

FISA DISCIPLINEI

DENUMIREA DISCIPLINEI				Managementul Resurselor Umane				COD:	
CICLUL DE STUDII (L-licență/M-master/D-doctorat) ȘI ANUL DE STUDIU (1,2,3,4)				M-2	Semestrul	1	STATUTUL DISCIPLINEI (OB-obligatorie/OP-opțională/F-facultativă)		OB
NUMĂRUL ORELOR PE SAPTĂMÂNĂ			TOTAL ORE SEMESTRU	TOTAL ORE ACTIVITATE INDIVIDUAL A*	NUMĂR DE CREDITE	TIPUL DE EVALUARE		LIMBA DE PREDARE	
C	S	L				Pr.	M-mixt		ROMANA
2	2			56	119	7			

TITULARUL ACTIVITĂȚILOR DE CURS	GRADUL DIDACTIC ȘI ȘTIINȚIFIC, PRENUMELE, NUMELE	DEPARTAMENTUL
	PROF. UNIV. DR., ADRIANA PRODAN	RISE

TITULARUL ACTIVITĂȚILOR DE SEMINAR/L.P.	GRADUL DIDACTIC ȘI ȘTIINȚIFIC, PRENUMELE, NUMELE	DEPARTAMENTUL
	PROF. UNIV. DR., ADRIANA PRODAN	RISE

DISCIPLINE ABSOLVITE ANTERIOR	Management, Comunicare.
-------------------------------	-------------------------

OBIECTIVE*	<p>Obiectiv general:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dezvoltarea competențelor practice și de cercetare în managementul resurselor umane. <p>Obiective specifice:</p> <p>La finalizarea cu succes a acestei discipline, studenții vor fi capabili să:</p> <ul style="list-style-type: none"> Explice conceptele de cercetare în MRU Descrie procesele în MRU Utilizeze instrumentele specifice MRU Analizeze activitățile MRU Calculeze indicatori specifici MRU Rezolve probleme critice în MRU
------------	--

COMPETENȚE SPECIFICE ACUMULATE	
COMPETENȚE PROFESIONALE**	<p>C1. competențe cognitive (cunoștințe) Cunoașterea contextului pieței muncii în care evoluează firma Identificarea proceselor de selecție și recrutare Integrarea planului de formare în nevoile de dezvoltare ale companiei</p> <p>C2. competențe funcționale Realizarea instrumentelor de lucru în recrutare, selecție și dezvoltare</p> <p>C3. competențe personale Formarea comportamentelor pentru coordonarea activităților de MRU.</p>
COMPETENȚE TRANSVERSALE	<p>CT1. competențe generale Capacitate de schimbare personală și influență asupra mediului</p> <p>CT2. competențe utilizare internet Capacitatea de a interoga internet pentru cercetare</p>

CONTINUTUL CURSULUI	Curs:	Nr. ore
	1. Introducere în MRU: activități și practici. Tendințe 2020.	

