

FIȘA DISCIPLINEI

*Managementul grupurilor de muncă, anul universitar 2024-2025***1. Date despre program**

1.1	Instituția de învățământ superior	Universitatea Națională de Știință și Tehnologie POLITEHNICA București – Centrul Universitar 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					Managementul grupurilor de muncă					
2.2	Titularul activităților de curs					Lect. univ. dr. VASILICĂ Radu Costin					
2.3	Titularul activităților de seminar					Lect. univ. dr. VASILICĂ Radu Costin					
2.4	Anul de studii		2.5	Semestrul		2.6	Tipul de evaluare	V	2.7	Regimul disciplinei	O

3. Timpul total estimat

3.1	Număr de ore pe săptămână	4	3.2	din care curs	2	3.3	S / L / P	2
3.4	Total ore din planul de învăț.	56	3.5	din care curs	28	3.6	S / L / P	28
Distribuția fondului de timp alocat studiului individual								ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								60
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								60
Pregătire seminarii/proiecte, teme, referate, portofolii, eseuri								56
Tutorat								6
Examinări								8
Alte activități								4
3.7	Total ore studiu individual	194						
3.8	Total ore pe semestru	250						
3.9	Număr de credite	10						

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1	De curriculum	Cunoașterea elementelor de <i>Management</i> și de <i>Managementul resurselor umane</i>
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	- C2. Oferă consiliere în ceea ce privește gestionarea personalului (Oferă consiliere personalului de conducere din cadrul unei organizații cu privire la metodele de îmbunătățire a relațiilor cu angajații, la metodele îmbunătățite de angajare și de formare a angajaților și la creșterea gradului de satisfacție a salariaților) – 2PC; - C8. Scrie fișe de post (Întocmește o descriere a profilului dorit, a calificărilor și a aptitudinilor necesare pentru o funcție specifică, prin efectuarea de cercetări, analizează activitățile care urmează să fie efectuate și obține informații de la angajator) – 1PC; - C12. Elaborează programe de formare (Concepe programe în cadrul cărora angajații sau viitorii angajați dobândesc competențele necesare pentru postul respectiv sau își îmbunătățesc și își dezvoltă competențele pentru activități sau sarcini noi. Selectează sau concepe activități care vizează prezentarea muncii și a sistemelor sau îmbunătățirea performanței persoanelor și a grupurilor în situații organizaționale) – 1PC.
Competențe transversale	- CT2. Lucrează în echipe (Lucrează cu încredere în cadrul unui grup, fiecare făcându-și partea lui în serviciul întregului) – 3PC; - CT5. Organizează informații, obiecte și resurse (Înțelege sarcinile care îi revin și procesele aferente. Organizează informații, obiecte și resurse prin metode sistematice și în conformitate cu anumite standarde și asigură gestionarea sarcinii) – 1PC; - CT7. Asigură respectarea politicilor (Asigură în permanență respectarea politicilor cu legislația și procedurile întreprinderii în ceea ce privește sănătatea și securitatea la locul de muncă și în zonele publice. Asigură conștientizarea și conformitatea cu toate politicile companiei în ceea ce privește sănătatea și siguranța, precum și egalitatea de șanse la locul de muncă. Îndeplinește orice alte sarcini care pot fi solicitate în mod rezonabil) – 1PC; - CT8. Soluționează conflicte (Mediază conflictele și situațiile tensionate acționând între părți, încercând să faciliteze ajungerea la un acord, să reconcilieze și să rezolve probleme. Soluționează un conflict în așa fel încât niciuna dintre victime să nu se simtă tratată necorespunzător și evită în prealabil discuțiile în contradictoriu) – 1PC.

7. Obiectivele disciplinei

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Dezvoltarea capacităților și abilităților cursanților în organizarea și gestionarea grupurilor de muncă în cadrul organizațiilor
7.2 Obiectivele specifice	<u>A. Obiective cognitive</u> 1. Cunoașterea și înțelegerea conceptului de management al grupurilor; 2. Explicarea semnificației psihosociomanageriale a relațiilor umane în cadrul grupurilor de muncă; 3. Însușirea ghidurilor comunicării în grup pentru întâlniri eficiente și pentru asigurarea succesului și satisfacției manageriale; 4. Explicarea, interpretarea și abordarea științifică a problemelor complexe ce apar în managementul grupurilor în vederea elaborării celor mai bune decizii. 5. Definirea corectă a obiectului de studiu al disciplinei <i>Managementul grupurilor de muncă</i> și stabilirea relațiilor pe care aceasta le are cu alte științe economice <u>B. Obiective procedurale</u> 1. Elaborarea unui proiect la nivel de firmă și componentele sale; 2. Rezolvarea de studii de caz aferente comunicării verbale și non-verbale în grup; 3. Identificarea unor situații concrete privind promovarea unui management neconflictual în cadrul organizației; 4. Utilizarea unor metode de autoevaluare a propriei activități de învățare. <u>C. Obiective atitudinale</u> 1. Respectarea normelor de deontologie profesională (a codului deontologic al profesorului), fundamentate pe opțiuni valorice explicite, specifice specialistului în științele economice 2. Cooperarea în echipe de lucru pentru întocmirea proiectelor; 3. Utilizarea unor metode specifice de elaborare a unui plan de dezvoltare personală și profesională.

8. Conținuturi

8.1. Curs		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Conceptul de grup de muncă. Procesele de grup și eficiența grupului de muncă	4	- prelegerea - dezbateră cu oponent imaginar - organizatorul grafic	<i>Prezentarea în power –point</i>
2	Comunicarea în cadrul grupurilor de muncă	4		
3.	Relațiile umane, opinia colectivă și reflectarea stării de spirit a componentelor grupului de muncă în climatul organizațional din cadrul firmei	4		
4.	Stările conflictuale în cadrul grupurilor de muncă. Tipuri și modele de conflict. Conflictele inter-grupuri: etape și efecte. Stiluri, strategii, tactici, metode și tehnici de abordare managerială și rezolvare a conflictelor. Instrumente pentru înlăturarea blocajelor din calea dialogului	6		
5.	Leadership vs. management. Importanța leadership-ului în cadrul grupurilor de muncă	6		
6.	Psihologia riscului și stresului managerial în cadrul grupurilor de muncă. Succesul și satisfacția managerială	4		

Bibliografie

1. Avădăroaice, Gh., **Liderul și munca în echipă**, Editura Antet, 2007
2. Barbu, Irina, **Stresul organizațional: Implicații manageriale**, Editura Lumen, Iași, 2017
3. Bordea Cosmin, **Etica în organizații. O abordare centrată pe managementul execuției. Instrumente pentru manageri eficienți**, Editura Casa Cărții de Știință, București, 2018
4. Burloiu, P., **Managementul resurselor umane. Tratat globală interdisciplinară**, Editura Lumina Lex, București, 2007
5. Chelcea, S., **Psihosociologie. Teorii și cercetări, aplicații**. Editura Polirom, Iași, 2014
6. Cindrea I., **Managementul resurselor umane**, Editura Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu, Sibiu, 2018
7. Crawshaw J.R., Budhwar, Pawan S.J, Devis A., **Human Resource Management: Strategic and International Perspectives**, Editura Sage, London, 2017
8. Dean, W., **Leadership real. Oameni și organizații, față în față cu marile lor provocări**, Editura Codecs, București, 2007
9. Duncan Sarah, **Ghid pentru Etica în Afaceri**, Editura Prior & Books, București, 2021
10. Florea, Nicoleta Valentina, **Comunicarea organizațională în contextul globalizării: Principii, practici, perspective**, Editura Pro Universitaria, București, 2017
11. Lefter V., Deaconu A., Pascari L., Văduva S., Marinaș C., Igrer R, Marin I., Cioară A., Sass C., Neagoie D., **Managementul resurselor umane**, București, 2017
12. Lussier R. N., Hendon J. R, **Fundamentals of Human Resource Management: Functions, Applications, Skill Development**, Editura Sage, Los Angeles, 2017
13. Marinaș, C., V., Irinel Marin, Nica, E., Bogdan, A., Lefter, V., (coord.), Deaconu, A. (coord), Aurel Manolescu (coord.), **Managementul resurselor umane**, Ed. ProUniversitaria, București, 2013
14. Maxwell, John C., **Leadership de aur: Lecții învățate într-o viață de lider**, Editura Amaltea, București, 2010

15. Mucchielli, Al., **Arta de a comunica. Metode, forme și psihologia situațiilor de comunicare**, Ed. Polirom, 2015
16. Oprescu C., **Tendințe actuale în relația dintre managementul resurselor umane și sistemul integrat de management**, Editura Economică, București, 2016
17. Popescu, Marian; Popescu, Emilia; Popescu, Daniela, **Fundamentele managementului grupurilor de muncă**, Ed. Alma Mater, Sibiu, 2016
18. *** **Codul muncii**, actualizat 2023

8.2. Aplicații: Seminar		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Constituirea grupurilor de muncă eficiente. Studii de caz	4	- dialogul - dezbatere lucru în echipa - conversația euristică	Studiu de caz, prezentare temă de casă, test de verificare
2	Beneficiile organizaționale ale lucrului în echipă. Etape ale formării și dezvoltării echipei	3		
3	Stimularea creativității angajaților în cadrul grupurilor de muncă	3		
4	Comunicarea în cadrul grupurilor de muncă. Conducerea întâlnirilor. Categorii de feed-back	4		
5	Relațiile umane în grupurile de muncă. Competențe individuale necesare pentru a performa în cadrul grupurilor de muncă. Obstacole în calea lucrului eficient în echipă	4		
6	Tipologia conflictelor în cadrul grupurilor de muncă. Abordarea psihosocială a conflictului managerial. Ghid pentru practicarea unui management neconflictual	4		
7	Managementul performanței. Definirea și măsurarea performanței în cadrul grupului de muncă. Activitățile principale ale managementului performanței	3		
8	Stresul managerial și constantele sale psihosociale. Factorii psihosociale provocatori de stres managerial. Ghid pentru asigurarea succesului și satisfacției manageriale. Studii de caz și exemple practice	3		

Bibliografie

1. Armstrong M., Taylor S., **Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice**, Editura Kogan Page, New York, 2017
2. Avădăroaice, Gh., **Liderul și munca în echipă**, Editura Antet, 2007
3. Baker, Ph., **Secretele oamenilor împliniți**, Editura Amaltea, București, 2008
4. Barbu, Irina, **Stresul organizațional: Implicații manageriale**, Editura Lumen, Iași, 2017
5. Bordea Cosmin, **Etica în organizații. O abordare centrată pe managementul execuției. Instrumente pentru manageri eficienți**, Editura Casa Cărții de Știință, București, 2018
6. Burloiu, P., **Managementul resurselor umane. Tratat globală interdisciplinară**, Editura Lumina Lex, București, 2007
7. Chelcea, S., **Psihosociologie. Teorii și cercetări, aplicații**. Editura Polirom, Iași, 2014
8. Cindrea I., **Managementul resurselor umane**, Editura Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu, Sibiu, 2018
9. Crawshaw J.R., Budhwar, Pawan S.J, Devis A., **Human Resource Management: Strategic and International Perspectives**, Editura Sage, London, 2017
10. Dean, W., **Leadership real. Oameni și organizații, față în față cu marile lor provocări**, Editura Codecs, București, 2007
11. Duncan Sarah, **Ghid pentru Etica în Afaceri**, Editura Prior & Books, București, 2021
12. Florea, Nicoleta Valentina, **Comunicarea organizațională în contextul globalizării: Principii, practici, perspective**, Editura Pro Universitaria, București, 2017
13. Lefter V., Deaconu A., Pascari L., Văduva S., Marinaș C., Igret R, Marin I., Cioară A., Sass C., Neagoie D., **Managementul resurselor umane**, București, 2017
14. Lussier R. N., Hendon J. R, **Fundamentals of Human Resource Management: Functions, Applications, Skill Development**, Editura Sage, Los Angeles, 2017
15. Marinaș, C., V., Irinel Marin, Nica, E., Bogdan, A., Lefter, V., (coord.), Deaconu, A. (coord), Aurel Manolescu (coord.), **Managementul resurselor umane**, Ed. ProUniversitaria, București, 2013
16. Maxwell, John C., **Leadership de aur: Lecții învățate într-o viață de lider**, Editura Amaltea, București, 2010
17. Mucchielli, Al., **Arta de a comunica. Metode, forme și psihologia situațiilor de comunicare**, Ed. Polirom, 2015
18. Oprescu C., **Tendințe actuale în relația dintre managementul resurselor umane și sistemul integrat de management**, Editura Economică, București, 2016
19. Popescu, Marian; Popescu, Emilia; Popescu, Daniela, **Fundamentele managementului grupurilor de muncă**, Ed. Alma Mater, Sibiu, 2016
20. *** **Codul muncii**, actualizat 2023

