinale - Respectarea normelor de deontologie profesională (a codului deontologic al profesorului), fundamentate pe opțiuni valorice explicite, specifice specialistului în științele economice - Cooperarea în echipe de lucru pentru întocmirea temelor de casă - 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	Resursele umane – principala resursă a firmei Conceptul, necesitatea și tipologia schimbărilor organizaționale 1.1 Clasificarea schimbărilor în raport cu mai multe criterii 1.2 Schimbarea pas cu pas 1.3 Schimbarea radicală 1.4 Schimbarea structurală 1.5 Problematika schimbării prin analiza câmpului de forțe	4	- prelegerea - conversația euristică - explicare - dezbateri	Utilizarea mijloacelor moderne audio-vizuale (prezentarea în Power –Point)
2	Tipurile de manageri în raport cu schimbările organizaționale programate. 2.1 Analiza stilurilor manageriale în proiectarea și implementarea schimbărilor organizaționale în raport cu grila Blake – Mouton 2.2 Idei – cheie în managementul schimbării	4		
3	Strategii specifice schimbărilor organizaționale 3.1 Strategia dirijistă 3.2 Strategia expertă 3.3 Strategia negociată 3.4 Strategia participativă	4		
4	Metodologia formulării și implementării schimbărilor organizaționale programate 4.1 Definirea factorilor care generează schimbarea 4.2 Recunoașterea nevoii de schimbare 4.3 Diagnosticarea problemelor care implică schimbarea 4.4 Identificarea metodelor și tehnicilor prin care se efectuează schimbarea 4.5 Învingerea rezistenței la schimbare 4.6 Implementarea schimbării 4.7 Consolidarea schimbării	4		
5	Utilizarea metodelor de stimulare a creativității în managementul schimbărilor organizaționale 5.1 Brainstorming 5.2 Delbecq 5.3 Metoda carnetului colectiv 5.4 Sinectica 5.5 Phillips 66 5.6 Concasajul 5.7 Matricea descoperirilor 5.8 Metoda morfologică a lui Zwicky	4		
6	Influența culturii organizaționale asupra managementului schimbărilor 6.1 Evaluarea mentalității remanente 6.2 Evaluarea opțiunilor managerilor și salariaților referitoare la valori cheie ale culturii organizaționale 6.3 Percepția managerilor și salariaților asupra organizației din care fac parte	4		

