

FIȘA DISCIPLINEI

Metode și tehnici de evaluare a 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. Date despre disciplina											
2.1	Denumirea disciplinei				Metode și tehnici de evaluare a resurselor umane						
2.2	Titularul activităților de curs				Lect. univ. dr. Elena JIANU						
2.3	Titularul activităților de seminar				Lect. univ. dr. Elena JIANU						
2.4	Anul de studii	II	2.5	Semestrul	I	2.6	Tipul de evaluare	E	2.7	Regimul disciplinei	O

3. Timpul total estimat

3.1	Număr de ore pe săptămână	3	3.2	din care curs	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								50
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								50
Pregătire seminarii/proiecte, teme, referate, portofolii, eseuri								50
Tutorat								4
Examinări								2
Alte activități								2
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	Elemente de management general, resurse umane și comportament organizațional
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; - C3. Evaluarea performanțelor profesionale ale resurselor umane, motivarea și recompensarea angajaților – 3 PC; - C4. Utilizarea unor metode calitative și cantitative de cercetare în domeniul managementului resurselor umane – 1 PC; - C5. Rezolvarea problemelor legate de resursele umane: comunicare organizațională, managementul conflictelor, negociere – 1 PC.
Competențe transversale	- CT2 Planificarea și organizarea resurselor umane în cadrul unui grup sau a unei organizații, în condiții de conștientizare a responsabilității pentru rezultatele profesionale – 1 PC; - CT3 Asumarea nevoii de formare continuă pentru a crea premisele de progres în carieră și adaptare a propriilor competențe profesionale și manageriale la dinamica mediului economic – 1 PC.

7. Obiectivele disciplinei

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Însușirea de către studenți a cunoștințelor privind metodele și tehnicile de evaluare a resurselor umane și a implicațiilor acestora asupra competitivității organizației.
7.2 Obiectivele specifice	A. Obiective cognitive 1. Cunoașterea elementelor teoretico-metodologice 2. Înțelegerea și interpretarea conținuturilor; 3. Identificarea metodelor de evaluare a resurselor umane 4. Dezvoltarea capacității studenților de analiză și sinteză. B. Obiective procedurale 1. Capacitatea de înțelegere a complexității și dinamismului mediului organizațional actual 2. Aplicarea cunoștințelor dobândite în activitatea practică;

	3. Dezvoltarea aptitudinilor de analiză și evaluare a resurselor umane din cadrul organizației. <u>C. Obiective atitudinale</u> 1. Dezvoltarea capacității de a lucra în cadrul unor echipe interdisciplinare; 2. Dobândirea abilității de relaționare interpersonală 3. Dobândirea abilității de manifestare ca manager flexibil, adaptiv în contexte diferite
--	---

8. Conținuturi

8.1. Curs		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Evaluarea performanțelor – rol, semnificații, obiective	2	- Utilizare facilități platformă e-learning (chat, forum) - E-mail - Consultații	Materialului didactic este divizat în unități de studiu, care facilitează învățarea graduală și structurată.
2	Evaluarea performanțelor personalului în cadrul organizației și aprecierea salariilor în ordinea meritelor	2		
3	Propunerea unui model de evaluare în cadrul organizației a personalului	2		
4	Metode și tehnici de evaluare a performanțelor în cadrul organizației	4		
5	Prevenirea și estomparea erorilor în cadrul organizației	2		
6	Evaluarea posturilor în cadrul organizației	4		
7	Propunerea unui sistem de evaluare a grupurilor țintă în cadrul organizației	2		
8	Motivarea angajaților	2		
9	Salariul ca pârghie de echilibru pe piața forței de muncă	4		
10	Resursele umane și creativitatea	4		

Bibliografie

1. Chraif M., Aniței M., *Metoda interviului în psihologia organizațională și a resurselor umane*, Ed. Polirom, Iași, 2011
2. Gazier B.; *Strategiile resurselor umane*, Institutul European, Iași, 2013
3. Lefter V., Manolescu, Aurel, *Managementul resurselor umane*, Ed. Didactică și Pedagogică, București, 2005
4. Lefter V., Deaconu A., Marinaș C., Puia R.; *Managementul resurselor umane*, Ed. Economică, București, 2008
5. Marin I., *Auditul resurselor umane*, Editura Economică, București, 2011
6. Manolescu A. (coordonator); *Managementul resurselor umane. Aplicații*, Editura Economică, 2004
7. Novac C., *Evaluarea în managementul resurselor umane: trecut, prezent, viitor*, Editura Tritonic, București, 2016
8. Petrescu, I., *Managementul capitalului uman*, Ed. Expert, București, 2013
9. Popescu E., Popescu M., *Managementul resurselor umane*, Ed. Alma Mater, Sibiu, 2016.

8.2. Aplicații: Seminar		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Studiu de caz privind propunerea unui model de evaluare a performanțelor profesionale	2	• Exercițiul • Problematizarea • Conversația • Lucrul în grup • Prezentări teme de casă	În cadrul primei ședințe se stabilesc obligațiile de seminar ale studenților și se precizează criteriile ce vor fi utilizate în evaluarea rezultatelor învățării
2	Surse de erori în procesul de evaluare. Studio de caz.	2		
3	Metoda Electre utilizată în vederea promovării	2		
4	Propunerea de îmbunătățire a sistemului de salarizare. Studiu de caz.	2		
5	Relația satisfacție – insatisfacție în cadrul organizației. Studiu de caz.	2		
6	Auditul resurselor umane	2		
7	Aplicații - teste	2		

Bibliografie

1. Chraif M., Aniței M., *Metoda interviului în psihologia organizațională și a resurselor umane*, Ed. Polirom, Iași, 2011
2. Gazier B.; *Strategiile resurselor umane*, Institutul European, Iași, 2013
3. Lefter V., Manolescu, Aurel, *Managementul resurselor umane*, Ed. Didactică și Pedagogică, București, 2005
4. Lefter V., Deaconu A., Marinaș C., Puia R.; *Managementul resurselor umane*, Ed. Economică, București, 2008
5. Marin I., *Auditul resurselor umane*, Editura Economică, București, 2011
6. Manolescu A. (coordonator); *Managementul resurselor umane. Aplicații*, Editura Economică, 2004
7. Novac C., *Evaluarea în managementul resurselor umane: trecut, prezent, viitor*, Editura Tritonic, București, 2016
8. Petrescu, I., *Managementul capitalului uman*, Ed. Expert, București, 2013
9. Popescu E., Popescu M., *Managementul resurselor umane*, Ed. Alma Mater, Sibiu, 2016.