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

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

Notă: Periodic, va fi evaluat gradul de satisfacție al reprezentanților comunității academice și al angajatorilor față de competențele profesionale și transversale dobândite de către absolvenții programului de studiu *M.S.R.U.*

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	- corectitudinea și exhaustivitatea cunoștințelor; - coerența logică; - gradul de asimilare a limbajului de specialitate;	- Evaluare scrisă în timpul semestrului; - Evaluare finală.	20 % 20 %
10.5 Seminar	• Prezență și activitate la seminar - evaluarea răspunsurilor la întrebările formulate de către cadrul didactic și a participării active a fiecărui student la rezolvarea studiilor de caz la seminar. • Test de verificare - rezolvarea unor aplicații asemănătoare celor de la seminarii. • Tema de casă - se vor rezolva aplicații propuse de cadrul didactic referitoare la capacități și procese de producție. Se va evalua gradul de încadrare în cerințele impuse.	• Prezență; • Expunerea liberă a studentului și chestionare orală sub formă de dialog. • Testare - Prezentarea orală a temei de casă - Chestionare orală	10% 10% 40%
10.6 Standard minim de performanță	1. Comunicarea unor informații utilizând corect limbajul științific referitor la procesele de grup și eficiența grupului în cadrul organizațiilor 2. Cunoașterea conceptelor de bază proprii disciplinei "Managementul grupurilor de muncă" 3. Capacitatea de a utiliza metodele referitoare la relațiile umane în cadrul grupurilor de muncă		

Data completării
22 septembrie 2024

Titular de curs,
Lect. univ. dr. Vasilică Radu Costin

Titular de seminar,
Lect. univ. dr. Vasilică Radu Costin

Data aprobării în Consiliul departamentului,
27 septembrie 2024

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

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

FIȘA DISCIPLINEI

Managementul comparat al resurselor umane, anul universitar 2024-2025

1. Date despre program

1.1	Instituția de învățământ superior	Universitatea Națională de Știință și Tehnologie POLITEHNICA București – Centrul Universitar Pitești
1.2	Facultatea	Facultatea de Științe Economice și Drept
1.3	Departamentul	Management și Administrarea Afacerilor
1.4	Domeniul de studii	Management
1.5	Ciclul de studii	Master
1.6	Programul de studiu / calificarea	Managementul Strategic al Resurselor Umane / Economist

2. Date despre disciplină

2.1	Denumirea disciplinei				Managementul comparat al resurselor umane						
2.2	Titularul activităților de curs				Lect. univ. dr. ANTONIU Maria-Eliza						
2.3	Titularul activităților de seminar				Lect. univ. dr. ANTONIU Maria-Eliza						
2.4	Anul de studii	I	2.5	Semestrul	I	2.6	Tipul de evaluare	E	2.7	Regimul disciplinei	O

3. Timpul total estimat

3.1	Număr de ore pe săptămână	3	3.2	din care curs	1	3.3	S / L / P	2
3.4	Total ore din planul de învăț.	42	3.5	din care curs	14	3.6	S / L / P	28
Distribuția fondului de timp alocat studiului individual								ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								56
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								40
Pregătire seminarii/proiecte, teme, referate, portofolii, eseuri								56
Tutorat								2
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	Cunoașterea elementelor fundamentale de <i>Management general</i> , <i>Management comparat</i> și <i>Managementul resurselor umane</i> .
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	- C5. Efectuează analiza posturilor (Cercetează și efectuează studii privind ocupațiile, analizează și integrează date pentru identificarea conținutului locurilor de muncă, adică cerințele pentru desfășurarea activităților, și furnizează informațiile întreprinderilor, industriei sau funcționarilor publici) – 2PC; - C9. Elaborează sisteme de clasificare a ocupațiilor (Concepe, modifică și întreține sisteme care prezintă o colecție organizată de fișe de post) – 2PC; - C12. Elaborează programe de formare (Concepe programe în cadrul cărora angajații sau viitorii angajați dobândesc competențele necesare pentru postul respectiv sau își îmbunătățesc și își dezvoltă competențele pentru activități sau sarcini noi. Selectează sau concepe activități care vizează prezentarea muncii și a sistemelor sau îmbunătățirea performanței persoanelor și a grupurilor în situații organizaționale) – 2PC;
Competențe transversale	- CT3. Gândește analitic (Gândește folosind logica și raționamentul pentru a identifica punctele tari și punctele slabe ale soluțiilor alternative, concluziilor sau abordărilor problemelor) – 1PC; - CT9. Aplică cunoștințe în domeniul științelor sociale și umaniste (Demonstrează o înțelegere a naturii, a pluralității și a funcției grupurilor sociale și politice, precum și a relației acestora cu dimensiunea socioeconomică a societății. Înțelege rolul și locul indivizilor în societate) – 1PC.

7. Obiectivele disciplinei

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Familiarizarea studenților cu particularitățile sistemelor de management din diferite țări, în scopul identificării, analizării și interpretării asemănărilor și deosebirilor privind procesele, conceptele și tehnicile de management al resurselor umane
7.2 Obiectivele specifice	<u>A. Obiective cognitive</u> Cunoașterea elementelor teoretico-metodologice ale managementului comparat al resurselor umane Identificarea asemănărilor și deosebirilor de natură managerială, care determină anumite evoluții în contexte culturale specifice Dezvoltarea abilităților de apreciere și înțelegere a diferențelor naționale cu o largă aplicabilitate practică în negociere

	Dezvoltarea cunoașterii economice și evaluarea corectă a propriei culturi, a realităților naționale Înțelegerea realităților concrete și tendințelor viitoare în managementul resurselor, la scară națională și internațională. <u>B. Obiective procedurale</u> Capacitatea de a face comparații între diferite activități de management al resurselor umane în culturi diferite Aplicarea cunoștințelor dobândite în activitatea practică din context organizațional; Dezvoltarea capacității de abordare științifică a proceselor manageriale specifice resurselor umane: recrutare și selecție, formare și dezvoltare profesională ș.a Dezvoltarea aptitudinilor de analiză și evaluare a practicilor manageriale de resurse umane din alte țări <u>C. Obiective atitudinale</u> Înțelegerea necesității studierii managementului comparat al resurselor umane Identificarea asemănărilor și diferențelor culturale, socio-politice ș.a. între contexte naționale Dezvoltarea capacității de muncă în echipă; Dobândirea abilității de manifestare ca manager flexibil, adaptiv în contexte diferite
--	---

8. Conținuturi

8.1. Curs		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1.	Fundamentele teoretico-metodologice ale managementului comparat al resurselor umane 1.1. Managementul comparat al resurselor umane: obiect de studiu, definire; 1.2. Necesitatea abordării comparative a managementului resurselor umane 1.3. Metodologie de elaborare a unui studiu de management comparat al resurselor umane: caracteristicile și etapele specifice 1.4. Clasificarea studiilor de management comparat al resurselor umane 1.5. Modele de management comparat al resurselor umane	2	- prelegerea - dezbateră cu oponent imaginar - organizatorul grafic	<i>Prezentarea în power –point</i>
2.	Dimensiunile internaționale ale managementului resurselor umane 2.1. Necesitatea dezvoltării unei perspective internaționale a managementului resurselor umane 2.2. Influența globalizării asupra managementului resurselor umane 2.3. Modele de management internațional al resurselor umane 2.4. Managementul resurselor umane în companiile multinaționale 2.5. Transferul practicilor de resurse umane la nivelul companiilor multinaționale	2		
3.	Cultura și managementul resurselor umane 3.1. Conceptul de cultură 3.2. Modele și abordări ale culturii: abordările lui Hofstede și Hall 3.3. Implicațiile culturii asupra managementului resurselor umane	2		
4.	Managementul resurselor umane în SUA 4.1. Caracteristici ale managementului în SUA 4.2. Managementul resurselor umane în SUA: strategii și politici de resurse umane, recrutarea și selecția ș.a.m.d. 4.3. Managementul competențelor în SUA 4.4. Tendințe în managementul resurselor umane în SUA.	2		
5.	Managementul resurselor umane în Japonia 5.1. Caracteristici ale managementului nipon 5.2. Managementul resurselor umane în Japonia 5.3. Modelul japonez de management al resurselor umane	2		
6.	Managementul resurselor umane în Europa 6.1. Modelul european de management al resurselor umane 6.2. Funcțiunea de resurse umane în Europa 6.3. Managementul resurselor umane în Franța 6.4. Managementul resurselor umane în Marea Britanie 6.5. Managementul resurselor umane în Germania	2		

7.	Managementul resurselor umane în România 7.1. Dimensiunile dezvoltării umane în România 7.2. Cultura în România 7.3. Particularitățile managementului în România 7.4. Managementul resurselor umane în România 7.5. Influența practicilor manageriale occidentale asupra managementului resurselor umane în România	2		
Bibliografie				
1. Ashish Malik, Strategic Human Resource Management and Employment Relations: An International Perspective , Springer Nature Publisher, 2022; 2. Brewster, Christopher, Dr Elizabeth Houldsworth, Paul Sparrow, Guy Vernon, International Human Resource Management , CIPD - Kogan Page, 2023; 3. Harzing A.W., Ruysseveldt Van J., International Human Resource Management , Sage Publication Ltd., London, UK, 2005; 4. Hollinshead G., International and Comparative Human Resource Management , McGraw-Hill Higher Education, 2009; 5. Ionică M., Managementul comparat al resurselor umane: pregătirea continuă și gestiunea carierei , Editura Universitaria, Craiova, 2012; 6. Lucio Martinez M., International Human Resource Management: An Employment Relations Perspective , SAGE Publications Ltd, London, UK, 2013; 7. Lefter V., Deaconu A., Managementul resurselor umane: teorie și practică , Editura Economică, București, 2008; 8. Marinaș C.V., Managementul comparat al resurselor umane , Editura Economică, București, 2010; 9. Nankervis A., Rowley C., Salleh N.M. (Editors), Asia Pacific Human Resource Management and Organisational Effectiveness – Impacts on practice , Chandos Publishing, Elsevier Ltd., UK, 2016; 10. Sorge A., Noorderhaven N., Koen C., Comparative International Management , Routledge, NY, USA, 2015; 11. Wood G., Brewster Ch., Brookes M., Human Resource Management and the Institutional Perspective (Global HRM) , 1st Edition, Routledge, NY, USA, 2014; 12. *** The future HRM in Europe – key challenges through 2015 , Boston Consulting Group, 2015; 13. *** Human Resource Management Policies and Practices in the United States , CRANET 2014/15 U.S. Summary Report September 9, 2015.				
8.2. Aplicații: Seminar		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Seminar organizatoric: prezentarea obiectivelor disciplinei și a competențelor vizate; prezentarea generală a structurii proiectului ce trebuie elaborat și distribuirea temelor	1	- dialogul - dezbateri lucru în echipa - conversația euristică	Studiu de caz, prezentare temă de casă, test de verificare
2	Practici de management al resurselor umane în Franța	2		
3	Recrutarea și selecția resurselor umane: abordarea comparativă Franța – Japonia	2		
4	Analiza posturilor și sistemul de evaluare a angajaților în firmele japoneze	2		
5	Managementul carierei în firmele japoneze	2		
6	Relațiile de muncă în firmele din Japonia – relațiile management – angajați	2		
7	Practici privind managementul resurselor umane în S.U.A.	2		
8	Abordare comparativă: modelul american versus modelul european de management al resurselor umane	4		
9	Managementul resurselor umane în țările scandinave – Danemarca, Suedia, Olanda	4		
10	Managementul resurselor umane în țările arabe	3		
11	Managementul resurselor umane în Italia și Spania	2		
12	Managementul resurselor umane în România	2		
Bibliografie				
1. Marinaș C.V., Managementul comparat al resurselor umane , Editura Economică, București, 2010; 2. Firkola P., Japanese Recruitment Practices Before and After the Global Financial Crisis , Econ. J. of Hokkaido Univ., Vol. 40, 2011; 3. Pawan S.B.m Kamel M., Managing Human Resources in The Middle East , Routledge, Taylor & Francis, NY, USA, 2006; 4. Sorge A., Noorderhaven N., Koen C., Comparative International Management , Routledge, NY, USA, 2015; 5. Wood G., Brewster Ch., Brookes M., Human Resource Management and the Institutional Perspective (Global HRM) , 1st Edition, Routledge, NY, USA, 2014; 6. *** The future HRM in Europe – key challenges through 2015 , Boston Consulting Group, 2015.				