7	Efectele favorabile obținute în urma aplicării schimbărilor organizaționale programate 7.1 Creșterea nivelului de "empowerment" 7.2 Îmbunătățirea climatului organizațional 7.3 Eliminarea competiției interne 7.4 Îmbunătățirea comunicării interne 7.5 Reducerea stresului angajaților 7.6 Dezvoltarea potențialului uman al firmei 7.7 Adoptarea deciziilor prin consens 7.8 Creșterea eficacității muncii managerilor 7.9 Obținerea excelenței în activitatea firmei	4		
Bibliografie 1. Androniceanu, A., Burduș, E., Căprărescu, Gh. - Managementul schimbărilor organizaționale, Ediția a treia, Editura Economică, București, 2008 2. Avram, E. – Schimbare și dezvoltare organizațională, Editura Meteor, București, 2014. 3. Burduș, E. – Tratat de management, Editura Economică, București, 2005 4. Burduș, E. – Tratat de management. Ediția a doua, Editura Pro Universitaria, București, 2013 5. Burduș, E., Popa, I. – Fundamentele managementului organizației. Ediția a III-a, Editura Pro Universitaria, 2016 6. Deaconu, A., Lefter, V., ș.a. - Dezvoltarea resurselor umane, Editura ASE, București, 2012 7. Dimitriu, M., Cirkovic, A. - Managementul stresului organizațional, Editura Pro Universitaria, București, 2013 8. Grădinaru, P. – Resursele umane și schimbarea organizațională, Note de curs în format electronic, 2017 9. Militaru, C., Drăguț, B., Zanfir, A. – Management prin calitate, Editura Universitară, București, 2015 10. Nicolescu, O., Verboncu, I. - Fundamentele managementului organizațional, Biblioteca digitală ASE 11. Novac, C. – Evaluarea în managementul resurselor umane. Trecut, prezent și viitor, Editura Tritonic, București, 2016 12. Panisoara, I.O., Panisoara, G. - Managementul resurselor umane, Editura Polirom, Iași, 2016 13. Tanțău, D.A. – Fundamente ale schimbării organizaționale, Biblioteca digitală, ASE 14. Verboncu, I., Apostu, C.M. ș.a. – Management. Eficiență. Eficacitate. Performanțe, Editura Universitară, București, 2014				
8.2. Seminar		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Problemele fundamentale ale schimbării structurale Aplicarea curbei schimbării structurale la nivelul firmelor	2	- Problematizare -Dezbateri -Lucrul în grup -Conversația -Abordarea euristică - Explicare	Studiu de caz, prezentare temă de casă, test de verificare Utilizarea mijloacelor moderne audio-vizuale (prezentarea în Power –Point)
2	Utilizarea grilei Blake și Mouton la stilurile manageriale în raport cu schimbările organizaționale Analiza câmpului forțelor care determină schimbarea și a celor care frânează schimbarea	2		
3	Utilizarea strategiilor în managementul schimbărilor Analiza categoriilor de fenomene care determină și fac necesare schimbările	2		
4	Aplicarea metodologiei de implementare a schimbărilor la nivelul firmelor	2		
5	Analiza modelelor de comportament în organizație și spectrul atitudinilor posibile față de schimbare	2		
6	Analiza importanței culturii organizaționale și climatului organizațional în managementul schimbărilor	2		
7	Folosirea metodelor de stimulare a creativității în managementul schimbărilor	2		
Bibliografie 1. Androniceanu, A. ș.a.- Managementul schimbărilor organizaționale. Ediția a III-a, Editura Economică, București, 2012 2. Burduș, E., Popa, I. – Reproiectarea managementului organizației, Editura Pro Universitaria, 2016 3. Căprărescu, Gh., Stancu, D., Anghel, G. – Managementul resurselor umane- Sinteze, grile, studii de caz, Editura Universitară, 2009 4. Emilian, R., Țigu, G., State, O., Tuclea, C. – Managementul resurselor umane, Biblioteca digitală ASE 5. Lefter, V., Deaconu, A. ș.a. - Managementul resurselor umane. Teorie și practică, Editura Economică, București, 2008 6. Mc Grath, J.- Cele mai importante 76 de întrebări și răspunsuri din management, Editura Niculescu, București, 2016 7. Nicolescu, O., Verboncu, I.- Metodologii manageriale, Editura Universitară, 2008 8. Nicolescu, Ov. - Managementul bazat pe cunoștințe, Editura Pro Universitaria , București, 2012 9. Nicolescu, Ov., Manolescu, A., Lefter, V. - Managementul resurselor umane, Editura Pro Universitaria , București, 2012 10. Peretti, J.M. – Ressources Humaines, Ed. Vuibert Geston, Paris, 2012 11. Popescu, D. – Comportament organizațional. Ediția a doua revizuită și adăugită, Editura ASE, București, 2013 12. Safta, D. – Managementul conflictelor în organizație, Editura Trei, București, 2016				

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

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

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

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	- corectitudinea și exhaustivitatea cunoștințelor; - coerența logică; - gradul de asimilare a limbajului de specialitate;	- Evaluare scrisă în timpul semestrului; - Evaluare finală.	10% 50 %
10.5 Seminar	• Activitate seminar - evaluarea răspunsurilor la întrebările formulate de către cadrul didactic și a participării active a fiecărui student la rezolvarea studiilor de caz la seminar. • Test de verificare - rezolvarea unor aplicații asemănătoare celor de la seminar. • Tema de casă - se vor rezolva aplicații propuse de cadrul didactic referitoare la metodologia de implementare a schimbărilor. Se va evalua gradul de încadrare în cerințele impuse.	• Expunerea liberă a studentului și chestionare orală sub formă de dialog. • Testare - Prezentarea orală a temei de casă - Chestionare orală	10% 10% 20%
10.6 Standard minim de performanță	1. Comunicarea unor informații utilizând corect limbajul științific referitor la domeniul managementului schimbărilor organizaționale 2. Cunoașterea conceptelor de bază proprii disciplinei "Resursele umane și schimbarea organizațională" 3. Capacitatea de a utiliza metodele de stimulare a creativității în managementul schimbărilor organizaționale 4. Nota 5 la evaluarea finală. Studentul trebuie să: - Cunoască metodele de stimulare a creativității personalului utilizate în efectuarea schimbărilor; - Aplice metodologia formulării și implementării schimbărilor organizaționale programate. - Analizeze modelele de comportament în organizație și spectrul atitudinilor posibile față de schimbare		