*NOTE:

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

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

- corectitudinea și acuratețea folosirii conceptelor și teoriilor manageriale însușite la nivelul disciplinei – vor satisface așteptările reprezentanților comunității academice din domeniul științelor economice
- competențele procedurale și atitudinale ce vor fi achiziționate la nivelul disciplinei – vor satisface așteptările reprezentanților asociațiilor profesionale și angajatorilor din domeniul economic.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	- corectitudinea și completitudinea cunoștințelor; - coerența logică; - gradul de asimilare a limbajului de specialitate;	Evaluare finală.	50 %
10.5 Seminar / Tema de casă	-participarea activă la seminar, rezolvarea studiilor de caz; - gradul de încadrare în cerințele impuse în ceea ce privește realizarea temei de casă.	- Expunerea liberă a studentului; - Chestionare orală sub formă de dialog. - Prezentarea orală a temei de casă; - Chestionare orală.	10% 40%
10.6 Standard minim de performanță	1. Cunoașterea și capacitatea de utilizare a principalelor metode si tehnici utilizate pentru evaluarea resurselor umane 2. Nota 5 la evaluarea finală		

Data completării
18 septembrie 2018

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

Titular de seminar,
Lect. univ. dr. Elena JIANU

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
Cultură organizațională, 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				Cultură organizațională						
2.2	Titularul activităților de curs				Lect. univ. dr. Antoniu Maria-Eliza						
2.3	Titularul activităților de seminar				Lect. univ. dr. Antoniu Maria-Eliza						
2.4	Anul de studii	II	2.5	Semestrul	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	2	3.3	S / L / P	2
3.4	Total ore din planul de învă.	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								56
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								50
Pregătire seminarii/proiecte, teme, referate, portofolii, eseuri								50
Tutorat								4
Examinări								4
Alte activități								5
3.7	Total ore studiu individual	169						
3.8	Total ore pe semestru	225						
3.9	Număr de credite	9						

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1	De curriculum	Cunoașterea elementelor de bază specifice managementului general și pe cele de comportament organizațional.
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	- C.1. Identificarea nevoilor de dezvoltare a resurselor umane din organizație – 1 PC; - C.2. Elaborarea strategiei de resurse umane la nivel de organizație, considerând viziunea firmei și situația pieței muncii – 1 PC; - C.3. Evaluarea performanțelor profesionale ale resurselor umane, motivarea și recompensarea angajaților – 1 PC; - C.5. Rezolvarea problemelor legate de resursele umane: comunicare organizațională, managementul conflictelor, negociere – 2 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 la locul de muncă – 1 PC - CT2. Planificarea și organizarea resurselor umane în cadrul unui grup sau a unei organizații, în condiții de conștientizare a responsabilității pentru rezultatele profesionale – 1 PC - CT3. Asumarea nevoii de formare continuă pentru a crea premisele de progres în carieră și adaptare a propriilor competențe profesionale și manageriale la dinamica mediului economic – 2 PC.

7. Obiectivele disciplinei

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

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

8. Conținuturi

8.1. Curs		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Conținutul, caracteristicile și rolurile culturii organizaționale	2	- prelegerea - dezbateră cu oponent imaginar - organizatorul grafic	<i>Prezentarea în power –point</i>
2	Modalități de manifestare a culturii organizaționale	4		
3.	Cultura managerială: definire și conținut; valorile manageriale; funcțiile culturii manageriale	4		
4.	Leadership-ul, cultura organizațională și cultura managerială: relația dintre leadership, cultura organizațională și cea managerială; leadership-ul cultural	4		
5.	Analiza culturii organizaționale: necesitate, importanță, implicații.	2		
6.	Caracteristici ale culturii organizaționale în firmele din România	4		
7.	Modele de schimbare ale culturii organizaționale	4		
8.	Model de analiză și schimbare a culturii organizaționale în România	4		
Bibliografie				
1. Alvesson M., Svenigssen S., Changing organizational culture, 2nd Edition, Taylor &Francis Group, Routledge, NY, USA, 2016 2. Alvesson M., Understanding organizational culture, 2nd Rdition, Sage Publications Ltd., London , UK, 2013 3. Cameron S.K, Quinn E.R., Diagnosing and changing organizational culture, Jossey-Bass, a Wiley Imprint , San Francisco, U.S.A., 2006 4. Gănescu C., Cultura organizațională și competitivitatea, Editura Universitară, București, 2011; 5. Gomez – Mejia L., balkin D., Cardy R., Managing organizational culture and change, McGraw Hill Companies, 2011 6. Huțu C.A., Cultură organizațională și leadeship, Editura Economică, București, 2012 7. Lussier, R. & Achua Ch., Leadership: Theory, Application, Skill Development, 2 Edition- Thomson, South Western, USA., 2014 8. Mateescu V.M., Cultura organizațională: aspecte teoretice și metodologice, Fundația pentru Studii Europene, Cluj Napoca, 2009; 9. Năstase M., Cultura organizațională și managerială, 2014, http://www.biblioteca-digitala.ase.ro/biblioteca/carte2.asp?id=325&idb= 10. Shein H. E., Organizational culture and leadership, 4th Edition,Jossey-Bass, John Wiley & Sons Inc., San Francisco, USA, 2010.				
8.2. Aplicații: Seminar		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Seminar organizatoric: prezentarea obiectivelor disciplinei și a competențelor vizate; prezentarea generală a structurii proiectului ce trebuie elaborat și distribuirea temelor	1	- dialogul - dezbateră lucru în echipa - conversația euristică	Studiu de caz, prezentare temă de casă, test de verificare
2	Elemente determinante ale culturii organizaționale. Studiu de caz: sistemul de management la SC RoConstructis SA	2		
3	Identificarea și analizarea elementelor chei specifice culturii organizaționale. Studiu de caz Chemie SA	2		
4	Relația culturală managerială – performanță organizațională. Studiu de caz Electrico LTD	2		
5	Implicații ale viziunii liderilor asupra culturii organizaționale și manageriale din cadrul unei firme. Studiu de caz	4		
6	Cultura organizațională: identificarea și analizarea tipurilor de culturi	4		
7	Auditarea culturii organizaționale: metode, studiu de caz SC RoMobil SA	4		
8	Aspecte specifice privind evaluarea culturii organizaționale și manageriale: tipuri de abordări si metode de cercetare	2		

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

Bibliografie

1. Alvesson M., Svenigsson S., **Changing organizational culture**, 2nd Edition, Taylor & Francis Group, Routledge, NY, USA, 2016
2. Alvesson M., **Understanding organizational culture**, 2nd Edition, Sage Publications Ltd., London, UK, 2013
3. Cameron S.K., Quinn E.R., **Diagnosing and changing organizational culture**, Jossey-Bass, a Wiley Imprint, San Francisco, U.S.A., 2006
4. Gănescu C., **Cultura organizațională și competitivitatea**, Editura Universitară, București, 2011;
5. Gomez – Mejia L., Balkin D., Cardy R., **Managing organizational culture and change**, McGraw Hill Companies, 2011
6. Huțu C.A., **Cultură organizațională și leadership**, Editura Economică, București, 2012
7. Jones, R. G., **Organizational Theory, Design and Change** – 4th edition, Pierson, New-Jersey, 2014
8. Lussier, R. & Achua Ch., **Leadership: Theory, Application, Skill Development**, 2 Edition- Thomson, South Western, USA., 2014
9. Mateescu V.M., **Cultura organizațională: aspecte teoretice și metodologice**, Fundația pentru Studii Europene, Cluj Napoca, 2009;
10. Năstase M., **Cultura organizațională și managerială**, 2014, <http://www.biblioteca-digitala.ase.ro/biblioteca/carte2.asp?id=325&idb=>
11. Shein H. E., **Organizational culture and leadership**, 4th Edition, Jossey-Bass, John Wiley & Sons Inc., San Francisco, USA, 2010.