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

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

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

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	- corectitudinea și exhaustivitatea cunoștințelor; - coerența logică; - gradul de asimilare a limbajului de specialitate.	- Evaluare finală – examen scris.	50 %
10.5 Seminar	- prezența și participarea activă la seminar, rezolvarea studiilor de caz; - gradul de încadrare în cerințele impuse în ceea ce privește realizarea proiectului	- Prezența; - Activități seminar; - Prezentarea orală a proiectului	10 % 10% 30 %
10.6 Standard minim de performanță	1. Comunicarea unor informații utilizând corect limbajul științific specific managementului resurselor umane 2. Cunoașterea principalelor activități specifice managementului resurselor umane și a practicilor specifice în țări reprezentative: SUA, Japonia, Franța.		

Data completării
20 septembrie 2024

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

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

Data aprobării în Consiliul departamentului,
27 septembrie 2024

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

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

FIȘA DISCIPLINEI
Piața forței de muncă în context european
 anul universitar 2024 - 2025

1. Date despre program

1.1	Instituția de învățământ superior	Universitatea Națională de Știință și Tehnologie POLITEHNICA București – Centrul Universitar 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 studii / Calificarea	Managementul Strategic al Resurselor Umane / Economist

2. Date despre disciplină

2. Date despre disciplina												
2.1	Denumirea disciplinei					Piața forței de muncă în context european						
2.2	Titularul activităților de curs					Conf. univ. dr. Flaviu Meghișan						
2.3	Titularul activităților de seminar					Conf. univ. dr. Flaviu Meghișan						
2.4	Anul de studii	I	2.5	Semestrul	1	2.6	Tipul de evaluare	V	2.7	Regimul disciplinei	O	

3. Timpul total estimat

3.1	Număr de ore pe săptămână	4	3.2	din care curs	2	3.3	seminar	2
3.4	Total ore din planul de inv.	56	3.5	din care curs	28	3.6	seminar	28
Distribuția fondului de timp								ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								56
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								60
Pregătire seminarii, teme, referate, portofolii, eseuri								56
Tutoriat								14
Examinări								4
Alte activități								4
3.7	Total ore studiu individual	194						
3.8	Total ore pe semestru	250						
3.9	Număr de credite	10						

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1	De curriculum	Cunoașterea unor fundamentelor de bază din <i>Economie și Managementul resurselor umane</i>
4.2	De competențe	Capacități de analiză, sinteză, gândire divergentă

5. Condiții (acolo unde este cazul)

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

6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	- C5. Efectuează analiza posturilor (Cercetează și efectuează studii privind ocupațiile, analizează și integrează date pentru identificarea conținutului locurilor de muncă, adică cerințele pentru desfășurarea activităților, și furnizează informațiile întreprinderilor, industriei sau funcționarilor publici) – 3PC; - C8. Scrie fișe de post (Întocmește o descriere a profilului dorit, a calificărilor și a aptitudinilor necesare pentru o funcție specifică, prin efectuarea de cercetări, analizează activitățile care urmează să fie efectuate și obține informații de la angajator) – 2PC; - C12. Elaborează programe de formare (Concepe programe în cadrul cărora angajații sau viitorii angajați dobândesc competențele necesare pentru postul respectiv sau își îmbunătățesc și își dezvoltă competențele pentru activități sau sarcini noi. Selectează sau concepe activități care vizează prezentarea muncii și a sistemelor sau îmbunătățirea performanței persoanelor și a grupurilor în situații organizaționale) – 2PC;
Competențe transversale	- CT9. Aplică cunoștințe în domeniul științelor sociale și umaniste (Demonstrează o înțelegere a naturii, a pluralității și a funcției grupurilor sociale și politice, precum și a relației acestora cu dimensiunea socioeconomică a societății. Înțelege rolul și locul indivizilor în societate) – 3PC.

7. Obiectivele disciplinei

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

8. Conținuturi

8.1. Curs		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Specificitatea pieței muncii contemporane. Indicatori statistici ai pieței muncii	4	Prelegere Dezbateri	Calculator Videoproiector
2	Ocuparea și șomajul	4	Prelegere Dezbateri	Calculator Videoproiector
3	Politici de ocupare a forței de muncă	8	Prelegere Dezbateri	Calculator Videoproiector
4	Migrația externă	8	Prelegere Dezbateri	Calculator Videoproiector
5	Politica socială și de ocupare a forței de muncă în Uniunea Europeană	4	Prelegere Dezbateri	Calculator Videoproiector
Bibliografie 1. Tiberiu Avrănescu – <i>Economie europeană</i> , Editura Sitech, Craiova, 2009. 2. Tiberiu Avrănescu – <i>Piața muncii în context european</i> , Editura Sitech, Craiova, 2012. 3. Flaviu Meghișan – <i>Piața muncii în context european</i> , suport de curs în format electronic, 2023. 4. Irena Mocanu – <i>Piața muncii din România. Discontinuități temporale și teritoriale</i> , Editura Universitară, București, 2020. 5. Emilia Ungureanu, Tiberiu Cristian Avrănescu, Cristina Bâldan, etc. – <i>Economie. Microeconomie și Macroeconomie</i> , Editura Sitech, Craiova, 2016. 6. *** - Programul Operational Capital Uman 2014 – 2020, Guvernul Romaniei, București, 2020. 7. *** - <i>Labour Market Statistics</i> , Eurostat, 2018-2023. 8. *** - <i>Statistical Yearbook</i> , Eurostat, 2018-2023.				
8.2. Aplicații – Seminar		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Specificitatea pieței muncii contemporane. Indicatori statistici ai pieței muncii - aprofundarea cunoștințelor teoretice specifice temei - dezbateri privind dimensiunile cererii și ofertei de muncă în România și analiza evoluției acestora în ultimii ani	4	Dezbateri Exercițiu Studiu de caz	Calculator
2	Ocuparea și șomajul - aprofundarea cunoștințelor teoretice specifice temei - dezbateri privind cauzele apariției șomajului în România în perioada de tranziție - analiza efectelor socio-economice ale șomajului	4	Dezbateri Exercițiu Studiu de caz	Calculator
3	Ocuparea și șomajul - aprofundarea cunoștințelor teoretice specifice temei - analiza indicatorilor ocupării și șomajului în România	4	Dezbateri Exercițiu Studiu de caz	Calculator
4	Politici de ocupare a forței de muncă - aprofundarea cunoștințelor teoretice specifice temei - dezbateri privind politicile de ocupare ale României în perioada de tranziție și în prezent	4	Dezbateri Studiu de caz Lucrare de control	Calculator
5	Fenomenul migraționist. Emigrația - aprofundarea cunoștințelor teoretice specifice temei - dezbateri privind cauzele migrației și consecințele migrației externe în România - analiza evoluției fluxurilor migratorii pentru România (migrația definitivă și migrația circulatorie) și a perspectivelor migrației forței de muncă românești	4	Dezbateri Studiu de caz	Calculator
6	Fenomenul migraționist. Imigrația - aprofundarea cunoștințelor teoretice specifice temei - dezbateri privind abordarea imigrației și integrării străinilor în context European - dezbateri privind caracteristici și tendințe generale ale fenomenului imigrației în România	4	Dezbateri Studiu de caz	Calculator
7	Politica socială și de ocupare a forței de muncă în Uniunea Europene - aprofundarea cunoștințelor teoretice specifice temei - dezbateri privind politica socială în România - dezbateri privind rolul fondurilor europene pentru creșterea ocupării forței de muncă și trecerea la o societate bazată pe cunoaștere	4	Dezbateri Studiu de caz	Calculator
Bibliografie 1. Tiberiu Avrănescu – <i>Economie europeană</i> , Editura Sitech, Craiova, 2009. 2. Tiberiu Avrănescu – <i>Piața muncii în context european</i> , Editura Sitech, Craiova, 2012. 3. Flaviu Meghișan – <i>Piața muncii în context european</i> , suport de curs în format electronic, 2023. 4. Emilia Ungureanu, Tiberiu Cristian Avrănescu, Cristina Bâldan, etc. – <i>Economie. Microeconomie și Macroeconomie</i> , Editura Sitech, Craiova, 2016.				

5. *** - Programul Operational Capital Uman 2014 – 2020, Guvernul Romaniei, București, 2020.
6. *** - *Labour Market Statistics*, Eurostat, 2018-2023.
7. *** - *Statistical Yearbook*, Eurostat, 2018-2023.

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

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

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	- prezență activă; - corectitudinea și exhaustivitatea cunoștințelor; - coerența logică; - gradul de asimilare a limbajului de specialitate	Evaluarea finală - probă scrisă (1,5 ore): 20 întrebări cu răspunsuri multiple (tip grilă)	20%
10.5 Seminar	Prezență activă Lucrare de verificare Temă de casă	Prezență Test scris format din 18 întrebări cu răspunsuri multiple (tip grilă) Referat	40% 40%
10.6 Standard minim de performanță	Cunoașterea mecanismului de funcționare al pieței muncii Cunoașterea particularităților evoluției potențialului demografic și a principalilor indicatori ce caracterizează ocuparea și șomajul în România Cunoașterea dinamicii, cauzelor și efectelor fenomenului migraționist în România		

Data completării
19 septembrie 2024

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

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

Data aprobării în Consiliul departamentului,
27 septembrie 2024

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

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

FIȘA DISCIPLINEI

Etică și integritate academică, 2024-2025

1. Date despre program

1.1	Instituția de învățământ superior	Universitatea Națională de Știință și Tehnologie POLITEHNICA București – Centrul Universitar 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					Etică și integritate academică						
2.2	Titularul activităților de curs					Conf. univ. dr. Flaviu MEGHIȘAN						
2.3	Titularul activităților de seminar					-						
2.4	Anul de studii	I	2.5	Semestrul	1	2.6	Tipul de evaluare	E	2.7	Regimul disciplinei	O	

3. Timpul total estimat

3.1	Număr de ore pe săptămână	1	3.2	din care curs	1	3.3	S / L / P	-
3.4	Total ore din planul de învăț.	14	3.5	din care curs	14	3.6	S / L / P	-
Distribuția fondului de timp alocat studiului individual								ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								10
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								10
Pregătire seminarii, teme, referate, portofolii, eseuri								10
Tutorat								2
Examinări								2
Alte activități (exemplu: comunicarea bidirecțională cu titularul de disciplină)								2
3.7	Total ore studiu individual	36						
3.8	Total ore pe semestru	50						
3.9	Număr de credite	2						

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1	De curriculum	-
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 videoproiector
5.2	De desfășurare a seminarului	Dotarea sălii de seminar cu tablă / flipchart și cretă / marker; fiecare student folosește un minicalculator pentru rezolvarea studiilor de caz; participarea studenților la susținerea testului; respectarea termenului anunțat de cadrul didactic pentru predarea referatului; participarea studenților la seminarii.

6. Competențe specifice vizate

Competențe profesionale	
Competențe transversale	- CT1. Utilizează software de comunicare și colaborare (Utilizează instrumente și tehnologii digitale simple pentru a comunica, a interacționa și a colabora cu ceilalți) – 1PC; - CT4. Gândește holistic (la în considerare consecințele indirecte și pe termen lung în planificarea și luarea deciziilor. Ține cont de efectele asupra altor persoane, procese și asupra mediului și le include în planificarea proprie) – 1PC.