Data completării
18 septembrie 2018

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

Titular de seminar
Lect. univ. dr. Emilia POPESCU

Data aprobării în Consiliul departamentului,
28 septembrie 2018

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

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

FIȘA DISCIPLINEI
Organizarea ergonomică a muncii
 anul universitar 2018-2019

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	Managementul Strategic al Resurselor Umane / Economist

2. Date despre disciplină

2.1	Denumirea disciplinei					Organizarea ergonomică a muncii					
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	I	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	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 / L / P	14 + 14
Distribuția fondului de timp alocat studiului individual								ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								56
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								50
Pregătire seminarii/proiecte, teme, referate, portofolii, eseuri								50
Tutorat								6
Examinări								4
Alte activități								3
3.7	Total ore studiu individual	169						
3.8	Total ore pe semestru	225						
3.9	Număr de credite	9						

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1	De curriculum	Cunoașterea elementelor fundamentale de management și de managementul resurselor umane
4.2	De competențe	Capacități de analiză, sinteză, gândire divergentă

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1	De desfășurare a cursului	- 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	• C1. Identificarea nevoilor de dezvoltare a resurselor umane din organizație – 2 PC • C3. Evaluarea performanțelor profesionale ale resurselor umane, motivarea și recompensarea angajaților – 2 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	• CT1. Aplicarea normelor și valorilor de etică profesională pentru luarea deciziilor și realizarea independentă sau în grup a unor sarcini/obiective complexe de la locul de muncă – 1 PC • CT2. Planificarea și organizarea resurselor umane în cadrul unui grup sau al 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	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	A. Obiective cognitive - Cunoașterea și înțelegerea conceptului de organizare ergonomică a muncii; - Operarea cu sistemul MTM de normative de timp de muncă pe mișcări; - Explicarea și interpretarea factorilor solicitare în procesul muncii și a relației Ergonomiei cu tehnologia informației; - Însușirea mișcărilor de bază din cadrul Sistemului MTM de normative de timp de muncă pe mișcări.

	B. Obiective procedurale - Elaborarea unui proiect la nivel de firmă și componentele sale - Rezolvarea de studii de caz aferente diferitelor solicitări ale organismului uman în procesul muncii; - Identificarea unor situații concrete de aplicare a principiilor de bază ale proiectării ergonomice a locurilor de muncă; - Utilizarea unor metode de autoevaluare a propriei activități de învățare; C. Obiective atitudinale - Respectarea normelor de deontologie profesională (a codului deontologic al profesorului), fundamentate pe opțiuni valorice explicite, specifice specialistului în științele economice - Cooperarea în echipe de lucru pentru întocmirea proiectelor; - 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	Organizarea ergonomică a muncii parte componentă a Managementului resurselor umane	2	- prelegerea - dezbateră cu oponent imaginar - organizatorul grafic	Prezentarea în power –point
2	Corpul omenesc și dimensiunile antropometrice	2		
3	Mișcările corpului omenesc. Principiile economiei mișcării	2		
4	Solicitarea vizuală	2		
5	Solicitarea diferitelor aparate, sisteme și analizatori în procesul muncii	2		
6	Solicitări datorate factorilor climatici	2		
7	Organizarea ergonomică a locului de muncă	4		
8	Oboseala în muncă	2		
9	Capacitatea de muncă	2		
10	Sistemul om-mașină – mediu. Protecția muncii	2		
11	Sistem de normative de timp de muncă pe mișcări. Sistemul MTM	4		
12	Ergonomia în relație cu tehnologia informației	2		
Bibliografie 1. Adam Jr.,E.E., Ebert,R. - Managementul producției și al operațiunilor , Editura Teora, 2009 2. Ciobanu, O., Apostol, I., Tehnologie ergonomică , Editura Universitatea “Gr.T.Popa”, Iași, 2013 3. Grădinaru, P., Grădinaru, D., Economia și organizarea ergonomică a muncii. Tratare interdisciplinară cu aplicații în procesele de producție și de transporturi , Editura Universității din Pitești, 2015 4. Ioana, A., Semenescu, A., Preda, C.F., Bogdan, O., Marcu,D., Legislația muncii , ISBN 978–973–755-798- 5. Irimie, S., Ergonomie industrială , Editura AGIR, București, 2008 Mincă, E. - Elemente de productică , Editura Matrixrom, București, 2014 6. Neagu, C. - Tratat de organizare industrială , Editura Matrixrom, București, 2015 7. Postăvaru, M., Managementul energetic uman , Editura MatrixRom, București, 2012				
8.2. Seminar + Proiect		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Realizarea interdisciplinară a cercetării ergonomice. Organizarea științifică a muncii. Prezentarea generală a corpului omenesc . Dimensiunile antropometrice și realizarea lor ergonomică. Precizia și dinamica efectuării mișcărilor. Principiile economiei mișcări	2	- dialogul - dezbateră lucru în echipa - conversația euristică	Studiu de caz, prezentare temă de casă, test de verificare
2	Forța și travaliul muscular. Adaptarea aparatelor cardiovasculare și respirator la efort. Termogeneza și confortul termic. Munci la temperaturi ridicate și scăzute. Microclimatul industrial	2		
3	Rolul glandelor endocrine în timpul efortului. Protecția preventivă a pielii la acțiunea nocivă a unor materiale și substanțe	1		
4	Iluminatul natural și artificial. Coloritul în mediul de muncă industrial	1		
5	Cauzele și formele oboselii. Factori care pot favoriza oboseala. Măsuri de prevenire a oboselii. Tulburările capacității de muncă. Activitatea de expertiză și de recuperare a capacității de muncă în România	2		
7	Etapele studiului de organizare a unui loc de muncă. Organizarea ergonomică a locului de muncă a unui cadru de conducere	2		
8	Stresul vizual indus de utilizarea calculatoarelor. Modalități de înlăturare a efectelor nocive ale calculatoarelor	2		
9	Principiile de bază ale proiectării sistemului om- mașină – mediu. Sistemul MTM (Methods Time Measurement)	2		