	2. Piata muncii. MRU strategic.	2																
	3. Planificarea RU .Analiza si descrierea posturilor si rolurilor. Cererea și oferta de resurse umane.	2																
	4. Recrutarea si selectia resurselor umane.Interviurile si testele de selectie.	2																
	5. Integrarea , concedierea, pensionarea angajatilor.	2																
	6. Angajarea resurselor umane: Romania si alte tari.	2																
	7. Motivarea angajatilor. Managementul sistemelor de recompensare.	2																
	8. Evaluarea performantelor si competentelor.	2																
	9. Metode de dezvoltare a resurselor umane .Invatarea si metode de instruire a angajatilor.	2																
	10. Cariera si dezvoltarea ei.	2																
	11. Disciplina muncii si sanatatea angajatilor.	2																
	12. Managementul talentelor.	2																
	13. Dezvoltarea managerilor din organizații.	2																
	14. Resursele IT pentru MRU.	2																
BIBLIOGRAFIE (SELECTIVĂ)	<p>▪ Referințe principale:</p> <p>Armstrong, Michael-Managementul resurselor umane, manual de practică, CODECS, 2003 Cole, G. A. -Managementul personalului, CODECS, 2000 Gramham Basten- Introduction in Scientific Research Projects, http://bookboon.com, acces gratuit Mathis&Jackson-Human Resource Management, 2010 Martin+Jackson- Practica de personal, ed. CODECS,2008 Prodan Adriana – RSD,Suport de curs, portal FEAA,2013</p> <p>▪ Referințe suplimentare:</p> <p>Babbie,E.(2011)-Practica cercetării sociale.Polirom,2011 Grener,Sue-Business Research Methods, pag.9-39, http://bookboon.com, acces gratuit. HBR’S 10 Must Reads: Managementul oamenilor, Ed. Bizkit, București, 2012 Zorlu Senyuçe-Managing the Human Resource in 21st century, bookboon.com, acces gratuit. ***CODUL MUNCII DIN ROMÂNIA +adaug www.resurseumane.net www.markmedia.ro www.cariereonline.ro www.harzing.com www.hr-club.ro</p> <p>International Journal of HRM Filme:Up in the Air, Inside job.</p>																	
CONȚINUTUL LUCRĂRILOR DE SEMINAR/LABORA TOR	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Seminar:</th> <th>Nr. ore</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Seminar 1: <ul style="list-style-type: none"> ▪ exercitiu de cunoastere, ▪ prezentare a modalitatii de lucru si de evaluare la seminar, ▪ identificarea celor 10 domenii de interes pentru cariera; ierarhizarea lor dupa doua criterii, importanta si posibilitate de a fi realizate (accesibilitate); suprapunerea celor doua clasamente si alegerea celui mai bine plasat. </td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Seminar 2 – Realizarea Fisei de Post pentru job-ul cel mai accesibil din domeniul selectat.</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Seminar 3 – Realizarea unui Anunt de recrutare pentru postul selectat, avand ca punct de plecare fisa postului.</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Seminar 4 – CV si SM: evidentiere importanta, studii de caz, greseli frecvente, recomandari.</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Seminar 5 – Comportamentul la interviu: studii de caz, greseli frecvente, evidentiere importanta limbaj verbal, non-verbal si paraverbal, recomandari.</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Seminar 6: <ul style="list-style-type: none"> ▪ conceperea unui Design/Ghid de interviu pe baza elementelor din fisa postului, justificand care sunt trasaturile sondate cu intrebarile din ghidul de interviu; ▪ realizarea unei Fise de observatie ce va fi folosita in cadrul simularilor de interviu. </td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Seminar 7 – Simulare a unor situatii de interviu: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 10-15 minute pentru fiecare simulare + 5 minute pentru ca <i>angajatorii</i> sa-si redacteze observatiile in fisele de observare. </td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	Seminar:	Nr. ore	Seminar 1: <ul style="list-style-type: none"> ▪ exercitiu de cunoastere, ▪ prezentare a modalitatii de lucru si de evaluare la seminar, ▪ identificarea celor 10 domenii de interes pentru cariera; ierarhizarea lor dupa doua criterii, importanta si posibilitate de a fi realizate (accesibilitate); suprapunerea celor doua clasamente si alegerea celui mai bine plasat. 	2	Seminar 2 – Realizarea Fisei de Post pentru job-ul cel mai accesibil din domeniul selectat.	2	Seminar 3 – Realizarea unui Anunt de recrutare pentru postul selectat, avand ca punct de plecare fisa postului.	2	Seminar 4 – CV si SM: evidentiere importanta, studii de caz, greseli frecvente, recomandari.	2	Seminar 5 – Comportamentul la interviu: studii de caz, greseli frecvente, evidentiere importanta limbaj verbal, non-verbal si paraverbal, recomandari.	2	Seminar 6: <ul style="list-style-type: none"> ▪ conceperea unui Design/Ghid de interviu pe baza elementelor din fisa postului, justificand care sunt trasaturile sondate cu intrebarile din ghidul de interviu; ▪ realizarea unei Fise de observatie ce va fi folosita in cadrul simularilor de interviu. 	2	Seminar 7 – Simulare a unor situatii de interviu: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 10-15 minute pentru fiecare simulare + 5 minute pentru ca <i>angajatorii</i> sa-si redacteze observatiile in fisele de observare. 	2	
Seminar:	Nr. ore																	
Seminar 1: <ul style="list-style-type: none"> ▪ exercitiu de cunoastere, ▪ prezentare a modalitatii de lucru si de evaluare la seminar, ▪ identificarea celor 10 domenii de interes pentru cariera; ierarhizarea lor dupa doua criterii, importanta si posibilitate de a fi realizate (accesibilitate); suprapunerea celor doua clasamente si alegerea celui mai bine plasat. 	2																	
Seminar 2 – Realizarea Fisei de Post pentru job-ul cel mai accesibil din domeniul selectat.	2																	
Seminar 3 – Realizarea unui Anunt de recrutare pentru postul selectat, avand ca punct de plecare fisa postului.	2																	
Seminar 4 – CV si SM: evidentiere importanta, studii de caz, greseli frecvente, recomandari.	2																	
Seminar 5 – Comportamentul la interviu: studii de caz, greseli frecvente, evidentiere importanta limbaj verbal, non-verbal si paraverbal, recomandari.	2																	
Seminar 6: <ul style="list-style-type: none"> ▪ conceperea unui Design/Ghid de interviu pe baza elementelor din fisa postului, justificand care sunt trasaturile sondate cu intrebarile din ghidul de interviu; ▪ realizarea unei Fise de observatie ce va fi folosita in cadrul simularilor de interviu. 	2																	
Seminar 7 – Simulare a unor situatii de interviu: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 10-15 minute pentru fiecare simulare + 5 minute pentru ca <i>angajatorii</i> sa-si redacteze observatiile in fisele de observare. 	2																	