7. Obiectivele disciplinei

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Înțelegerea importanței cursului în mediul universitar și însușirea caracteristicilor specifice eticii și integrității academice în perspectiva dezvoltării unei cariere profesionale
7.2 Obiectivele specifice	A. Obiective cognitive - Explicarea, interpretarea și utilizarea adecvată a diferitelor concepte privind etica și integritatea academică - Cunoașterea de către studenți a problematicii eticii și integrității academice în cercetarea științifică și diseminarea rezultatelor activității lor profesionale B. Obiective procedurale - Formarea deprinderilor de utilizare a metodelor și tehnicilor de evaluare a fenomenului integrității în mediul universitar - Familiarizarea studenților cu metodologia și instrumentarul de lucru al sistemelor și mijloacelor de asigurare a eticii și integrității academice

	C. Obiective atitudinale ▪ Capacitatea de a lucra în echipă în demersurile de cercetare științifică, în condiții de etică și integritate academică ▪ Cultivarea unor atitudini constructive în contextul eticii și integrității academice ▪ Încurajarea unui comportament moral la nivel de parteneriate
--	---

8. Conținuturi

8.1. Curs		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Elemente introductive. Necesitate și realitate. Preocupări la nivel național și internațional.	2	▪ prelegerea ▪ exemplificarea ▪ expunerea cu material suport	<i>calculatorul</i> <i>(prezentări în power –point)</i>
2	Definirea noțiunilor și a conceptelor: morală, etică, integritatea și deontologia academică, corupția.	2		
3	Fundamente și standarde de integritate în activitatea didactică și de cercetare în învățământul superior.	2		
4	Munca în echipă: aspecte deontologice, rezultate, diseminare, relativitate/ambiguitate.	2		
5	Redactarea unei lucrări științifice.	2		
6	Plagiatul și autoplagiatul: definire, forme.	2		
7	Soft-uri dedicate de verificare a lucrărilor științifice: limitări, avantaje.	2		

Bibliografie

- Boyd, W.E., Healey, R.L., Hardwick, S.W., Haigh, M., Klein, P., Doran, B., Trafford, J., Bradbeer, J. 2008. None of Us Sets Out To Hurt People: The Ethical Geographer and Geography Curricula in Higher Education, *Journal of Geography in Higher Education*, Vol. 32, No. 1, 37-50. [DOI: 10.1080/03098260701731462](https://doi.org/10.1080/03098260701731462)
- Cargill, M., O'Connor, P. 2013. Writing Scientific Research Articles: Strategy and Steps, John Wiley & Sons, 240 pp.
- Chelcea, S. 2003. Metodologia elaborării unei lucrări științifice, Edit. Comunicare, București, 287 pp.
- Jordan, S.R. 2013. Conceptual Clarification and the Task of Improving Research on Academic Ethics, *J Acad Ethics*, 11:243-256. [DOI 10.1007/s10805-013-9190-y](https://doi.org/10.1007/s10805-013-9190-y)
- Marsh, B. 2012. Plagiarism: Alchemy and Remedy in Higher Education, SUNY Press, 188 pp.
- Meghișan Flaviu. 2016. *Etică în afaceri*, Editura Sitech, Craiova
- Papadima, L. (coord.) 2017. Deontologie academică, Curriculum-cadru, Universitatea din București, 82 pp.
- Șarpe, D., Popescu, D., Neagu, A., Ciucur, V. 2011. Standarde de integritate în învățământul universitar, Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării.
- Șercan, E. 2017. Deontologie academică. Ghid practic, Editura Universității din București, 61 pp.
- Ștefan, E.E., 2021. Etică și integritate academică, Editia a II-a, revăzută și adăugită, Editura Pro Universitaria, București.
- Wendy Sutherland-Smith, W. 2008. Plagiarism, the Internet, and Student Learning: Improving Academic Integrity, Routledge, 240 pp.
- Whidby, M.A. 2012. Citation handling: processing citation texts in scientific documents, Thesis, ProQuest LLC, 64 pp.
- Legea educației naționale nr. 1/2011. http://www.dreptonline.ro/legislatie/legea_educatiei_nationale_lege_1_2011.php
- Legea nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare. <https://lege5.ro/Gratuit/gu3donrv/legea-nr-206-2004-privind-buna-conduita-in-cercetarea-stiintifica-dezvoltarea-tehnologica-si-inovare>
- Legea nr. 398/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare. <https://lege5.ro/Gratuit/geydamjrgq/legea-nr-398-2006-pentru-modificarea-si-completarea-legii-nr-206-2004-privind-buna-conduita-in-cercetarea-stiintifica-dezvoltarea-tehnologica-si-inovare>
- Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare. http://www.cdep.ro/pls/legis/legis_pck.http_act_text?id=49472
- Ordinul nr. 211/2017 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Consiliului Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării, precum și a componentei nominale a acestuia. <https://lege5.ro/Gratuit/ge2tqmrthe3a/ordinul-nr-211-2017-privind-aprobarea-regulamentului-de-organizare-si-functionare-al-consiliului-national-de-etica-a-cercetarii-stiintifice-dezvoltarii-tehnologice-si-inovarii-precum-si-a-componentei->
- Ordinul nr. 6085/2016 privind constituirea Consiliului de etică și management universitar și aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Consiliului de etică și management universitar. <https://lege5.ro/Gratuit/geztgnzsguya/ordinul-nr-6085-2016-privind-constituirea-consiliului-de-etica-si-management-universitar-si-aprobarea-regulamentului-de-organizare-si-functionare-a-consiliului-de-etica-si-management-universitar>

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

Notă: *Universitatea* 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	- prezență și participare activă corectitudinea și exhaustivitatea cunoștințelor; - coerența logică; - gradul de asimilare a limbajului de specialitate.	- Evaluare scrisă în timpul semestrului; - Evaluare finală.	20 % 50%
10.5 Tema de casă	- gradul de încadrare în cerințele impuse în ceea ce privește realizarea temei de casă.	- Expunerea liberă a studentului; - Prezentarea orală a temei de casă; - Chestionare orală sub formă de dialog.	30%
10.6 Standard minim de performanță	1. Înțelegerea sistemului de referințe cu care operează disciplina 2. Cunoașterea conceptelor de bază proprii disciplinei 3. Dezvoltarea limbajului specific domeniului eticii academice		

Data completării
22 septembrie 2024

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

Titular de seminar,
-

Data aprobării în Consiliul departamentului,
27 septembrie 2024

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

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

FIȘA DISCIPLINEI

Simulări decizionale privind gestiunea resurselor umane, anul universitar 2024-2025

1. Date despre program

1.1	Instituția de învățământ superior	Universitatea Națională de Știință și Tehnologie POLITEHNICA București – Centrul Universitar 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	Managementul strategic al resurselor umane / Economist

2. Date despre disciplină

2. Date despre disciplina												
2.1	Denumirea disciplinei					Simulări decizionale privind gestiunea resurselor umane						
2.2	Titularul activităților de curs					Conf. univ. dr. Daniela Melania MIHAI						
2.3	Titularul activităților de laborator					Conf. univ. dr. Daniela Melania MIHAI						
2.4	Anul de studii	I	2.5	Semestrul	II	2.6	Tipul de evaluare	V	2.7	Regimul disciplinei	O	

3. Timpul total estimat

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

4. Precondiții

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

5. Condiții

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

6. Competențe specifice vizate

Competențe profesionale	- C1. Oferă consultanță cu privire la îmbunătățirile în materie de eficiență (Analizează informațiile și detaliile proceselor și produselor pentru a oferi consiliere cu privire la posibile îmbunătățiri ale eficienței care ar putea fi puse în aplicare și care ar însemna o valorificare a resurselor) – 2PC; - C11. Sprijină managerii (Oferă sprijin și soluții managerilor și directorilor în ceea ce privește nevoile lor de afaceri și solicitarea de a desfășura o activitate comercială sau de a desfășura activități zilnice ale unei unități operaționale) – 2PC;
Competențe transversale	- CT1. Utilizează software de comunicare și colaborare (Utilizează instrumente și tehnologii digitale simple pentru a comunica, a interacționa și a colabora cu ceilalți) – 3PC; - CT4. Gândește holistic (Ia în considerare consecințele indirecte și pe termen lung în planificarea și luarea deciziilor. Ține cont de efectele asupra altor persoane, procese și asupra mediului și le include în planificarea proprie) – 1PC.

7. Obiectivele disciplinei

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Dezvoltarea capacităților și abilităților cursanților în diagnosticarea gestiunii resurselor umane, precum și în fundamentarea și implementarea deciziilor strategice și tactice
7.2 Obiectivele specifice	A. <i>Obiective cognitive</i> 1. Cunoașterea și înțelegerea conceptului de simulare decizională 2. Operarea cu metodologia simulării proceselor manageriale 3. Explicarea și interpretarea abstractizării și simplificării fenomenului real, analizat și cercetat la nivelul legilor fundamentale care îl guvernează 4. Însușirea modelelor de simulare a gestiunii resurselor umane

	5. Definirea corectă a obiectului de studiu al disciplinei „Simulări decizionale privind gestiunea resurselor umane” și stabilirea relațiilor pe care aceasta le are cu alte științe economice B. Obiective procedurale 1. Elaborarea unei teme de casă în echipă la nivel de firmă și componentele sale 2. Rezolvarea de aplicații și studii de caz aferente simulărilor stochastice și de tip Forrester 3. Identificarea unor situații concrete de aplicare a strategiilor de dezvoltare a personalului 4. Utilizarea unor metode de autoevaluare a propriei activități de învățare C. Obiective atitudinale 1. Respectarea normelor de deontologie profesională (a codului deontologic al profesorului), fundamentate pe opțiuni valorice explicite, specifice specialistului în științele economice 2. Cooperarea în echipe de lucru pentru întocmirea proiectelor 3. Utilizarea unor metode specifice de elaborare a unui plan de dezvoltare personală și profesională
--	---

8. Conținuturi

8.1. Curs		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	CAPITOLUL I CONȚINUTUL ȘI METODOLOGIA SIMULĂRII PROCESELOR DECIZIONALE 1.1. Noțiunea de proces decizional (1 oră) 1.2. Conținutul și metodologia cadru a optimizării proceselor decizionale. Tipuri de modele de optimizare (1 oră)	2		
2	CAPITOLUL II MODELE DETERMINISTE DE ANALIZĂ ÎN SCOPUL OPTIMIZĂRII PROCESELOR DECIZIONALE PRIVIND GESTIUNEA RESURSELOR UMANE 2.1. Modele de optimizare deterministe, pentru care soluțiile analitice sunt identificate de un decident individual (5 ore) 2.1.1. Metoda utilității globale (1 oră) 2.1.2. Metoda ELECTRE (2 ore) 2.1.3. Metoda Onicescu (1 oră) 2.1.4. Metoda Topsis (1 oră) 2.2. Modele de optimizare deterministe, pentru care soluțiile analitice sunt identificate în cadrul unui grup decizional (5 ore) 2.2.1. Metoda Deutch Martin (1 oră) 2.2.2. Metoda calcului majorității ca o compunere de utilități individuale (2 ore) 2.2.3. Metoda ELECTRE tridimensională (2 ore)	10	▪ prelegerea ▪ conversația euristică ▪ exemplificare a ▪ organizatorul grafic ▪ exercițiul ▪ dezbateră cu oponent imaginar	<i>calculatorul (prezentarea în power –point)</i> - Prezentați în power-point - Studii de caz - Scurte prezentați în power-point pentru stimularea exercițiului
3	CAPITOLUL III MODELE PROBABILISTE (STOCHASTICE) DE ANALIZĂ ÎN SCOPUL OPTIMIZĂRII PROCESELOR DECIZIONALE PRIVIND GESTIUNEA RESURSELOR UMANE 3.1. Modele de optimizare stochastice pentru care pot fi obținute soluții analitice (4 ore) 3.1.1. Metode de optimizare specifice condițiilor de incertitudine (1 oră) 3.1.2. Metoda gradului de apartenență la varianta optimă (1 oră) 3.1.3. Metoda speranței matematice (1 oră) 3.1.4. Metoda arborelui decizional (1 oră) 3.2. Modele de optimizare care nu pot fi rezolvate analitic (8 ore) 3.2.1. Utilizarea metodelor de simulare de tip joc (4 ore) 3.2.2. Utilizarea metodei Monte Carlo pentru simularea deciziei în cadrul sistemelor statice stochastice (4 ore)	12		
4	CAPITOLUL IV CAZURI PARTICULARE DE UTILIZARE A SIMULĂRII ÎN OPTIMIZARE PROCESELOR SPECIFICE GESTIUNEA RESURSELOR UMANE ALE ÎNTREPRINDERII 4.1. Simulare în scopul evaluării impactului diferiților factori care influențează un proces analizat (2 ore) 4.2. Simulare privind modalitatea de alocare optimă a resurselor (2 ore)	4		

Bibliografie:

• Baicu, M.	<i>Managementul riscului în afaceri</i> , Ed. Fundația România de Măine, București, 2010
• Balakrishnan, Nagraj; Render, Barry; Stair, Jr. Ralph M.	<i>Managerial Decision Modeling with Spreadsheets</i> , 3rd Edition, Publisher: Pearson; 3rd Edition, 2011
• Bursens, Peter; Donche, Vincent; Gijbels, David; Spooren, Pieter	<i>Simulations of Decision-Making as Active Learning Tools: Design and Effects of Political Science Simulations</i> , Publisher: Springer; 1st ed., 2018
• Casadesu-Masanell Ramon; Ricart Joan Enric	<i>From Strategy to Business Models and to Tactics, Working Paper</i> , Harvard Business School, http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/10-036.pdf , 2009
• Cecoce, C.	<i>Teoria și practica deciziei manageriale</i> , Editura Economică, București, 2014
• Crăciun, L.; Popescu, D.	<i>Simulări decizionale (manual pentru ID)</i> , Editura Universitaria, Craiova, 2012
• Drăghici, C.; Mihai, D.	<i>Curs de analiză strategică și simulări decizionale – vol. 2</i> , Editura Sitech, Craiova, 2009
• Grădinaru, Puiu	<i>Project guide: Decisional simulations regarding the strategic management of the company</i> , material didactic in format electronic, 2017, actualizat 2021
• Grant, Robert M.	<i>Seventh Edition Contemporary Strategy Analysis</i> , John Wiley & Sons Ltd, http://abiturient.bgu.ru/mag/files/inter/Robert_Grant_Contemporary_Strategy_Analysis_Text_Book.pdf , 2010
• Jofre, Sergio	<i>Strategic Management: The theory and practice of strategy in (business) organizations</i> , Technical University of Denmark, http://orbit.dtu.dk/files/5705108/rapport1.11.pdf , 2011
• Krogerus, Mikael; Tschäppeler, Roman	<i>The Decision Book: Fifty Models for Strategic Thinking</i> , Publisher: W. W. Norton & Company; 2018
• Krogerus, Mikael; Tschäppeler, Roman	<i>The Decision Book: 50 Models for Strategic Thinking</i> , Publisher: W. W. Norton & Company; 1st edition, 2012
• Luban, F.	<i>Simulări în afaceri, Curs în format digital</i> , Biblioteca digitală A.S. E. București, www.ase.ro
• Mallach, Efre G.	<i>Information Systems: What Every Business Student Needs to Know</i> , Boca Raton: CRC/Taylor & Francis Group, 2016
• Mtsniemi, Teemu	<i>Operational decision making in the process industry Multidisciplinary approach</i> , Julkaisija Utgivare Publisher, https://www.vtt.fi/inf/pdf/tiedotteet/2008/T2442.pdf , 2008
• Onete, B.; Colibaba, D.	<i>Modelarea deciziei manageriale – aplicații Excel</i> , Editura Economică, București, 2007
• Postavaru, N.	<i>Decizie și previziune, curs format electronic</i> , Editura Matrixrom, București
• Qudrat-Ullah, Hassan	<i>Better Decision Making in Complex Dynamic Tasks: Training with Human-Facilitated Interactive Learning Environments</i> , Publisher: Springer, 2015
• Radu, I. (coord.)	<i>Simulări manageriale: teorie și practică</i> , Editura Universitară, București, 2005
• Radu, I.; Vlădeanu, D.	<i>Fundamentarea deciziilor complexe prin tehnici de simulare</i> , Editura Economică, București, 2009
• Rațiu-Suciu, C.	<i>Modelarea și simularea proceselor economice. Teorie și practică</i> , Editia a III-a, Editura Economică, București
• Robbins, Stephen; Coulter, Mary	<i>Management</i> , 14th Edition, Publisher: Pearson, 2017
• Stăncioiu, I.	<i>Cercetări operaționale pentru optimizarea deciziilor economice</i> , Editura Economică, București, 2008
• Stoica, M.; Ioniță, I.	<i>Modelarea și simularea proceselor economice</i> , Editura Economică, București, 2006

Botezatu, M.	
• Toma, V.	<i>Simulări și proiecte de management</i> , Editura Tehnopress, 2014

8.2. Aplicații: Seminar / Laborator / Teme de casă		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Seminar organizatoric: prezentarea obiectivelor disciplinei și a competențelor vizate; prezentarea generală a structurii portofoliului de elaborat. Problematica modelării și simulării cu calculatorul a problemelor decizionale de afaceri	1		
2	Tipuri de probleme specifice gestiunii resurselor umane compatibile cu procedurile de simulare	1	• Dialogul	
3	Metodologia simulării proceselor manageriale. Analiza rezultatelor experimentelor de simulare	2	• Lucrul în grup	
4	Studii de caz: - Simularea strategiilor de conducere și organizare în funcție de stările previzibile ale sistemului; - Identificarea scenariilor de evoluție compatibile cu o stare economică previzibilă și analiza influenței lor asupra resurselor umane; - Simularea probabilităților de producere a unor evenimente în interacțiune cu alte evenimente; - Utilizarea simulărilor tip joc în diferite scenarii specifice gestiunii resurselor umane; - Simularea unor probleme specifice gestiunii resurselor umane cu EXCEL; - Utilizarea metodei de simulare Monte Carlo pentru previziuni privind resursele umane; - Simularea unor evenimente discrete specifice domeniului resurselor umane.	8	• Exercițiul • Conversația euristică • Organizatorul grafic • Dezbateră cu oponent imaginar	În cadrul primei ședințe se stabilesc obligațiile de seminar ale studenților și se precizează criteriile ce vor fi utilizate în evaluarea rezultatelor învățării <i>Resurse folosite:</i> • Scurte prezentări în power-point pentru descrierea studiilor de caz și stimularea exercițiilor • Studii de caz • Simulări pe computer
5	Evaluare finală	2		

Bibliografie:	
• Balakrishnan , Nagraj; Render, Barry; Stair, Jr. Ralph M.	<i>Managerial Decision Modeling with Spreadsheets</i> , 3rd Edition, Publisher: Pearson; 3rd Edition, 2011
• Bursens, Peter; Donche, Vincent; Gijbels, David; Spooren, Pieter	<i>Simulations of Decision-Making as Active Learning Tools: Design and Effects of Political Science Simulations</i> , Publisher: Springer; 1st ed., 2018
• Casadesus-Masanell Ramon:	<i>From Strategy to Business Models and to Tactics, Working Paper</i> , Harvad Business School, http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/10-036.pdf , 2009

Ricart Joan Enric	
• Cecoce, C.	<i>Teoria și practica deciziei manageriale</i> , Editura Economică, București, 2014
• Crăciun, L.; Popescu, D.	<i>Simulări decizionale (manual pentru ID)</i> , Editura Universitaria, Craiova, 2012
• Drăghici, C.; Mihai, D.	<i>Curs de analiză strategică și simulări decizionale – vol. 2</i> , Editura Sitech, Craiova, 2009
• Grădinaru, Puiu	<i>Project guide: Decisional simulations regarding the strategic management of the company</i> , material didactic in format electronic, 2017, actualizat 2021
• Grant, Robert M.	<i>Seventh Edition Contemporary Strategy Analysis</i> , John Wiley & Sons Ltd, http://abiturient.bgu.ru/mag/files/inter/Robert_Grant_Contemporary_Strategy_Analysis_Text_Book.pdf , 2010
• Jofre, Sergio	<i>Strategic Management: The theory and practice of strategy in (business) organizations</i> , Technical University of Denmark, http://orbit.dtu.dk/files/5705108/rapport1.11.pdf , 2011
• Krogerus, Mikael; Tschäppeler, Roman	<i>The Decision Book: Fifty Models for Strategic Thinking</i> , Publisher: W. W. Norton & Company; 2018
• Krogerus, Mikael; Tschäppeler, Roman	<i>The Decision Book: 50 Models for Strategic Thinking</i> , Publisher: W. W. Norton & Company; 1st edition, 2012
• Luban, F.	<i>Simulări în afaceri, Curs în format digital</i> , Biblioteca digitală A.S. E. București, www.ase.ro
• Mallach, Efrem G.	<i>Information Systems: What Every Business Student Needs to Know</i> , Boca Raton: CRC/Taylor & Francis Group, 2016
• Mtsniemi, Teemu	<i>Operational decision making in the process industry Multidisciplinary approach</i> , Julkaisija Utgivare Publisher, https://www.vtt.fi/inf/pdf/tiedotteet/2008/T2442.pdf , 2008
• Onete, B.; Colibaba, D.	<i>Modelarea deciziei manageriale – aplicații Excel</i> , Editura Economică, București, 2007
• Qudrat-Ullah, Hassan	<i>Better Decision Making in Complex Dynamic Tasks: Training with Human-Facilitated Interactive Learning Environments</i> , Publisher: Springer, 2015
• Radu, I. (coord.)	<i>Simulări manageriale: teorie și practică</i> , Editura Universitară, București, 2005
• Radu, I.; Vlădeanu, D.	<i>Fundamentarea deciziilor complexe prin tehnici de simulare</i> , Editura Economică, București, 2009
• Rațiu-Suciu, C.	<i>Modelarea și simularea proceselor economice. Teorie și practică</i> , Editia a III-a, Editura Economică, București
• Robbins, Stephen; Coulter, Mary	<i>Management</i> , 14th Edition, Publisher: Pearson, 2017
• Stăncioiu, I.	<i>Cercetări operaționale pentru optimizarea deciziilor economice</i> , Editura Economică, București, 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 ce reprezintă mediul de afaceri
- Întâlniri periodice cu angajatorii în scopul corelării conținutului disciplinei și metodelor de predare cu așteptările acestora

Notă: *Universitatea* 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	Evaluarea finală - probă scrisă: calitatea și coerența tratării celor 2 subiecte abordabile în manieră explicativ – argumentativă (10%)	20 %

	specialitate.	+ un subiect de analiză și interpretare (10%)	
10.5 Laborator	• Prezență și activitate la seminar – evaluarea răspunsurilor la întrebările formulate de către cadrul didactic și a participării active a fiecărui student la rezolvarea studiilor de caz.	• Prezența • Expunerea liberă a studentului • Chestionare orală sub formă de dialog.	20%
	• Test de verificare - rezolvarea unor aplicații asemănătoare celor de la activitatea de laborator.	• Testare	20%
	• Temă de casă - se va evalua gradul de încadrare în cerințele impuse.	• Evaluarea lucrărilor individuale și chestionare orală	40%
10.6 Standard minim de performanță	- capacitatea de elaborare a unui proiect de fundamentare complexă a deciziei, pe baza informațiilor specifice gestionării resurselor umane provenite din interiorul unei firme și mediul ei exterior.		

Data completării
18 septembrie 2024

Titular de curs,
Conf. univ. dr. Daniela Melania MIHAI

Titular de laborator,
Conf. univ. dr. Daniela Melania MIHAI

Data aprobării în Consiliul departamentului,
27 septembrie 2024

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

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

FIȘA DISCIPLINEI

Strategii și politici de resurse umane, anul universitar 2024-2025

1. Date despre program

1.1	Instituția de învățământ superior	Universitatea Națională de Știință și Tehnologie POLITEHNICA București – Centrul Universitar 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					Strategii și politici de resurse umane						
2.2	Titularul activităților de curs					Conf. univ. dr. Carmen-Gabriela SECARĂ						
2.3	Titularul activităților de seminar					Conf. univ. dr. Carmen-Gabriela SECARĂ						
2.4	Anul de studii	I	2.5	Semestrul	II	2.6	Tipul de evaluare	E	2.7	Regimul disciplinei	O	

3. Timpul total estimat

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

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

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

5. Condiții (acolo unde este cazul)

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

6. Competențe specifice vizate

Competențe profesionale	- C2. Oferă consiliere în ceea ce privește gestionarea personalului (Oferă consiliere personalului de conducere din cadrul unei organizații cu privire la metodele de îmbunătățire a relațiilor cu angajații, la metodele îmbunătățite de angajare și de formare a angajaților și la creșterea gradului de satisfacție a salariaților) – 2PC; - C9. Elaborează sisteme de clasificare a ocupațiilor (Concepe, modifică și întreține sisteme care prezintă o colecție organizată de fișe de post) – 1PC; - C10. Identifică necesarul de resurse umane (Stabilește numărul de angajați necesari pentru realizarea unui proiect și alocarea acestora în cadrul echipei de creație, producție, comunicare sau administrare) – 2PC; - C11. Sprijină managerii (Oferă sprijin și soluții managerilor și directorilor în ceea ce privește nevoile lor de afaceri și solicitarea de a desfășura o activitate comercială sau de a desfășura activități zilnice ale unei unități operaționale) – 1PC;
Competențe transversale	- CT4. Gândește holistic (Ia în considerare consecințele indirecte și pe termen lung în planificarea și luarea deciziilor. Ține cont de efectele asupra altor persoane, procese și asupra mediului și le include în planificarea proprie) – 1PC; - CT5. Organizează informații, obiecte și resurse (Înțelege sarcinile care îi revin și procesele aferente. Organizează informații, obiecte și resurse prin metode sistematice și în conformitate cu anumite standarde și asigură gestionarea sarcinii) – 1PC; - CT7. Asigură respectarea politicilor (Asigură în permanență respectarea politicilor cu legislația și procedurile întreprinderii în ceea ce privește sănătatea și securitatea la locul de muncă și în zonele publice. Asigură conștientizarea și conformitatea cu toate politicile companiei în ceea ce privește sănătatea și siguranța, precum și egalitatea de șanse la locul de muncă. Îndeplinește orice alte sarcini care pot fi solicitate în mod rezonabil) – 2PC.