10	Proiect:		
	1. Studiul procesului de muncă la un loc de muncă	3	
	2. Analiza mișcărilor executantului și a parametrilor antropometrici în proiectarea spațiului și poziției de lucru	3	
	3. Analiza solicitărilor fiziologice la care sunt supuși lucrătorii în procesul muncii	3	
	4. Studiu de organizare rațională a unui loc de muncă din cadrul secției de producție	3	
	5. Realizarea unui microclimat industrial favorabil muncii	2	

Bibliografie

1. Adam Jr., E.E., Ebert, R. - **Managementul producției și al operațiunilor**, Editura Teora, 2009
2. Ciobanu, O., Apostol, I., **Tehnologie ergonomică**, Editura Universitatea "Gr.T.Popa", Iași, 2013
3. 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, 2015
4. Ioana, A., Semenescu, A., Preda, C.F., Bogdan, O., Marcu, D., **Legislația muncii**, ISBN 978-973-755-798-
5. Irimie, S., **Ergonomie industrială**, Editura AGIR, București, 2008
6. Mincă, E. - **Elemente de producție**, Editura Matrixrom, București, 2014
7. Neagu, C. - **Tratat de organizare industrială**, Editura Matrixrom, București, 2015
8. Postăvaru, M., **Managementul energetic uman**, Editura MatrixRom, București, 2012

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 *Organizarea ergonomică a muncii*.

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.	30%
10.5 Seminar	- participarea activă la seminar, rezolvarea studiilor de caz;	- Activități seminar;	20%
	- gradul de încadrare în cerințele impuse în ceea ce privește realizarea proiectului.	- Prezentarea orală a proiectului; - Chestionare orală.	50%
10.6 Standard minim de performanță	1. Comunicarea unor informații utilizând corect limbajul științific referitor la organizarea ergonomică a unui loc de muncă 2. Cunoașterea conceptelor de bază proprii disciplinei "Organizarea ergonomică a muncii" 3. Capacitatea de a aplica sistemul de normative de timp de muncă pe mișcări pe un loc de muncă 4. Nota 5 la evaluarea finală. Studentul trebuie să: - cunoască anatomia și fiziologia principalelor sisteme și aparate ale organismului uman în procesul muncii - descrie organizarea ergonomică a unui loc de muncă; - enumere principiile economiei de mișcări aplicabile corpului omenesc în procesul muncii.		