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

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

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

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	- corectitudinea și exhaustivitatea cunoștințelor; - coerența logică; - gradul de asimilare a limbajului de specialitate.	- Evaluare finală.	50 %
10.5 Seminar	- participarea activă la seminar, rezolvarea studiilor de caz; - gradul de încadrare în cerințele impuse în ceea ce privește realizarea temei de casă și a proiectului	- Expunerea liberă a studentului; - Prezentarea orală a temei de casă; - Prezentarea orală a proiectului;	10% 20% 20%
10.6 Standard minim de performanță	1. Comunicarea unor informații utilizând corect limbajul științific specific disciplinei <i>Cultură organizațională</i> 2. Cunoașterea noțiunilor fundamentale privind cultura organizațională și componentele acesteia 4. Nota 5 la evaluarea finală		

Data completării
20 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
Managementul cercetării și planificării resurselor umane și materiale
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			Managementul cercetării și planificării resurselor umane și materiale							
2.2		Titularul activităților de curs			Conf. univ. dr. Doruleț Grădinaru							
2.3		Titularul activităților de seminar			Conf. univ. dr. Doruleț Grădinaru							
2.4		Anul de studii	II	2.5	Semestrul	I	2.6	Tipul de evaluare	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								ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								42
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								28
Pregătire seminarii/proiecte, teme, referate, portofolii, eseuri								30
Tutorat								4
Examinări								2
Alte activități								2
3.7	Total ore studiu individual	108						
3.8	Total ore pe semestru	150						
3.9	Număr de credite	6						

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1	De curriculum	Cunoașterea elementelor fundamentale ale științei managementului
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 C2. Elaborarea strategiei de resurse umane la nivel de organizație, considerând viziunea firmei și situația pieței muncii – 1 PC C4. Utilizarea unor metode calitative și cantitative de cercetare în domeniul managementului resurselor umane – 1 PC
Competențe transversale	CT2 Planificarea și organizarea resurselor umane în cadrul unui grup sau a unei organizații, în condiții de conștientizare a responsabilității pentru rezultatele profesionale – 2 PC

7. Obiectivele disciplinei

7.1 Obiectivul general al disci	Dezvoltarea capacităților și abilităților cursanților în utilizarea instrumentelor planificării pentru fundamentarea planului economic al întreprinderii și a desfășurării activității de cercetare științifică în managementul previzional al resurselor umane
7.2 Obiective specifice	<i>A. Obiective cognitive</i> 1. Cunoașterea și înțelegerea conceptului de funcționare a resurselor umane și a rolului managerului de resurse umane în cadrul organizației; 2. Formularea și aplicarea politicilor de managementul resurselor umane la nivelul organizației;

	3. Însușirea opțiunilor în managementul previzional al resurselor umane și a metodelor utilizate în analiza posturilor; 4. Explicarea conceptelor de bază în teoria ordonanțării pentru un ansamblu de activități în condițiile unor resurse umane și materiale date B. Obiective procedurale 1. Elaborarea unui proiect la nivel de firmă și componentele sale 2. Rezolvarea de studii de caz referitoare la fundamentarea planului economic al întreprinderii și a instrumentelor planificării; 3. Identificarea unor situații concrete de aplicare a tehnicilor de prognoză, de planificare operațională și de elaborare a bugetelor; 4. Familiarizarea cursanților cu conținutul metodelor de planificare în rețea a resurselor umane și materiale la nivelul întreprinderii C. Obiective atitudinale 1. Respectarea normelor de deontologie profesională (a codului deontologic al profesorului), fundamentate pe opțiuni valorice explicite, specifice specialistului în științele economice 2. Cooperarea în echipe de lucru pentru întocmirea proiectelor; 3. Utilizarea unor metode specifice de elaborare a unui plan de dezvoltare personală și profesională
--	--

8. Conținuturi

8.1. Curs		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1.	Integrarea strategiei de resurse umane și materiale în strategia generală a întreprinderii. Creșterea gradului de valorificare a rezultatelor cercetării în domeniul politicilor de gestionare a resurselor umane și materiale	1	- prelegerea - dezbaterea cu oponent imaginar - organizatorul grafic	<i>Prezentarea în power –point</i>
2.	Continuitatea activității de cercetare științifică în managementul previzional al resurselor umane. Imprimarea caracterului interdisciplinar în dinamica echipelor de muncă	1		
3.	Planul economic al întreprinderii. Fundamentarea planului economic în condițiile inexistenței unui portofoliu de comenzi	1		
4.	Planul strategic al întreprinderii, Planul industrial și comercial. Planul director de producție. Conceptul de planificare agregată. Agregarea de tipul “de jos în sus” și “de sus în jos”.	1		
5.	Instrumentele planificării pentru fundamentarea indicatorilor economici	1		
6.	Metoda CPM (Critical Path Method) de planificare în rețea a resurselor umane și materiale	2		
7.	Metoda MPM (Metra Potential Method) de planificare în rețea a resurselor umane și materiale	1		
8.	Metoda PERT (Programm Evaluation and Review Technique) de planificare în rețea a resurselor umane și materiale	2		
9.	Repartizarea lucrărilor pe executanți prin metode ale cercetării operaționale. Alocarea și nivelarea resurselor	2		
10.	Alocarea și nivelarea resurselor	2		

Bibliografie

- Bălan, C., **Logistica**, Editura Uranus, București, 2006
- Băloiu L.M. ș.a. – **Management inovațional**, Editura ASE, București, 2008
- Borza, A., **Managementul resurselor materiale**, Editura Risoprint, Cluj-Napoca, 2005
- Burloiu, P., **Managementul resurselor umane. Tratat globală interdisciplinară**, Editura Lumina Lex, București, 2007
- Cârstea, G., **Asigurarea și gestiunea resurselor materiale. Marketingul aprovizionării**, Editura Economică, București, 2006
- Currie, D., **Introducere în managementul resurselor umane**, CODECS, București, 2009
- Ghenea, M. – **Antreprenoriat. Drumul de la idei către oportunități și succes în afaceri**, SC Universul juridic SRL, 2011
- Grădinaru, D. - **Managementul proiectelor** (format electronic), 2015
- Grigorescu, A. - **Practica managementului proiectelor**, Editura Uranus, București, 2009
- Guran, M., **Managementul cercetării, dezvoltării și inovării**, Editura AGIR, București, 2010
- Iacomii, D., **Cercetare Operațională, Teorie și aplicații în inginerie industrială**, Editura Universității din Pitești, 2016
- Nicolescu, O., Russu, C., **Managementul cercetării – dezvoltării**, Editura Pro-Universitaria, București, 2011
- Pănișoară, G., Pănișoară, I.O., **Managementul resurselor umane, Ghid practic**, Ediția a II-a, Editura Polirom Iași, 2006
- Victor, R., **Managementul proiectelor**, Editura Universitară, București, 2008
- Vișan, S., L.F. Botez, **Organizarea cercetării – dezvoltării**, Editura ASE, București, 2011

8.2. Seminar		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Efectuarea cercetărilor interdisciplinare în analiza și evaluarea capitalului uman în întreprindere	2	- dialogul - dezbateri lucru în echipa - conversația euristică	Studiu de caz, prezentare temă de casă, test de verificare
2	Rolul managerului de resurse umane în cadrul organizației. Evaluarea funcțiunii de resurse umane	2		
3	Formularea și aplicarea politicilor de resurse umane în viziunea sistemică a managementului de resurse umane	2		
4	Modalități de evaluare a managementului previzional al resurselor umane	2		
5	Analiza posturilor de lucru. Etape și metode utilizate în culegerea informațiilor necesare analizei	3		
6	Echipele și rolul lor în organizațiile moderne. Roluri individuale în echipă. Dinamica echipelor de muncă	2		
7	Fundamentarea Planului economic al întreprinderii	3		
8	Utilizarea instrumentelor planificării în fundamentarea indicatorilor economici	2		
9	Planificarea în rețea a activităților ce presupun resurse umane și materiale prin metoda C.P.M.	2		
10	Planificarea în rețea a activităților ce presupun resurse umane și materiale prin metoda M.P.M	2		
11	Planificarea în rețea a activităților ce presupun resurse umane și materiale prin metoda P.E.R.T.	2		
12	Utilizarea algoritmului ungar în repartizarea lucrărilor pe executanți	2		
13	Alocarea și nivelarea resurselor	2		
Bibliografie				
1. Burloiu, P., Managementul resurselor umane. Tratare globală interdisciplinară , Editura Lumina Lex, București, 2007				
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, 2005				
4. Ioana, A., Semenescu, A., Preda, C.F., Bogdan, O., Marcu,D., Legislația muncii , ISBN 978–973–755-798-8				
5. Irimie, S., Ergonomie industrială , Editura AGIR, București, 2008				
6. Mincă, E. - Elemente de producție , Editura Matrixrom, București, 2014				
7. 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 economice
- competențele procedurale și atitudinale ce vor fi achiziționate la nivelul disciplinei – vor satisface așteptările reprezentanților asociațiilor profesionale și angajatorilor din mediul de afaceri