7. Obiectivele disciplinei

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

7.2 Obiectivele specifice	<u>A. Obiective cognitive</u> - Capacitatea înțelegerii creșterii costurilor de producție datorită unor cheltuieli nejustificate cu salariile. - Rezolvarea lipsei perspectivei profesionale pentru unele categorii. - Posibilitatea de gestionare previzională a resurselor umane și planificarea acestora. - Capacitatea de a identifica problemele înainte ca acestea să se manifeste sub forma crizelor pe termen scurt (privind personalul). - Identificarea unor factori de risc și incertitudine a căror acțiune are consecința la nivelul resurselor umane. <u>B. Obiective procedurale</u> - Elaborarea unui proiect în echipă la nivel de firmă și componentele sale. - Rezolvarea de aplicații și studii de caz aferente disciplinei <i>Strategii și politici de resurse umane</i>; - Identificarea unor situații concrete de aplicare a scalelor de evaluare grafice. - Utilizarea unor metode de autoevaluare a propriei activități de învățare; <u>C. Obiective atitudinale</u> - Cooperarea în echipe de lucru pentru întocmirea proiectelor; - Utilizarea unor metode specifice de elaborare a unui plan de dezvoltare personală și profesională
---------------------------	---

8. Conținuturi

8.1. Curs	Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1. Considerații generale. Conținutul strategiilor din domeniul resurselor umane.	2		
2. Tipuri de strategii în domeniul resurselor umane. Strategii de personal orientate spre investiții. Strategie de personal orientată valoric. Strategie de personal orientată spre resurse. Strategie de specializare, de socializare, procesuală, de dezvoltare, de valorizare.	2		
3. Elaborarea și implementarea strategiilor din domeniul resurselor umane. Modelul strategiei de personal (după M. Armstrong)	2		
4. Matricea portofoliului de resurse umane. Profilul șanselor și riscurilor în domeniul personalului (după ROLF BÜHNER). Puncte forte ale strategiei de personal.	2		
5. Politici în domeniul resurselor umane. Intercondiționările între obiectivele, strategiile, politicile și procedurile de personal. Definirea politicilor din domeniul resurselor umane.	2		
6. Principalele cerințe ale politicilor din domeniul resurselor umane. Politici de resurse umane specifice.	2		
7. Elaborarea și implementarea politicilor din domeniul resurselor umane. Etape ce trebuie parcurse în elaborarea și reformularea politicilor din domeniul resurselor umane.	2	- prelegerea	
8. Managementul previzional al resurselor umane. Ce este managementul previzional și de ce este necesar?	2	- dezbateră cu oponent imaginar	
9. Procesul propriu-zis de planificare a efectivelor de personal și etapele ce trebuie parcurse. Analiza ofertei de resurse umane (după Michel Armstrong)	2	- organizatorul grafic	
10. Procesul planificării resurselor umane (după M. Armstrong). Compararea ofertei și cererii de resurse umane. Alternative ale procesului de asigurare cu personal în condițiile surplusului de angajați (după H. G. Heneman)	2		
11. Model al procesului de planificare a fectivelor pentru o categorie de personal	2		
12. Planificarea strategică a resurselor umane, sistemul de planificare strategică. Contribuția resurselor umane la formarea strategică.	2		
13. Raportul dintre panificarea resurselor umane și planificarea organizațională (după L.L. BYARS și L. WRUE)	2		
14. Planul strategic de resurse umane. Obiectivele de resurse umane. Strategia de resurse umane. Principalele dimensiuni ale resurselor umane. Dimensiunea funcțională, dimensiunea temporală.	2		
Bibliografie 1 Armstrong M., Taylor S. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice, Editura Kogan Page, New York, 2017 2 Cindrea I., Managementul resurselor umane, Editura Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu, Sibiu 2018			

3	Crawshaw J.R., Budhwar, Pawan S.J., Devis A.	Human Resource Management : Strategic and International Perspectives, Editura Sage, London, 2017
4	Dumitrescu M., Dumitrescu Peculea A.	Strategii și management: dimensiuni socio-umane contemporane, Editura Economică, București, 2014,
5	Lefter V., Deaconu A., Pascari L., Văduva S., Marinaș C., Igrat R., Marin I., Cioară A., Sass C., Neagoie D.	Managementul resurselor umane, București, 2017
6	Manole C.	Managementul resurselor umane în administrația publică (ediția a doua revazută și adăugită), Editura ASE, București, 2013
7	Manolescu, A.	Managementul resurselor umane, Editura Tribuna Economică, București, 2003
8	Manolescu, A., (coord), Marinaș, C., Marian, I., Marin, I.	- Auditul resurselor umane, Editura Economică, București, 2011
9	Marinaș, C., V., Irinel Marin, Nica, E., Bogdan, A., Lefter, V., (coord.), Deaconu, A. (coord), Aurel Manolescu (coord)	- Managementul resurselor umane, Ed. ProUniversitaria, București, 2013
10	Opreșcu C.	Tendențe actuale în relația dintre managementul resurselor umane și sistemul integrat de management, Editura Economică, București, 2016
11	Simmonds, D.	- Proiectarea și livrarea programelor de training, Editura Codecs, 2008
12	Secară, C., G.	- Managementul carierei în administrația publică din România, Editura SITECH, Craiova, 2009
13	Secară, C., G.	- Tendențe și practică în domeniul managementului resurselor umane, Editura Sitech, Craiova, 2013
14	***	Codul muncii, actualizat 2023
15	***	Revista română de Dreptul Muncii

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

Bibliografie

- | | | |
|---|------------------------|--|
| 1 | Amstrong M., Taylor S. | Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice, Editura Kogan Page, New York, 2017 |
| 2 | Cindrea I., | Managementul resurselor umane, Editura Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu, Sibiu 2018 |

3	Crawshaw J.R., Budhwar, Pawan S.J, Devis A.	Human Resource Management : Strategic and International Perspectives, Editura Sage, London, 2017
4	Dumitrescu M., Dumitrescu Peculea A.	Strategii și management: dimensiuni socio-umane contemporane, Editura Economică, București, 2014,
5	Lefter V., Deaconu A., Pascari L., Văduva S., Marinaș C., Igret R., Marin I., Cioară A., Sass C., Neagoie D.	Managementul resurselor umane, București, 2017
6	Manole C.	Managementul resurselor umane în administrația publică (ediția a doua revazută și adăugită), Editura ASE, București, 2013
7	Manolescu, A.	Managementul resurselor umane, Editura Tribuna Economică, București, 2003
8	Manolescu, A., (coord), Marinaș, C., Marian, I., Marin, I.	- Auditul resurselor umane, Editura Economică, București, 2011
9	Marinaș, C., V., Irinel Marin, Nica, E., Bogdan, A., Lefter, V., (coord.), Deaconu, A. (coord), Aurel Manolescu (coord)	- Managementul resurselor umane, Ed. ProUniversitaria, București, 2013
10	Oprescu C.	Tendențe actuale în relația dintre managementul resurselor umane și sistemul integrat de management, Editura Economică, București, 2016
11	Simmonds, D.	- Proiectarea și livrarea programelor de training, Editura Codecs, 2008
12	Secară, C., G.	- Managementul carierei în administrația publică din România, Editura SITECH, Craiova, 2009
13	Secară, C., G.	- Tendențe și practică în domeniul managementului resurselor umane, Editura Sitech, Craiova, 2013
14	***	Codul muncii, actualizat 2023
15	***	Revista română de Dreptul Muncii

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* 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	- prezența și 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	- Activitate seminar și prezență; - Evaluare orală în timpul semestrului; - Tema de casă.	10% 10% 30%
10.6 Standard minim de performanță	1. Comunicarea unor informații utilizând corect limbajul științific referitor la domeniul Managementului resurselor umane 2. Cunoașterea conceptelor de bază proprii disciplinei Strategii și politici de resurse umane 3. Capacitatea de a interpreta strategiile și politicile de personal ale unei firme.		

Data completării
18 septembrie 2024

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

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

Data aprobării în Consiliul departamentului,
27 septembrie 2024

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

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

FIȘA DISCIPLINEI

Tehnici de comunicare și negociere, anul universitar 2024-2025

1. Date despre program

1.1	Instituția de învățământ superior	Universitatea Națională de Știință și Tehnologie POLITEHNICA București – Centrul Universitar 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					Tehnici de comunicare și negociere					
2.2	Titularul activităților de curs					Lect. univ. dr. STANCIU-TOLEA Claudia-Violeta					
2.3	Titularul activităților de seminar					Lect. univ. dr. STANCIU-TOLEA Claudia-Violeta					
2.4	Anul de studii	I	2.5	Semestrul	2	2.6	Tipul de evaluare	V	2.7	Regimul disciplinei	O

3. Timpul total estimat

3.1	Număr de ore pe săptămână	3	3.2	din care curs	2	3.3	S / L / P	1
3.4	Total ore din planul de inv.	42	3.5	din care curs	28	3.6	S / L / P	14
Distribuția fondului de timp alocat studiului individual								ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								42
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								42
Pregătire seminarii/proiecte, teme, referate, portofolii, eseuri								56
Tutorat								6
Examinări								6
Alte activități								6
3.7	Total ore studiu individual	158						
3.8	Total ore pe semestru	200						
3.9	Număr de credite	8						

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

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

5. Condiții (acolo unde este cazul)

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

6. Competențe specifice vizate

Competențe profesionale	- C2. Oferă consiliere în ceea ce privește gestionarea personalului (Oferă consiliere personalului de conducere din cadrul unei organizații cu privire la metodele de îmbunătățire a relațiilor cu angajații, la metodele îmbunătățite de angajare și de formare a angajaților și la creșterea gradului de satisfacție a salariaților) – 1PC; - C3. Concepe instrumente de analiză a posturilor (Identifică necesitatea și concepe instrumente de analiză a locurilor de muncă, cum ar fi manuale, formulare de raportare, materiale video cu rol de formare sau diapozitive) – 1PC; - C11. Sprijină managerii (Oferă sprijin și soluții managerilor și directorilor în ceea ce privește nevoile lor de afaceri și solicitarea de a desfășura o activitate comercială sau de a desfășura activități zilnice ale unei unități operaționale) – 1PC; - C12. Elaborează programe de formare (Concepe programe în cadrul cărora angajații sau viitorii angajați dobândesc competențele necesare pentru postul respectiv sau își îmbunătățesc și își dezvoltă competențele pentru activități sau sarcini noi. Selectează sau concepe activități care vizează prezentarea muncii și a sistemelor sau îmbunătățirea performanței persoanelor și a grupurilor în situații organizaționale) – 1PC;
Competențe transversale	- CT1. Utilizează software de comunicare și colaborare (Utilizează instrumente și tehnologii digitale simple pentru a comunica, a interacționa și a colabora cu ceilalți) – 2PC; - CT7. Asigură respectarea politicilor (Asigură în permanență respectarea politicilor cu legislația și procedurile întreprinderii în ceea ce privește sănătatea și securitatea la locul de muncă și în zonele publice. Asigură conștientizarea și conformitatea cu toate politicile companiei în ceea ce privește sănătatea și siguranța, precum și egalitatea de șanse la locul de muncă. Îndeplinește orice alte sarcini care pot fi solicitate în mod rezonabil) – 1PC; - CT8. Soluționează conflicte (Mediază conflictele și situațiile tensionate acționând între părți, încercând să faciliteze ajungerea la un acord, să reconcilieze și să rezolve probleme. Soluționează un conflict în așa fel încât niciuna dintre victime să nu se simtă tratată necorespunzător și evită în prealabil discuțiile în contradictoriu) – 1PC.