Data completării
24 septembrie 2018

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

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

Data aprobării în Consiliul departamentului,
28 septembrie 2018

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

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

FIȘA DISCIPLINEI

Managementul grupurilor de muncă, anul universitar 2018-2019

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 / Economist

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	I	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	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								28
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								35
Pregătire seminarii/proiecte, teme, referate, portofolii, eseuri								28
Tutorat								2
Examinări								2
Alte activități								2
3.7	Total ore studiu individual	97						
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 și de managementul resurselor umane
4.2	De competențe	Capacități de analiză, sinteză, gândire divergentă

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1	De desfășurare a cursului	- 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	- C3. Evaluarea performanțelor profesionale ale resurselor umane, motivarea și recompensarea angajaților – 1 PC; - C5. Rezolvarea problemelor legate de resursele umane: comunicare organizațională, managementul conflictelor, negociere – 3 PC.
Competențe transversale	CT1. Aplicarea normelor și valorilor de etică profesională pentru luarea deciziilor și realizarea independentă sau în grup a unor sarcini/obiective complexe de la locul de muncă – 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> 1. Cunoașterea și înțelegerea conceptului de management al grupurilor; 2. Explicarea semnificației psihosociomanageriale a relațiilor umane în cadrul grupurilor de muncă; 3. Însușirea ghidurilor comunicării în grup pentru întâlniri eficiente și pentru asigurarea succesului și satisfacției manageriale; 4. 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 imaginar - organizatorul grafic	Prezentarea în power –point
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 în cadrul grupurilor de muncă	1		
Bibliografie				
1. Avădăroaice, Gh., Liderul și munca în echipă , Editura Antet, 2007				
2. Baker, Ph., Secretele oamenilor împliniți , Editura Amaltea, București, 2008				
3. Burloiu, P., Managementul resurselor umane. Tratare globală interdisciplinară , Editura Lumina Lex, București, 2007				
4. Chelcea, S., Psihosociologie. Teorii și cercetări, aplicații . Editura Polirom, Iași, 2014				
5. Dean, W., Leadership real. Oameni și organizații, față în față cu marile lor provocări , Editura Codecs, București, 2007				
6. Marian Popescu, Emilia Popescu, Daniela Popescu, Fundamentele managementului grupurilor de muncă , Ed. Alma Mater, Sibiu, 2016				
7. Maxwell, John C., Leadership de aur: Lecții învățate într-o viață de lider , Editura Amaltea, București, 2010				
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, creerea 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		
10	Stresul managerial și constantele sale psihosociale. Factorii psihosociali provocatori de stres managerial	2		
11	Latura psihosocială a succesului managerial. Psihologia evitării insucceselor în profesiunea de manager. Ghidul pentru asigurarea succesului și satisfacției manageriale	1		
Bibliografie				
1. Avădăroaice, Gh., Liderul și munca în echipă , Editura Antet, 2007				
2. Baker, Ph., Secretele oamenilor împliniți , Editura Amaltea, București, 2008				
3. Burloiu, P., Managementul resurselor umane. Tratare globală interdisciplinară , Editura Lumina Lex, București, 2007				
4. Chelcea, S., Psihosociologie. Teorii și cercetări. aplicații . Editura Polirom. Iasi. 2014				

5. Dean, W., **Leadership real. Oameni și organizații, față în față cu marile lor provocări**, Editura Codecs, București, 2007
6. Marian Popescu, Emilia Popescu, Daniela Popescu, **Fundamentele managementului grupurilor de muncă**, Ed. Alma Mater, Sibiu, 2016
7. Maxwell, John C., **Leadership de aur: Lecții învățate într-o viață de lider**, Editura Amaltea, București, 2010

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 grupurilor de muncă*.

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.	20 % 30 %
10.5 Seminar	• Activitate seminar - evaluarea răspunsurilor la întrebările formulate de către cadrul didactic și a participării active a fiecărui student la rezolvarea studiilor de caz la seminar. • Test de verificare - rezolvarea unor aplicații asemănătoare celor de la seminarii. • Tema de casă - se vor rezolva aplicații propuse de cadrul didactic referitoare la capacități și procese de producție. Se va evalua gradul de încadrare în cerințele impuse.	• Expunerea liberă a studentului și chestionare orală sub formă de dialog. • Testare - Prezentarea orală a temei de casă - Chestionare orală	10% 30% 10%
10.6 Standard minim de performanță	1. Comunicarea unor informații utilizând corect limbajul științific referitor la procesele de grup și eficiența grupului în cadrul organizațiilor 2. Cunoașterea conceptelor de bază proprii disciplinei "Managementul grupurilor de muncă" 3. Capacitatea de a utiliza metodele referitoare la relațiile umane în cadrul grupurilor de muncă 4. Nota 5 la evaluarea finală		

Data completării
16 septembrie 2018

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

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

Data aprobării în Consiliul departamentului,
28 septembrie 2018

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

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