Notă: Periodic, va fi evaluat gradul de satisfacție al reprezentanților comunității academice și al angajatorilor față de competențele profesionale și transversale dobândite de către absolvenții programului de studiu *Managementul cercetării și planificării resurselor umane și materiale*.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	- corectitudinea și exhaustivitatea cunoștințelor; - coerența logică; - gradul de asimilare a limbajului de specialitate.	- Evaluare scrisă în timpul semestrului; - Evaluare finală.	10 % 50%
10.5 Seminar	-participarea activă la seminar, rezolvarea studiilor de caz; - gradul de încadrare în cerințele impuse în ceea ce privește realizarea temei de casă.	- Expunerea liberă a studentului; - Chestionare orală sub formă de dialog. - Prezentarea orală a temei de casă; - Chestionare orală.	20% 20%

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

Data completării
18 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
Practică de specialitate, 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 / calificarea	Managementul Strategic al Resurselor Umane / Economist

2. Date despre disciplină

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

3. Timpul total estimat

3.1	Număr de ore pe săptămână	6	3.2	din care curs	-	3.3	S / L / P	6
3.4	Total ore din planul de învăț.	84	3.5	din care curs	-	3.6	S / L / P	84

Distribuția fondului de timp alocat studiului individual

Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								-
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								-
Pregătire seminarii/proiecte, teme, referate, portofolii, eseuri								-
Tutorat								-
Examinări								-
Alte activități								-
3.7	Total ore studiu individual	-						
3.8	Total ore pe semestru	84						
3.9	Număr de credite	3						

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

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

5. Condiții (acolo unde este cazul)

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

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

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

7. Obiectivele disciplinei

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Familiarizarea masteranzilor cu problematica strategiei, politicilor, tehnicilor de evaluare a resurselor umane și a schimbărilor organizaționale la nivelul firmei
7.2 Obiectivele specifice	A. Obiective cognitive 1. Abilitatea de a interpreta printr-o gândire logică aspectele legate de organizarea și funcționarea societăților; 2. Însușirea de către cursanți a instrumentarului necesar gestionării resurselor umane ale întreprinderii, prin metode și tehnici utilizate de practică, menite să dezvolte acestora spiritul de acțiune, precum și capacitatea de a gestiona cu maximum de responsabilitate și eficiență procesul muncii în cadrul organizațiilor; 3. Capacitatea de concepere, conducere și dezvoltare a afacerilor

	<u>B. Obiective procedurale</u> 1. Elaborarea unui proiect la nivel de firmă și componentele sale 2. Rezolvarea de studii de caz în grup referitoare la strategii de resurse umane; 3. Identificarea unor situații concrete privind promovarea unui management neconflictual în cadrul organizației; 4. Utilizarea unor metode de autoevaluare a propriei activități de învățare. <u>C. Obiective atitudinale</u> 1. Facilitarea integrării în viața profesională; 2. Cooperarea în echipe de lucru pentru întocmirea proiectului; 3. Cultivarea unor atitudini constructive în contexte organizaționale variate.
--	--

8. Conținuturi

8.2. Aplicații: Seminar		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Prezentarea, descrierea și caracterizarea firmei și a activității curente: - elementele de identificare a firmei, cadrul legislativ, statutul juridic, capitalul social al firmei; - scurt istoric al firmei; - obiectul de activitate al firmei; - capacitatea de producție (dacă este o firmă din domeniul producției), serviciile prestate (dacă este o firmă din domeniul serviciilor); - modul de organizare și conducere a firmei; - analiza activităților curente desfășurate de firmă; sistemul de organizare și coordonare a activităților.	8		
2	Analiza modului de organizare a activității firmei: - structura organizatorică de ansamblu a firmei și organigrama unității: număr de angajați (permanenți și sezonieri, nivel de pregătire, funcții deținute, grupe de vârstă), atribuții; - structura organizatorică a principalelor subdiviziuni ale firmei; - relațiile organizatorice implicate; - personalul de conducere și execuție, fișe de post, Regulament de organizare și funcționare, alte regulamente interne; - organizarea procesuală a firmei; - funcțiunile firmei – modul de manifestare și exercitare (cercetare-dezvoltare, producție – dacă este cazul, comercială, financiar-contabilă și de personal) contribuția principalelor componente ale organizării procesuale la realizarea obiectivelor firmei.	8	• conversația euristică • lucrul în grup	Consultarea documentelor oficiale – statutul firmei; organigrama; Regulamentul de organizare și funcționare; Regulamentul de ordine internă; fișe de post; diagrame de relații etc. ■ Fascicol din lucrarea practică
3	Analiza stării actuale a sistemului de management al firmei : - studiul actualului sistem de management – procesele de conducere și de execuție, exercitarea funcțiilor managementului (previziune, organizare, coordonare, antrenare, control-evaluare); - analiza subsistemului organizatoric al entității – organigrama, personalul de conducere și execuție, fișe de post, Regulament de organizare și funcționare, alte regulamente interne; - analiza subsistemului informațional al entității – sistemul informațional, sistemul informatic, fluxuri și circuite informaționale, modalități de stocare și vehiculare a datelor; - analiza subsistemului decizional al entității – respectarea cerințelor de raționalitate privind decizia și a metodologiei de fundamentare, adoptare și implementare; analiza subsistemului metodologic al sistemului de management – sisteme, metode și tehnici de conducere utilizate în cadrul entității studiate.	8		
4	Analiza mediului intern al firmei: - stadiul actual, disfuncționalități, propuneri de îmbunătățire; - generalități referitoare la situația financiară a firmei; - descrierea produselor/serviciilor, a proceselor tehnologice desfășurate; logistica firmei; dotări: echipamente de birotică, mijloace de transport;	8		