7. Obiectivele disciplinei

7.1 Obiectivul general al disciplinei	- Înțelegerea conceptelor de comunicare și negociere și a importanței utilizării corecte a lor în orice afacere; - Dobândirea de către studenți a abilităților de comunicare privind redarea, analiza și interpretarea mesajelor, a capacității de a cere, a refuza, a primi și a oferi un feedback constructiv, formulând mesajul optim și alegând canalul de comunicare cel mai eficient; - Însușirea cunoștințelor esențiale și necesare elaborării strategiilor de comunicare și negociere în afaceri;
7.2 Obiectivele specifice	<u>A. Obiective cognitive</u> - Înțelegerea sensurilor de comunicare și negociere și sublinierea importanței comunicării în negociere; - Cunoașterea sistemului afacerilor, pornind de la un plan, înțelegerea mecanismului negocierilor; - Înțelegerea tehnicilor de negociere prin comunicare; - Cunoștințele acumulate să fie utile atât în aprofundarea altor discipline de bază – economice și psihosociale – cât și pentru înțelegerea interrelațiilor dintre acestea; - Înțelegerea sensurilor de comunicare și negociere și sublinierea importanței comunicării în negociere. - Explicarea și planificarea sistemului afacerilor pentru alegerea metodei și tehnicii de negociere adecvate; - Cunoașterea metodelor comunicării dar și a negocierilor, legăturile care transpar între ele; - Înțelegerea tehnicilor de negociere prin comunicare; - Cunoștințele acumulate să fie utile atât în aprofundarea altor discipline de bază – economice și psihosociale – cât și pentru înțelegerea interrelațiilor dintre acestea. <u>B. Obiective procedurale</u> - Dezvoltarea abilităților și aptitudinilor personale pentru a susține și finaliza cu succes un proces de negociere; - Dezvoltarea comunicării verbale, non-verbale și paraverbale, precum și a limbajului transformativ; - Dezvoltarea tehnicilor de lucru și control al emoțiilor; - Dezvoltarea capacităților de gestionare a situațiilor conflictuale. <u>C. Obiective atitudinale</u> - Dobândirea abilităților necesare pentru a comunica eficient în situații profesionale; - Explicarea importanței practice a cunoașterii corecte și în detaliu a acestor cunoștințe, pentru activitățile viitoare.

8. Conținuturi

8.1. Curs		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1.	Comunicarea interumană eficientă	2	- Prelegerea - Expunerea - Conversația euristică	<i>Calculatorul</i> <i>Prezentarea în power –point</i>
2.	Comunicarea organizațională. Obiectivele și funcțiile comunicării	2		
3.	Comunicarea cu clientul	2		
4.	Tipologia clienților. Tipuri comportamentale în afaceri	2		
5.	Aspecte generale referitoare la negociere – caracteristici și etape	4		
6.	Tehnici și tactici de negociere	2		
7.	Negociere, manipulare și persuasiune	2		
8.	Specialistul în negocieri	2		
9.	Stiluri de negociere	2		
10.	Parteneriat și anteprenoriat	4		
11.	Uzanțe și protocol în negociere	2		
12.	Testare	2		

Bibliografie

1. Arnaud Stimec, *Negocierea*, Editura CH Beck, București, 2011
2. Balaban Delia Cristina, Hosu Ioan, Mucundorfeanu Meda, *PR Trend. Development and Trends in Communication*, Mittweida Hochschulverg, Germany, 2013
3. Cmeciu Camelia – *Tendințe actuale în campaniile de relații publice*, Editura Polirom, 2013
4. Dortier Jean-Francois, Cabin Philippe; traducător Luminița Roșca, Romina Surugiu, *Comunicarea. Perspective actuale*, Editura Polirom, Iași, 2010
5. Egan John, *Marketing Communications*, Second Edition, SAGE Publications Ltd, 2014
6. Florea, Nicoleta Valentina - *Comunicarea organizațională în contextul globalizării: Principii, practici, perspective*, Editura Pro Universitaria, București, 2017
7. Green Andy – *Comunicarea eficientă în relațiile publice. Crearea mesajelor și relațiilor sociale*, Ed. Polirom, 2009
8. Hackley Chris, Rungpaka Amy Hackley, *Advertising and Promotion*, Third Edition, SAGE Publications Ltd, 2014
9. Hassan, S., *Manipularea în negocieri*, Editura Antet, București, 2012
10. Marinescu Valentina, *Cercetarea în comunicare. Metode și tehnici*, Editura CH Beck, București, 2009

11. Mucchielli Alex – <i>Arta de a comunica. Metode, forme și psihologia situațiilor de comunicare</i> , Editura Polirom, 2015				
12. Newsom, Doug - <i>Totul despre relațiile publice</i> , Editura Polirom, Iași, 2013				
13. Popescu, S. - <i>Tehnici de comunicare și negociere – o perspectivă psihosociologică</i> , Ed. Hamangiu, 2014				
14. Pringle Hamish, Field Peter– <i>Strategii pentru brandingul de succes. Notorietatea și longevitatea unei mărci</i> , Editura Polirom, 2011				
15. Prutianu Ștefan, <i>Tratat comunicare și negociere în afaceri</i> , Editura Polirom, Iași, 2008				
16. Rujoiu Marian, <i>Biblia negociatorului</i> , Editura Vidia, 2011				
17. Secară Carmen, <i>Comunicare și negociere comercială internațională – curs universitar</i> , Ed. Sitech, Craiova, 2011				
18. Stanciu Tolea Claudia – <i>Tehnici de comunicare și negociere în afaceri</i> , Suport de curs în format electronic, Pitești, 2023				
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 ▪ Lucrul în grup ▪ Exerciții de cunoaștere interpersonală ▪ Analiza eseurilor făcute ▪ Prezentare ▪ Analiza prezentării referatelor ▪ Analiza critic – constructivă a referatelor ▪ Analiza și comentarea rezultatelor ▪ Propuneri de îmbunătățire a capacității de comunicare	În cadrul primei ședințe se stabilesc obligațiile de seminar ale studenților și se precizează criteriile ce vor fi utilizate în evaluarea rezultatelor învățării
2	Exerciții de autocunoaștere și de cunoaștere a interlocutorului	2		
3	Comunicarea cu ajutorul rapoartelor, scrisori profesionale. Scrisorile de afaceri, scrisorile de intenție	2		
4	Negocierea – ritualul: cunoașterea reciprocă, prezentarea propunerilor și a condițiilor	1		
5	Aplicații cu exemple practice, cu înregistrări minuțioase privind gesturile, mimica, privirea, vocea, punctuația	1		
6	Câteva tactici specifice: tactica "flash", tactica "dictatorială", tactica " părintească" etc.	1		
7	Identificarea punctelor slabe a argumentației partenerilor	1		
8	Persuasiunea - Tehnicile de persuasiune	2		
9	Prima negociere – interviul de angajare	2		
10	- Teste de personalitate - Teste ce vizează capacitatea de negociere - Teste ce vizează capacitatea de comunicare	1		
Bibliografie				
1. Balaban Delia, <i>Comunicare mediatică</i> , Ed. Tritonic, București, 2013				
2. Balaban Delia Cristina, Hosu Ioan, Mucundorfeanu Meda, <i>PR Trend. Development and Trends in Communication</i> , Mittweida Hochschulverg, Germany, 2013				
3. Belch E. George, Michael A. Belch, <i>Advertising and Promotion: An Integrated Marketing Communications Perspective</i> , 10th Edition 10th Edition, McGraw-Hill, 2014				
4. Cmeciur Camelia – <i>Tendințe actuale în campaniile de relații publice</i> , Editura Polirom, 2013				
5. Dortier Jean-Francois, Cabin Philippe; traducător Luminița Roșca, Romina Surugiu, <i>Comunicarea. Perspective actuale</i> , Editura Polirom, Iași, 2010				
6. Egan John, <i>Marketing Communications</i> , Second Edition, SAGE Publications Ltd, 2014				
7. Fisher – Buttinger Claudia, Vallaster Christine – <i>Noul branding: cum să construiești capitalul unei mărci</i> , Editura Polirom, 2011				
8. Florea, Nicoleta Valentina – <i>Comunicarea organizațională în contextul globalizării: Principii, practici, perspective</i> , Editura Pro Universitaria, București, 2017				
9. Green Andy – <i>Comunicarea eficientă în relațiile publice. Crearea mesajelor și relațiilor sociale</i> , Ed. Polirom, 2009				
10. Hamish Pringle, Peter Field – <i>Strategii pentru brandingul de succes. Notorietatea și longevitatea unei mărci</i> , Editura Polirom, 2011				
11. Hassan, S., <i>Manipularea în negocieri</i> , Editura Antet, București, 2012				
12. Marinescu Valentina, <i>Cercetarea în comunicare. Metode și tehnici</i> , Editura CH Beck, București, 2009				
13. Mecu, Gh. - <i>Tehnica negocierii în afaceri</i> , Editura Genicod, București, 2011;				
14. Minulescu, M. - <i>Comunicare organizațională</i> , Editura Fundației România de Măine, București, 2014;				
15. Mucchielli Alex – <i>Arta de a comunica. Metode, forme și psihologia situațiilor de comunicare</i> , Ed. Polirom, 2015				
16. Plăiaș, I.,- <i>Negocierea afacerilor</i> , Editura Risoprint, Cluj-Napoca, 2013;				
17. Popa Ioan, <i>Negocierea comercială internațională</i> , Editura Economică, 2009				
18. Popescu, S. - <i>Tehnici de comunicare și negociere – o perspectivă psihosociologică</i> , Ed. Hamangiu, 2014				
19. Pringle Hamish, Field Peter– <i>Strategii pentru brandingul de succes. Notorietatea și longevitatea unei mărci</i> , Editura Polirom, 2011				
20. Reiman, T. – <i>Limbajul Trupului</i> , Editura Curtea Veche, București, 2016;				
21. Rujoiu Marian, <i>Biblia negociatorului</i> , Editura Vidia, 2011				
22. Sandu, M., - <i>Stiluri de negociere în comerțul internațional</i> , Editura Pământul, Pitești, 2015;				
23. Secară, C., - <i>Comunicare și negociere comercială internațională – curs universitar</i> -, Ed. Sitech, Craiova, 2011;				
24. Stanciu Tolea Claudia – <i>Tehnici de comunicare și negociere în afaceri</i> , Suport de curs în format electronic, Pitești, 2023				
25. Stark Peter, Flaherty Jane, <i>Ghid practic de negociere</i> , Editura Amaltea, 2010				
26. Stimec , A. - <i>Negocierea</i> , Editura C.H. Beck, București, 2011;				
27. Tătarcă, R., - <i>Tehnici de negociere și comunicare</i> . Editura Expert, Bucuresti. 2010.				

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

- corectitudinea și acuratețea folosirii conceptelor și teoriilor de comunicare și negociere în afaceri înșușite la nivelul disciplinei – vor satisface așteptările reprezentanților comunității epistemice/academice din domeniul științelor economice;
- competențele procedurale și atitudinale ce vor fi achiziționate la nivelul disciplinei – vor satisface așteptările reprezentanților asociațiilor profesionale și angajatorilor din domeniul economic.