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ discutii, feedback-uri, comentarii, pentru fiecare simulare de interviu. 	
	Seminar 8 – Aplicare teste utilizate in selectia candidatilor.	2
	Seminar 9 – Codul Muncii (Legea 53/2003): studii de caz, probleme des intalnite, dezbateri, recomandari.	2
	Seminar 10 – Identificarea Profilului Motivational.	2
	Seminar 11 – Realizarea Planului de Dezvoltare Personală, după modelul atasat.	2
	Seminar 12 – Recenzie carte Dezvoltare Personală. Se vor alege 4 recenzii ce vor fi prezentate in cadrul seminarului; timpul alocat fiecarui caz va fi de 10 minute după care vor urma 10 minute de discutii, analize, comentarii.	2
	Seminar 13: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Chestionar „Ierarhia Valorilor Personale cu privire la Cariera / Munca” 	2
	Seminar 14: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Scurta recapitulare; ▪ Overview seminarului MRU; ▪ Sesiune de Q&A. 	2
BIBLIOGRAFIE (SELECTIVĂ)	Armstrong, Michael-Managementul resurselor umane, manual de practică, CODECS, 2003 Cole, G. A. -Managementul personalului, CODECS, 2000 Gary Dessler (2012) Fundamentals of Human Resource Management, 2-nd Edition, Pearson HBR’S 10 Must Reads: Managementul oamenilor, Ed. Bizkit, București, 2012 HBR’S 10 Must Reads: Managementul carierei, Ed. Bizkit, București, 2012 www.cariereonline.ro http://hrmanageronline.ro/ www.hrclub.ro	
REPERE METODOLOGICE** *	Cursurile și seminariile conțin prezentări și întrebări adresate studenților. Sunt utilizate prezentări PowerPoint, studii de caz, exerciții, explicații, exemplificări, dezbateri, analize critice, respectiv teste de autoevaluare și discuții libere.	

EVALUARE	metodele	a. evaluare continuă (EVP) b. evaluare finală – examen (EXM)
	forme	a. evaluare continuă (EVP) Ponderea în nota finală: 50% Se evaluează în funcție de calitatea elementelor componente ale Portofoliului de Seminar MRU. Componentă Portofoliu: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Structură / Cuprins, ▪ Fișă de Post, ▪ Anunț de recrutare, ▪ CV personal (cu foto), ▪ Ghid de interviu – minim 20 de întrebări dintre care minim 5 specifice postului, ▪ Fișă de observație, ▪ Recenzie carte Dezvoltare Personală – minim 3 pagini, ▪ Plan de Dezvoltare Personală (PDP). Portofoliul se va preda în format digital, în ziua ultimului seminar. b. evaluare finală – examen (EXM) Ponderea în nota finală: 50% Examen - Test grilă și Studiu de Caz.
	ponderea formelor de evaluare în formula notei finale	a. evaluare continuă (EVP) → 50% b. evaluare finală – examen (EXM) → 50%. Pentru promovarea disciplinei, nota obținută la examen și la portofoliu trebuie să fie minim 5.

	standardele minime de performanță**	<p>Demonstrarea practică a achiziției cunoștințelor de bază și a conceptelor-cheie în domeniul MRU.</p> <p>Demonstrarea practică a achiziției competențelor de bază necesare la identificarea, descrierea și analiza proceselor de MRU.</p> <p>Demonstrarea practică a achiziției competențelor de bază necesare la utilizarea instrumentelor specifice MRU și folosirea acestora în rezolvarea de probleme din sfera MRU.</p>
--	-------------------------------------	--

* obiectivele sunt formulate în funcție de grila competențelor profesionale pentru programul de studii

** la nivel de descriptor

*** strategia didactică, materiale, resurse

**** raportate la competențele formulate la Obiective sau la Standardele minime de performanță din grila 1L/1M după caz

Data completării
Decembrie 2016

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

Data avizării în departament

Semnătura directorului de departament