	spații de prestare a serviciilor, depozitare ș.a; - pragul de rentabilitate la nivelul firmei, precum și pragul de rentabilitate pentru un produs sau serviciu prestat de firmă; - analiza performanțelor strategiei comerciale; - resursele umane implicate; - descrierea climatului și culturii organizaționale; - procesarea documentelor din cadrul companiei; interpretarea dinamicii mediului intern.			
5	Analiza micromediului firmei: - furnizorii, prestatorii de servicii și intermediarii – modul de organizare a relațiilor firmei cu furnizorii (relații precontractuale, relații contractuale și relații postcontractuale); - concurenții – structura pieței vizate; - clienții unității: numărul acestora pe ultimii 5 ani (un grafic sugestiv în acest sens); structura acestora după caracteristicile sociale (vârstă, sex, venituri, pregătire, domiciliu etc.), după calea de achiziționare, după frecvența achizițiilor etc; organisme publice (atitudinea publicului, mass-media, instituții locale, organizații cetățenești, ONG-uri ș.a.).	8		
6	Analiza macromediului firmei: - analiza STEP; - contextul legislativ și ecologic și impactul său asupra firmei; oportunități și amenințări cu care se confruntă firma;	4		
7	Formularea de alternative de dezvoltare a afacerii, pe baza analizei SWOT a firmei și demonstrarea relevanței acestora, cu referire la realitățile economice naționale, europene și globale: - <i>analiza factorilor interni/evaluarea potențialului întreprinderii</i> – concretizată în identificarea punctelor forte (<i>strengths</i>) și a punctelor slabe (<i>weaknesses</i>); - <i>analiza factorilor externi</i> , desprinzându-se oportunitățile (<i>opportunities</i>) și amenințările (<i>threats</i>) cu care organizația se confruntă; - <i>formularea alternativelor strategice</i> , pe baza matricei de diagnosticare strategică SWOT.	8		Consultarea documentelor oficiale și discuții cu tutorele în vederea identificării punctelor forte și a punctelor slabe ale firmei, precum și a principalelor oportunități și amenințări și formularea de alternative strategice de dezvoltare a afacerii. ■ Fascicol din lucrarea practică
8	Identificarea și fundamentarea strategiilor firmei prin prisma mediului ambiant: - viziunea și misiunea firmei; - prezentarea obiectivelor fundamentale; - opțiunile strategice ale firmei (mijloace de realizare a obiectivelor); - resurse necesare; - termene intermediare și finale de realizare a obiectivelor; - avantajul competitiv al organizației.	8		
9	Strategii și politici de resurse umane implementate în cadrul firmei: - tacticile adoptate și politicile aferente principalelor domenii ale activității firmei; - tipul de strategie managerială abordată; - politica sistemului informațional; - politica de personal; - dezvoltarea / diversificarea producției și/sau a activităților - organizarea ergonomică a muncii - modalități de evaluare a resurselor umane - managementul recompenselor - tehnici de comunicare și negociere utilizate	8	• conversația euristică • lucrul în grup	Discuții cu tutorele și consultarea documentelor privind detalierea strategiei de ansamblu în politici specifice domeniilor principale ale activității firmei, Interpretarea rezultatelor analizelor și formularea concluziilor în urma observațiilor personale cu privire la politicile firmei. ■ Fascicol din lucrarea practică
10	Elaborarea planului de marketing al firmei: - politica de produs; - politica de distribuție; - politica de preț: nivelul și modul de stabilire a comisioanelor, prețurilor, tarifelor practicate de societate; - politica de comunicare: fundamentarea bugetului, modalități de promovare a ofertei; structura mixului de	8		

	comunicare; - politica forței de vânzare.			
11	Aprecieri privind relaționarea firmei cu mediul extern: național și internațional. Sugestii de dezvoltare a afacerilor: - comunicare și orientare către clienți; - atribuțiile profesionale ale consultanților vânzări, agenților de vânzări și lucrători comerciali; - strategia de promovare a produselor/serviciilor; materiale și modalități de promovare a ofertei/ produselor comercializate (exemplificare cu pliante și alte materiale, acțiuni de promovare a vânzărilor-oferte speciale și altele); - evoluția indicatorilor de performanță. Oportunități de dezvoltare. Proiecte de viitor ale unității.	8		

Bibliografie

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

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

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

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

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
Activitatea în cadrul stagiului de practică	- aplicarea principiilor, normelor și valorilor eticii profesionale în cadrul propriei strategii de muncă riguroasă, eficientă și responsabilă ; - gradul de asimilare a limbajului de specialitate.	• Evaluare finală	30 %
Evaluarea lucrărilor individuale și a modului de susținere a lor	• . Abilitatea de a interpreta printr-o gândire logică aspectele legate de organizarea și funcționarea societăților; • Identificarea responsabilităților într-o echipă plurispecializată și aplicarea de tehnici de relaționare și muncă eficientă în cadrul echipei	• Expunerea liberă a studentului și chestionare orală sub formă de dialog. • Prezentarea orală a proiectului de practică • Testare • Chestionare orală	50%
Participarea la dezbaterile finale de analiză și interpretare a proiectelor	Aprecieri privind relaționarea firmei cu mediul extern: național și internațional. Sugestii de dezvoltare a afacerilor	• Expunerea liberă a studentului și chestionare orală sub formă de dialog. • Expunerea liberă a studentului sub formă de dialog.	20%

Standard minim de performanță	1. Comunicarea unor informații utilizând corect limbajul științific referitor la procesele de grup și eficiența grupului în cadrul organizațiilor 2. Însușirea problematicei strategiei, politicilor, tehnicilor de evaluare a resurselor umane și a schimbărilor organizaționale la nivelul firmei 3. Capacitatea de a utiliza metodele referitoare la relațiile umane în cadrul grupurilor de muncă 4. Nota 5 la evaluarea finală
-------------------------------	--

Data completării
22 septembrie 2018

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 carierei. Eurocarriere, 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 carierei. Eurocarriere.											
2.2 Titularul activităților de curs												Lect. univ. dr. Antoniu Maria-Eliza											
2.3 Titularul activităților de seminar												Lect. univ. dr. Antoniu Maria-Eliza											
2.4 Anul de studii				II		2.5 Semestrul				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	1	3.3	S / L / P	2
3.4	Total ore din planul de învăț.	36	3.5	din care curs	12	3.6	S / L / P	24
Distribuția fondului de timp alocat studiului individual								ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								36
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								36
Pregătire seminarii/proiecte, teme, referate, portofolii, eseuri								36
Tutorat								2
Examinări								3
Alte activități								1
3.7	Total ore studiu individual	114						
3.8	Total ore pe semestru	150						
3.9	Număr de credite	6						

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1	De curriculum	Cunoașterea elementelor fundamentale de management general și management al 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	- C1. Identificarea nevoilor de dezvoltare a resurselor umane din organizație – 2 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 la locul de muncă – 1 PC - CT2 Planificarea și organizarea resurselor umane în cadrul unui grup sau a unei organizații, în condiții de conștientizare a responsabilității pentru rezultatele profesionale – 2 PC

7. Obiectivele disciplinei

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

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

8. Conținuturi

8.1. Curs		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Conceptul de carieră 1.1. Definire, tipologie 1.2. Perspectiva individuală și organizațională asupra carierei	1	- prelegerea - dezbateră cu oponent imaginar - organizatorul grafic	<i>Prezentarea în power –point</i>
2	Managementul carierei în cadrul organizațiilor 2.1. Obiective, 2.2. Modele de management al carierei; 2.3. Natura în schimbare a carierei	2		
3.	Planificarea carierei organizaționale 3.1. Orientarea și consilierea în carieră; 3.2. Programe de dezvoltare a carierei; 3.3. Trasee de carieră	2		
4.	Planificarea carierei individuale 4.1. Personalitatea individului și orientarea în carieră; 4.2. Stadiile carierei și viața adultă; echilibrul muncă – viață profesională	2		
5.	Dezvoltarea carierei prin formare profesională (training) 5.1. Modalități de formare și perfecționare a angajaților și a managerilor	2		
6.	Rolul organizației și indivizilor în dezvoltarea carierei 6.1. Rolul mentorilor și managerilor; planurile de dezvoltare personală	1		
7.	Managementul carierei europene 7.1. Practici manageriale privind cariera în cadrul U.E. 7.2. Modelul european de management al carierei 7.3. Euromanagerii	2		