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

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Tratarea a două subiecte teoretice și realizarea unui exercițiu de creație sau analiza critic – constructivă a unui studiu de caz	examen scris	20 %
10.5 Seminar	Prezența și analiza produselor și intervențiilor studentului în activitățile de seminar + participarea la realizarea și prezentarea proiectelor (pentru elaborarea cărora se vor folosi cel puțin 5 surse bibliografice)	prezență și activități seminar	20%
		proiect	60%
10.6 Standard minim de performanță	Înșușirea cunoștințelor esențiale și necesare elaborării strategiilor de comunicare și negociere în afaceri		

Data completării

19 septembrie 2024

Titular de curs,

Lect. univ. dr. Claudia STANCIU-TOLEA

Titular de seminar,

Lect. univ. dr. Claudia STANCIU-TOLEA

Data aprobării în Consiliul departamentului,

27 septembrie 2024

Director de departament,
(prestator)

Conf. univ. dr. Daniela MIHAI

Director de departament,
(beneficiar)

Conf. univ. dr. Daniela MIHAI

FIȘA DISCIPLINEI
Resursele umane și schimbarea organizațională
 anul universitar 2024-2025

1. Date despre program

1.1	Instituția de învățământ superior	Universitatea Națională de Știință și Tehnologie POLITEHNICA București – Centrul Universitar 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	Managementul Strategic al Resurselor Umane / Economist

2. Date despre disciplină

2. Date despre disciplina												
2.1	Denumirea disciplinei					Resursele umane și schimbarea organizațională						
2.2	Titularul activităților de curs					Conf. univ. dr. habil. Crenguța-Ileana SINISI						
2.3	Titularul activităților de seminar/proiect					Conf. univ. dr. habil. Crenguța-Ileana SINISI						
2.4	Anul de studii	I	2.5	Semestrul	II	2.6	Tipul de evaluare	E	2.7	Regimul disciplinei	O	

3. Timpul total estimat

3.1	Număr de ore pe săptămână	2	3.2	din care curs	1	3.3	S / L / P	1
3.4	Total ore din planul de înv.	28	3.5	din care curs	14	3.6	S / L / P	14
Distribuția fondului de timp								ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe								20
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren								20
Pregătire seminarii/proiecte, teme, referate, portofolii, eseuri								20
Tutoriat								4
Examinări								4
Alte activități								4
3.7	Total ore studiu individual	72						
3.8	Total ore pe semestru	100						
3.9	Număr de credite	4						

4. Precondiții

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

5. Condiții

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

6. Competențe specifice vizate

Competențe profesionale	- C4. Prezintă rapoarte (Prezintă rezultate, statistici și concluzii în fața unui public într-un mod transparent și simplu) – 1PC; - C10. Identifică necesarul de resurse umane (Stabilește numărul de angajați necesari pentru realizarea unui proiect și alocarea acestora în cadrul echipei de creație, producție, comunicare sau administrare) – 1PC;
Competențe transversale	- CT4. Gândește holistic (Ia în considerare consecințele indirecte și pe termen lung în planificarea și luarea deciziilor. Ține cont de efectele asupra altor persoane, procese și asupra mediului și le include în planificarea proprie) – 1PC; - CT6. Gândește în mod creativ (Generează idei noi sau le combină pe cele existente pentru a dezvolta soluții inovatoare și noi) – 1PC.

7. Obiectivele disciplinei

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Înțelegerea problematicii și însușirea metodologiei formulării și implementării schimbărilor organizaționale programate
7.2 Obiectivele specifice	A. <i>Obiective cognitive</i> - Cunoașterea și utilizarea adecvată a noțiunilor specifice disciplinei - Introducerea noțiunilor și conceptelor specifice disciplinei; - Cunoașterea și înțelegerea conceptului de schimbare organizațională; - Operarea cu metodologia pentru formularea și implementarea schimbărilor organizaționale; - Însușirea celor mai eficiente metode și tehnici de stimulare a creativității pentru inițierea schimbărilor organizaționale;

	- Definirea corectă a obiectului de studiu al disciplinei „<i>Resursele umane și schimbarea organizațională</i>” și stabilirea relațiilor pe care aceasta le are cu alte științe economice. B. Obiective procedurale - Proiectarea, conducerea și evaluarea activităților practice specifice; utilizarea unor metode, tehnici și instrumente ale disciplinei „<i>Resursele umane și schimbarea organizațională</i>”; - Aplicarea noțiunilor și metodelor studiate la contextul concret al mediului socio-economic și politic actual. C. Obiective atitudinale - Manifestarea unei atitudini pozitive și responsabile față de domeniul științific studiat, cultivarea unui mediu științific centrat pe valori și relații democratice; - Promovarea unui sistem de valori culturale, morale și civice adecvate, valorificarea optimă și creativă a propriului potențial în activitățile științifice derulate, implicarea în dezvoltarea instituțională și în promovarea inovațiilor științifice; - Angajarea în relații de parteneriat cu alte persoane ori instituții cu responsabilități sau activități similare, participarea la propria dezvoltare profesională); - Capacitatea de a lucra în echipă; - Utilizarea onestă și corectă a cunoștințelor, a metodelor și procedurilor asimilate.
--	---

8. Conținuturi

8.1. Curs		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Resursele umane – principala resursă a firmei Conceptul, necesitatea și tipologia schimbărilor organizaționale 1.1 Clasificarea schimbărilor în raport cu criterii relevante 1.2 Schimbarea pas cu pas 1.3 Schimbarea radicală 1.4 Schimbarea structurală 1.5 Problematika schimbării prin analiza câmpului de forțe	2	- prelegerea - conversația euristică - explicare - dezbateri	Utilizarea mijloacelor moderne audio-vizuale (prezentarea în Power –Point)
2	Tipurile de manageri în raport cu schimbările organizaționale programate 2.1 Analiza stilurilor manageriale în proiectarea și implementarea schimbărilor organizaționale în raport cu grila Blake – Mouton 2.2 Idei – cheie în managementul schimbării	2		
3	Strategii specifice schimbărilor organizaționale 3.1 Strategia dirijistă 3.2 Strategia expertă 3.3 Strategia negociată 3.4 Strategia participativă	2		
4	Metodologia formulării și implementării schimbărilor organizaționale programate 4.1 Definirea factorilor care generează schimbarea 4.2 Recunoașterea nevoii de schimbare 4.3 Diagnosticarea problemelor care implică schimbarea 4.4 Identificarea metodelor și tehnicilor prin care se efectuează schimbarea 4.5 Învingerea rezistenței la schimbare 4.6 Implementarea schimbării 4.7 Consolidarea schimbării	4		
5	Influența culturii organizaționale asupra managementului schimbărilor 5.1 Evaluarea mentalității remanente 5.2 Evaluarea opțiunilor managerilor și salariaților referitoare la valori cheie ale culturii organizaționale 5.3 Percepția managerilor și salariaților asupra organizației din care fac parte	2		
6	Efectele favorabile obținute în urma aplicării schimbărilor organizaționale programate 6.1 Creșterea nivelului de "empowerment" 6.2 Îmbunătățirea climatului organizațional 6.3 Eliminarea competiției interne 6.4 Îmbunătățirea comunicării interne 6.5 Reducerea stresului angajaților 6.6 Dezvoltarea potențialului uman al firmei 6.7 Adoptarea deciziilor prin consens 6.8 Creșterea eficacității muncii managerilor 6.9 Obținerea excelenței în activitatea firmei	2		

Bibliografie

1. Androniceanu, A. ș.a.- **Managementul schimbărilor organizaționale**, Ediția a III-a, Editura Economică, București, 2012
2. Avram, E. – **Schimbare și dezvoltare organizațională**, Editura Meteor, București, 2014
3. Burduș, E. – **Tratat de management**, Ediția a doua, Editura Pro Universitaria, București, 2013
4. Burduș, E., Popa, I. – **Fundamentele managementului organizației**. Ediția a III-a, Editura Pro Universitaria, 2016
5. Deaconu, A., Lefter, V. ș.a. – **Dezvoltarea resurselor umane**, Editura ASE, București, 2012
6. Dimitriu, M., Cirkovic, A. – **Managementul stresului organizațional**, Editura Pro Universitaria, București, 2013
7. Grădinaru, P. – **Resursele umane și schimbarea organizațională**, Note de curs în format electronic, 2021
8. Militaru, C., Drăguț, B., Zafir, A. – **Management prin calitate**, Editura Universitară, București, 2015
9. Nicolescu, O., Verboncu, I. – **Fundamentele managementului organizațional**, Biblioteca digitală ASE
10. Novac, C. – **Evaluarea în managementul resurselor umane. Trecut, prezent și viitor**, Editura Tritonic, București, 2016
11. Pânișoară, I.O., Pânișoară, G. – **Managementul resurselor umane**, Editura Polirom, Iași, 2016
12. Sinisi C.I. – **Recrutarea și selecția de personal**, curs suport electronic, 2023
13. Sinisi C.I. – **Integrarea managementului calității, strategiei și inovării în spațiul economic**, Editura Economică-București, 2020
14. Tanțău, D.A. – **Fundamente ale schimbării organizaționale**, Biblioteca digitală, ASE
15. Verboncu, I., Apostu, C.M. ș.a.– **Management. Eficiență. Eficacitate. Performanțe**, Editura Universitară, București, 2014

8.2. Seminar		Nr. ore	Metode de predare	Observații Resurse folosite
1	Problemele fundamentale ale schimbării structurale Aplicarea curbei schimbării structurale la nivelul firmelor	2	- Problematizare - Dezbateri - Lucrul în grup - Conversația - Abordarea euristică - Explicare	Studiu de caz, prezentare temă de casă, test de verificare Utilizarea mijloacelor moderne audio-vizuale (prezentarea în Power –Point)
2	Utilizarea grilei Blake și Mouton la stilurile manageriale în raport cu schimbările organizaționale Analiza câmpului forțelor care determină schimbarea și a celor care frânează schimbarea	2		
3	Utilizarea strategiilor în managementul schimbărilor Analiza categoriilor de fenomene care determină și fac necesare schimbările organizaționale	2		
4	Aplicarea metodologiei de implementare a schimbărilor la nivelul firmelor	2		
5	Analiza modelelor de comportament în organizație și spectrul atitudinilor posibile față de schimbare	2		
6	Analiza importanței culturii organizaționale și climatului organizațional în managementul schimbărilor	2		
7	Prezentare proiecte	2		

Bibliografie

1. Androniceanu, A. ș.a.- **Managementul schimbărilor organizaționale**, Ediția a III-a, Editura Economică, București, 2012
2. Burduș, E., Popa, I. – **Reproiectarea managementului organizației**, Editura Pro Universitaria, 2016
3. Căprărescu, Gh., Stancu, D., Anghel, G.– **Managementul resurselor umane – Sinteze, grile, studii de caz**, Editura Universitară, 2009
4. Deaconu, A., Lefter, V. ș.a. – **Dezvoltarea resurselor umane**, Editura ASE, București, 2012
5. Lefter, V., Deaconu, A. ș.a. - **Managementul resurselor umane. Teorie și practică**, Editura Economică, București, 2008
6. Mc Grath, J. – **Cele mai importante 76 de întrebări și răspunsuri din management**, Editura Niculescu, București, 2016
7. Grădinaru, P. – **Resursele umane și schimbarea organizațională**, Note de curs în format electronic, 2021
8. Nicolescu, O., Manolescu, A., Lefter, V. – **Managementul resurselor umane**, Editura Pro Universitaria , București, 2012
9. Novac, C. – **Evaluarea în managementul resurselor umane. Trecut, prezent și viitor**, Editura Tritonic, București, 2016
10. Pânișoară, I.O., Pânișoară, G. – **Managementul resurselor umane**, Editura Polirom, Iași, 2016
11. Peretti, J.M. – **Ressources Humaines**, Ed. Vuibert Geston, Paris, 2012
12. Popescu, D. – **Comportament organizațional**. Ediția a doua revizuită și adăugită, Editura ASE, București, 2013
13. Safta, D. – **Managementul conflictelor în organizație**, Editura Trei, București, 2016
14. Sinisi C.I. – **Recrutarea și selecția de personal**, curs suport electronic, 2023
15. Sinisi C.I. – **Integrarea managementului calității, strategiei și inovării în spațiul economic**, Editura Economică-București, 2020

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

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

Notă: *Universitatea Națională de Știință și Tehnologie POLITEHNICA București – Centrul Universitar 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/ Proiect	- prezența și participarea activă la seminar, rezolvarea studiilor de caz;	- Prezență;	10 %
	- 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 % 30 %
10.6 Standard minim de performanță	1. Cunoașterea principalelor activități și practici specifice managementului resurselor umane și schimbării organizaționale; 2. Cunoașterea conceptelor de bază proprii disciplinei " <i>Resursele umane și schimbarea organizațională</i> "; 3. Capacitatea de comunicare a unor informații utilizând corect limbajul științific referitor la domeniul managementului resursele umane și schimbărilor organizaționale.		

Data completării
17 septembrie 2024

Titular de curs,
Conf. univ. dr. habil. Crenguța-Ileana SINISI

Titular de seminar/proiect,
Conf. univ. dr. habil. Crenguța-Ileana SINISI

Data aprobării în Consiliul departamentului,
27 septembrie 2024

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

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