Bibliografie

1. Antoniu E., **Managementul carierei resurselor umane în cadrul companiilor farmaceutice din România**, Editura Bibliotheca, Târgoviște, 2015;
2. Arnold, J. and Cohen, L., **The psychology of careers in industrial and organizational settings: a critical but appreciative analysis**, 2008;
3. Baruch Y., **Managing careers – theory and practice**, Prentice Hall, Pearson Education Ltd., UK, 2004;
4. Bopp M.A., Bing A.D., Forte-Trammell Sh., **Agile career development – lessons and approaches from IBM**, Pearson Plc., U.S.A., 2010;
5. CIPD, **Managing careers for organizational capability**, London: Chartered Institute of Personnel and Development, 2011;
6. Cohen, L. and El-Sawad, A., **Understanding and managing careers in changing contexts in Contemporary Human Resource Management: Text and Cases**, (3rd edn), Harlow: Financial Times/Prentice Hall, 2009;
7. Chișu A.V., **Pregătirea profesională și gestiunea carierei**, Editura Comunicare.ro, 2005;
8. Gherman L., Pănoiu L., Răcășan M., **Managementul resurselor umane și gestionarea carierei**, Editura Independența Economică, Pitești, 2010;
9. Greenhaus J.H., Callanan G. A., Godshalk V.M., **Career Management** – 4th Edition, Sage Publications Inc., U.K, 2010;
10. Harwood L., **Your career – How to make it happen**, South-Western, Cengage Learning, USA, 2013.
11. McMahon M., Watson M., **Career Assessment - Qualitative Approaches**, Sense Publishers, The Netherlands, 2015;
12. Wilkinson A., Redman T., **Contemporary human resource management – text and cases**, 4th edition, Pearson Education Ltd., 2009;
13. Yarnall J., **Strategic Career Management – Developing your talent**, Elsevier Ltd., U.S.A., 2008.

8.2. Aplicații: Seminar		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1.	Seminar organizatoric: prezentarea obiectivelor disciplinei și a competențelor vizate; prezentarea generală a structurii proiectului ce trebuie elaborat și distribuția temelor	1	- dialogul - dezbateri lucru în echipa - conversația euristică	Studiu de caz, prezentare temă de casă, test de verificare
2.	Planificarea și dezvoltarea carierei individuale	2		
3.	Factorii ce influențează evoluția în carieră	2		
4.	Alegerea carierei și adaptarea continuă la cerințele angajatorilor	2		
5.	Ancorele carierei	2		
6.	Orientări și metode de planificare a carierei	2		
7.	Tipuri de angajați și modalități de abordare a carierei	2		
8.	Traseul carierei în organizațiile actuale	3		
9.	Stadiile dezvoltării carierei	2		
10.	Instrumente de dezvoltare a carierei: centrul de evaluare	1		
11.	Managementul carierei în context european	3		
12.	Euromanagerii – modalități de abordare a carierei	2		

Bibliografie

1. Arthur, M.B., Khapova, S.N. and Wilderom, C.P.M., **Career success in a boundaryless career world**, Journal of Organizational Behavior, Vol.26, No.2, 177–202., 2015;
2. Briscoe, J.P., Hall, D.T., De Muth, R.L., **Protean and boundaryless careers: an empirical exploration**, Journal of Vocational Behavior, Vol.69, 2016;
3. Mitchell P., **The 10 laws of career reinvention**, The Reinvention Institute, U.S.A., 2008;
4. Redelman G., **Career secrets exposed**, Ventus Publishing ApS, 2012
5. Wilkinson A., Redman T., **Contemporary human resource management – text and cases**, 4th edition, Pearson Education Ltd., 2009;
6. Vitalia I.L., **Abordarea și dezvoltarea carierei: Elemente teoretice și practice**, Editura Universitaria, Craiova, 2009;
7. Yarnall J., **Strategic Career Management – Developing your talent**, Elsevier Ltd., U.S.A., 2008.

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

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

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

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	- corectitudinea și exhaustivitatea cunoștințelor; - coerența logică; - gradul de asimilare a limbajului de specialitate.	- Evaluare finală.	50 %
10.5 Seminar	-participarea activă la seminar, rezolvarea studiilor de caz;	- Expunerea liberă a studentului;	10%
	- gradul de încadrare în cerințele impuse în ceea ce privește realizarea temei de casă și a proiectului	- Prezentarea orală a temei de casă;	20%
		- Prezentarea orală a proiectului;	20%
10.6 Standard minim de performanță	1. Comunicarea unor informații utilizând corect limbajul științific specific managementului carierelor 2. Cunoașterea principalelor activități specifice managementului carierei resurselor umane și a practicilor specifice din U.E. 4. Nota 5 la evaluarea finală		

Data completării
25 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

Managementul proiectelor de dezvoltare a 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 proiectelor de dezvoltare a resurselor umane											
2.2 Titularul activităților de curs												Lect. univ. dr. Jianu Elena											
2.3 Titularul activităților de seminar												Lect. univ. dr. Jianu Elena											
2.4 Anul de studii				II		2.5 Semestrul				II		2.6 Tipul de evaluare				E		2.7 Regimul disciplinei				O	

3. Timpul total estimat

3.1	Număr de ore pe săptămână	4	3.2	din care curs	2	3.3	S / L / P	1 + 1
3.4	Total ore din planul de învăț.	48	3.5	din care curs	24	3.6	S / L / P	12 + 12
Distribuția fondului de timp alocat studiului individual								ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								48
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								50
Pregătire seminarii/proiecte, teme, referate, portofolii, eseuri								48
Tutorat								3
Examinări								3
Alte activități								-
3.7	Total ore studiu individual	152						
3.8	Total ore pe semestru	200						
3.9	Număr de credite	8						

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1	De curriculum	Cunoașterea unor elemente fundamentale de management general și management al 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	- C1. Identificarea nevoilor de dezvoltare a resurselor umane din organizație – 2 PC; - C3. Evaluarea performanțelor profesionale ale resurselor umane, motivarea și recompensarea angajaților – 1 PC; - C4. Utilizarea unor metode calitative și cantitative de cercetare în domeniul managementului resurselor umane – 1 PC; - C5. Rezolvarea problemelor legate de resursele umane: comunicare organizațională, managementul conflictelor, negociere – 1 PC.
Competențe transversale	- CT1 Aplicarea normelor și valorilor de etică profesională pentru luarea deciziilor și realizarea independentă sau în grup a unor sarcini / obiective complexe la locul de muncă – 1 PC; - CT2 Planificarea și organizarea resurselor umane în cadrul unui grup sau a unei organizații, în condiții de conștientizare a responsabilității pentru rezultatele profesionale – 1 PC; - CT3 Asumarea nevoii de formare continuă pentru a crea premisele de progres în carieră și adaptare a propriilor competențe profesionale și manageriale la dinamica mediului economic – 1 PC.

7. Obiectivele disciplinei

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

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

8. Conținuturi

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

6	Managementul timpului; etapizarea execuției proiectului de dezvoltare a resurselor umane	4		
7	Costuri impuse de un proiect de dezvoltare a resurselor umane. Estimarea costurilor	3		
8	Analiza condițiilor generale din ghidul solicitantului: informații generale pentru solicitarea finanțării; cererea de finanțare; contractul de finanțare	4		

Bibliografie

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

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

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

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

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	- corectitudinea și exhaustivitatea cunoștințelor; - coerența logică; - gradul de asimilare a limbajului de specialitate.	- Evaluare finală.	50 %
10.5 Seminar	-participarea activă la seminar, rezolvarea studiilor de caz; - gradul de încadrare în cerințele impuse în ceea ce privește realizarea temei de casă și a proiectului	- Expunerea liberă a studentului; - Prezentarea orală a temei de casă; - Prezentarea orală a proiectului;	10% 20% 20%
10.6 Standard minim de performanță	1. Comunicarea unor informații utilizând corect limbajul științific specific managementului proiectelor de dezvoltare a resurselor umane 2. Cunoașterea principalelor cerințe de fundamentare a proiectelor de dezvoltare a resurselor umane și de implementare a acestora.		

Data completării
25 septembrie 2018

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

Titular de seminar,
Lect. univ. dr. Elena JIANU

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 recompenselor, 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 recompenselor			
2.2 Titularul activităților de curs												Conf. univ. dr. Brutu Mădălina			
2.3 Titularul activităților de seminar												Conf. univ. dr. Brutu Mădălina			
2.4 Anul de studii		II		2.5 Semestrul		II		2.6 Tipul de evaluare		E		2.7 Regimul disciplinei		O	

3. Timpul total estimat

3.1	Număr de ore pe săptămână	3	3.2	din care curs	2	3.3	S / L / P	1
3.4	Total ore din planul de inv.	36	3.5	din care curs	24	3.6	S / L / P	12
Distribuția fondului de timp alocat studiului individual								Ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								36
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								36
Pregătire seminarii/proiecte, teme, referate, portofolii, eseuri								36
Tutorat								2
Examinări								2
Alte activități								2
3.7	Total ore studiu individual	114						
3.8	Total ore pe semestru	150						
3.9	Număr de credite	6						

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

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

5. Condiții (acolo unde este cazul)

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

6. Competențe specifice vizate

Competențe profesionale	C.2. Elaborarea strategiei de resurse umane la nivel de organizație, considerând viziunea firmei și situația pieței muncii – 1 PC C.3. Evaluarea performanțelor profesionale ale resurselor umane, motivarea și recompensarea angajaților – 2 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 la locul de muncă – 1 PC

7. Obiectivele disciplinei

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Familiarizarea masteranzilor cu metodele și tehnicile de de motivare și recompensare
7.2 Obiectivele specifice	<u>A. Obiective cognitive</u> • Însușirea noțiunii de management al recompenselor • Cunoașterea sistemelor de recompensare • Prezentarea sistemelor de salarizare • Cunoașterea modului de realizare a unei fișe de evaluare <u>B. Obiective procedurale</u> • Corelarea unor experiențe profesionale cu teoriile motivaționale. • Identificarea unor situații concrete de aplicare instrumentelor specifice managementului performanțelor. • Identificarea principalelor modalități de realizare a grilelor de evaluare.

	C. Obiective atitudinale • Respectarea normelor de deontologie ale profesiei de vânzător • Cooperarea în echipe de lucru pentru rezolvarea diferitelor sarcini de serviciu; • Utilizarea unor metode specifice de elaborare a unui plan de dezvoltare personală și profesională
--	--

8. Conținuturi

8.1. Curs	Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1. Managementul resurselor umane în teoria managerială	2	- prelegerea - dezbateră cu oponent - imagină - organizatorul grafic	Prezentarea în power –point
2. Definirea motivării. Principalele tipuri de motivare	2		
3. Analiza comparativă a principalelor teorii motivaționale	3		
4. Definirea managementului recompenselor	2		
5. Recompensele și satisfacția în muncă	3		
6. Comonentele sistemului de recompensare	2		
7. Sistemul de salarizare – elementul central al sistemului de recompensare. Principiile generale ale sistemului de salarizare	3		
8. Analiza sistemului de salarizare în România	3		
8. Managementul performanțelor. Evaluarea performanțelor. Rolul lor în managementul recompenselor	4		

Bibliografie

1. Amstrong Michael, **Managementul resurselor umane**, Ed.Codecs, 2013
2. Branson Richard, **Afacerile pentru oameni**, Editura Publica, 2012
3. Brutu Mădălina, **Management internațional – manual universitar pentru învățământ cu frecvență redusă**, (suport electronic), 2016
4. Brutu Mădălina., **Managementul recompenselor**, (suport electronic), 2016
5. Foriș Tiberiu, **Managementul resurselor umane**, Editura Universității Transilvania, Brașov, 2011
6. Fox A., **Supertehnici de comunicare**, Curtea veche, 2014
7. Harvard Business Revi Simon Sinek, **Liderii mănâncă ultimii**, Publica 2014
8. Laetitia Lethielleux, **L'essentiel de la gestion des ressources humaines**, EJA Paris, 2008
9. Lefter Viorel, Deaconu Alecsandrina, Marinaș Cristian, Puia Ramona, **Managementul resurselor umane. Teorie și practică**, Ed.Economică, 2008
10. Manolescu Aurel, Vorel Lefter, Alecsandrina Deaconu, Cristian-Virgil Marinas, **Managementul resurselor umane**, Editura Pro Universitaria 2012
11. Marin Irinel, **Auditul resurselor umane**, Editura Economică, București, 2011
12. Mihai Daniela, Brutu Mădălina, **Management – Fundamente teoretice. Teste grilă. Aplicații**, Editura Universității din Pitești, Pitești, 2014
13. Modrea Arina, **Managementul resurselor umane**, Editura Petru Maior, Târgu Mureș, 2013

8.2. Aplicații: Seminar	Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1. Seminar organizatoric: prezentarea obiectivelor disciplinei, a competențelor vizate, distribuirea temelor și a referatelor	1	- dialogul - dezbateră lucru în echipă - conversația euristică	Studiu de caz, prezentare temă de casă, test de verificare
2. Analiza sistemului de recompensare la nivelul companiei	2		
3. Modele de sisteme de salarizare	3		
4. Etapele proiectării unui sistem de recompensare	4		
5. Evaluarea posturilor. Proiectarea grilei de evaluare	2		

Bibliografie

1. Amstrong Michael, **Managementul resurselor umane**, Ed.Codecs, 2013
2. Branson Richard, **Afacerile pentru oameni**, Editura Publica, 2012
3. Brutu Mădălina, **Management internațional – manual universitar pentru învățământ cu frecvență redusă**, (suport electronic), 2016
4. Brutu Mădălina., **Managementul recompenselor**, (suport electronic), 2016
5. Eugenia Sandu, **Probleme practice în activitatea de salarizare, evidență și gestionare a personalului**, Ed.Economică, Brașov, 2008
6. Foriș Tiberiu, **Managementul resurselor umane**, Editura Universității Transilvania, Brașov, 2011
7. Fox A., **Supertehnici de comunicare**, Curtea veche, 2014
8. Harvard Business Revi Simon Sinek, **Liderii mănâncă ultimii**, Publica 2014
9. Laetitia Lethielleux, **L'essentiel de la gestion des ressources humaines**, EJA Paris, 2008
10. Lefter Viorel, Deaconu Alecsandrina, Marinaș Cristian, Puia Ramona, **Managementul resurselor umane. Teorie și practică**, Ed.Economică, 2008
11. Manolescu Aurel, Vorel Lefter, Alecsandrina Deaconu, Cristian-Virgil Marinas, **Managementul resurselor umane**, Editura Pro Universitaria 2012
12. Marin Irinel, **Auditul resurselor umane**, Editura Economică, București, 2011
13. Mihai Daniela, Brutu Mădălina, **Management – Fundamente teoretice. Teste grilă. Aplicații**, Editura Universității din Pitești, Pitești, 2014
14. Modrea Arina, **Managementul resurselor umane**, Editura Petru Maior, Târgu Mureș, 2013

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

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

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

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	- corectitudinea și exhaustivitatea cunoștințelor; - coerența logică; - gradul de asimilare a limbajului de specialitate.	- Evaluare scrisă în timpul semestrului; - Evaluare finală.	10 % 50%
10.5 Seminar	-participarea activă la seminar, rezolvarea studiilor de caz; - gradul de încadrare în cerințele impuse în ceea ce privește realizarea temei de casă.	- Expunerea liberă a studentului; - Chestionare orală sub formă de dialog. - Prezentarea orală a temei de casă; - Chestionare orală.	20% 20%
10.6 Standard minim de performanță	1. Comunicarea unor informații utilizând corect limbajul științific referitor la domeniul managementului resurselor umane 2. Cunoașterea conceptelor de bază proprii disciplinei "Managementul recompenselor"		

Data completării
15 septembrie 2018

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

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

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

Dreptul comunitar al muncii și securității sociale, 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					Dreptul comunitar al muncii și securității sociale					
2.2	Titularul activităților de curs					Conf. univ. dr. Nenu Carmen					
2.3	Titularul activităților de seminar					Conf. univ. dr. Nenu Carmen					
2.4	Anul de studii	II	2.5	Semestrul	II	2.6	Tipul de evaluare	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.	24	3.5	din care curs	12	3.6	S / L / P	12
Distribuția fondului de timp alocat studiului individual								ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								24
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								20
Pregătire seminarii/proiecte, teme, referate, portofolii, eseuri								24
Tutorat								2
Examinări								2
Alte activități								4
3.7	Total ore studiu individual	76						
3.8	Total ore pe semestru	100						
3.9	Număr de credite	4						

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

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

5. Condiții (acolo unde este cazul)

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

6. Competențe specifice vizate

Competențe profesionale	- C1. Identificarea nevoilor de dezvoltare a resurselor umane din organizație – 1 PC; - C2. Elaborarea strategiei de resurse umane la nivel de organizație, considerând viziunea firmei și situația pieței muncii – 1 PC; - C5. Rezolvarea problemelor legate de resursele umane: comunicare organizațională, managementul conflictelor, negociere – 1 PC
Competențe transversale	CT1. Aplicarea normelor și valorilor de etică profesională pentru luarea deciziilor și realizarea independentă sau în grup a unor sarcini / obiective complexe la locul de muncă – 1 PC.

7. Obiectivele disciplinei

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

8. Conținuturi

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

Bibliografie**Cursuri, tratate.**

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

Legislație

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

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

Bibliografie

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

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

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

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

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Evaluare finală. Test scris cu întrebări teoretice și practice	Probă scrisă	30%
10.5 Seminar	Rezolvarea studiilor de caz și răspunsul corect la cel puțin 50% din întrebările testului de verificare, susținere referat pe o temă stabilită	Participarea activă la lucrările de seminar Test scris de verificare Susținere referat pe o temă prestabilită	20 % 20 % 30 %
10.6 Standard minim de performanță	Înțelegerea particularităților legislației europene și naționale în domeniul muncii și securității sociale Minim nota 5 la fiecare proba		

Data completării
21 septembrie 2018

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

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

Data aprobării în Consiliul departamentului,
28 septembrie 2018

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

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

FIȘA DISCIPLINEI
Metodologia cercetării științifice în vederea elaborării lucrării de disertație
 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					Metodologia cercetării științifice în vederea elaborării lucrării de disertație						
2.2 Titularul activităților de curs					-						
2.3 Titularul activităților de seminar (proiect)					Conf. univ. dr. Amalia DUȚU						
2.4 Anul de studii		II	2.5 Semestrul		2	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	-	3.3	S / L / P	2
3.4	Total ore din planul de inv.	24	3.5	din care curs	-	3.6	S / L / P	24
Distribuția fondului de timp alocat studiului individual								ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								14
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								14
Pregătire seminarii, teme, referate, portofolii, eseuri								14
Tutorat								2
Examinări								5
Alte activități (comunicarea bidirecțională cu titularul de disciplină)								2
3.7	Total ore studiu individual	51						
3.8	Total ore pe semestru	75						
3.9	Număr de credite	3						

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1	De curriculum	Cunoașterea conceptelor fundamentale cu care operează managementul resurselor umane
4.2	De competențe	Capacitate de analiză, sinteză, gândire divergentă

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1	De desfășurare a cursului	
5.2	De desfășurare a seminarului	- dotare a sălii de seminar cu table, videoproiector, calculatoare, software

6. Competențe specifice vizate

Competențe profesionale	- C.2. 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.
Competențe transversale	CT1. Aplicarea normelor și valorilor de etică profesională pentru luarea deciziilor și realizarea independentă sau în grup a unor sarcini / obiective complexe la locul de muncă – 1 PC.

7. Obiectivele disciplinei

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Dezvoltarea competențelor care vizează elaborarea unui proiect de cercetare.
7.2 Obiectivele specifice	<u>A. Obiective cognitive</u> - Înțelegerea și însușirea problemelor de bază ale metodologiei cercetării științifice; - Cunoașterea principalelor metode de cercetare științifică în domeniul științelor economice. <u>B. Obiective procedurale</u> - Formarea abilităților de aplicare a tehnicilor și instrumentelor de cercetare științifică la situații concrete; - Autoevaluarea propriei activități de învățare și a rezultatelor activității de cercetare științifică. <u>C. Obiective atitudinale</u> - Respectarea normelor de deontologie profesională; - Dezvoltarea unei atitudini proactive față de rolul muncii de cercetare.

8. Conținuturi

8.1. Proiect		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Teoria cercetării științifice	2	Prelegerea Explicatia Exercițiul de reflecție Dezbateri	Scurte prezentări în power-point Echipament IT și software
2	Probleme de etică în cercetare	1		
3	Structura unei lucrări științifice	1		
4	Definirea problemei de cercetare	2		
5	Documentarea cercetării și stadiul cunoașterii	2		
6	Metode cercetare în științele economice	4		
7	Colectarea și analiza datelor	4		
8	Analiza calitativă și cantitativă a datelor	6		
9	Formularea concluziilor	2		

Bibliografie:

1. Bjare, Gustavii, How to write and Illustrate a Scientific Paper, Cambridge University Press, 2008
2. Blumberg, B., Cooper, D.R., Schindler, P.S., Business Research Methods, McGraw Hill, 2011
(https://allbookserve.org/downloads/cooper_and_schindler_business_research_methods.pdf)
3. Dinu, Vasile; Săvoiu, Gheorghe; Dabija, Dan-Cristian, A concepe, a redacta și a publica un articol științific - o abordare în contextul cercetării economice, Editura ASE, București, 2017
4. King, Ronald, F., Strategia cercetării, Editura Polirom, Iași, 2015, România
5. Kumar, R., Research methodology. A step-by-step guide for beginners, 3rd edition, SAGE Publications, 2011
(http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/06/Ranjit_Kumar-Research_Methodology_A_Step-by-Step_G.pdf)
6. Phyllis Tharenou, Ross Donohue, Brian Cooper, Management research methods, Cambridge University Press, 2017
7. Walliman, N., (editor), Research Methods: The Basics, Taylor & Francis e-Library, 2011
(https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2317618/mod_resource/content/1/BLOCO%20Research%20Methods%20The%20Basics.pdf).

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 economice;
- Competențele procedurale și atitudinale ce vor fi achiziționate la nivelul disciplinei vor satisface așteptările reprezentanților angajatorilor din domeniul economic.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs			
10.5 Seminar / Proiect / Tema de casă	- capacitatea de a opera cu cunoștințele asimilate. - corectitudinea și completitudinea cunoștințelor.	• Lucrări scrise: teme, proiecte.	60%
		• Participarea activă la seminarii.	10%
		• Evaluare scrisă finală.	30%
10.6 Standard minim de performanță	- Cunoașterea conceptelor de bază proprii disciplinei și explicarea interdependențelor dintre ele.		

Data completării
16 septembrie 2018

Titular de curs,

Titular de seminar / proiect,
Conf. univ. dr. Amalia DUȚU

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