

**FIȘA DISCIPLINEI****1. Date despre program**

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" din Iași
1.2 Facultatea	Facultatea de Filosofie și Științe Social Politice
1.3 Departamentul	DEPARTAMENTUL DE SOCIOLOGIE, ASISTENTA SOCIALA SI RESURSE UMANE
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclul de studii	Licență
1.6 Programul de studii / Calificarea	Resurse umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei		Fundamente ale resurselor umane					
2.2 Titularul activităților de curs		Conf. Dr. CAMELIA NICOLETA MEDELEANU					
2.3 Titularul activităților de seminar		Specialist MIHAELA DANA IGNAT					
2.4 An de studiu	I	2.5 Semestrul	I	2.6 Tip de evaluare*	E	2.7 Regimul disciplinei**	Ob

*E - Examen / C - Colocviu / V - Verificare

**OB - Obligatoriu / OP - Opțional / F - Facultativ

3. Timpul total estimat (ore pe semestru si activitati didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	4	3.2 curs	2	3.3 seminar/ laborator	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	56	3.5 curs	28	3.6 seminar/ laborator	28
Distribuția fondului de timp					ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și altele					15
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					20
Pregătire seminare/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					30
Tutoriat					2
Examinări					2
Alte activități					0
3.7 Total ore studiu individual*					69
3.8 Total ore pe semestru					125
3.9 Numărul de credite					5

4. Precondiții - De curriculum (dacă este cazul)

Nu este cazul.

5. Condiții (dacă este cazul)

5.1 De desfășurare a cursului	Nu este cazul.
5.2 De desfășurare a seminarului/ laboratorului	Nu este cazul.

6. Obiective

Obiectivul general:

Utilizarea cunostintelor de baza pentru explicarea si interpretarea unor variate tipuri de concepte, situatii, procese, proiecte etc. asociate domeniului

Utilizarea adecvata de criterii si metode standard de evaluare pentru a aprecia calitatea, meritele si limitele unor procese, programe, proiecte, concepte, metode si teorii

Obiectivele specifice:

La finalizarea cu succes a acestei discipline, studenții vor fi capabili să:

- Cunoască obiectivele, caracteristicile și activitățile specifice managementului resurselor umane
- Înțeleagă rolul strategic al funcțiunii de resurse umane și modul în care specialiștii de resurse umane contribuie la îndeplinirea obiectivelor organizaționale
- Cunoască rolurilor pe care specialiștii de resurse umane le pot avea în cadrul organizațiilor.

7. Competențe/Rezultate ale învățării

- Studentul/Absolventul formulează și descrie concepte, teorii și paradigme utilizate în cercetarea socială, la nivelul indivizilor, grupurilor, organizațiilor, instituțiilor, categoriilor sociale și comunităților, precum și analizează relațiile dintre acestea și metodologiile aplicate în studierea structurii, proceselor și dinamicii sociale. Studentul/Absolventul definește, clasifică și alege metodele, tehnicile și procedeele utilizate în cercetarea și soluționarea problemelor sociale. Studentul/Absolventul elaborează și proiectează măsuri de intervenție, programe, strategii și politici sociale pe baza terminologiei, metodelor și paradigmatelor specifice. Studentul/Absolventul examinează, analizează, explică și interpretează curente de opinie publică pe baza cercetărilor de teren. Studentul/Absolventul adaptează terminologia și strategiile de comunicare cu grupurile țintă, conform profilului categoriilor socio-profesionale vizate. Studentul/Absolventul descrie și analizează concepte, teorii, paradigme și metodologii utilizate în gestiunea, selecția și recrutarea resurselor umane, precum și în formarea și ocuparea personalului. Studentul/Absolventul formulează ipoteze și operaționalizează conceptele cheie pentru explicarea și interpretarea comportamentului uman, a dinamicii grupurilor, organizațiilor și comunităților, a tendințelor și influențelor sociale și culturale, a istoriei și originilor acestora. Studentul/Absolventul explică și interpretează realitățile sociale, problemele și conflictele sociale și identifică resurse și modalități pentru rezolvarea acestora. Studentul/Absolventul explică și interpretează comportamentele umane, dinamica relațiilor de muncă și evoluția capitalului uman în contextul schimbărilor socio-culturale și în raport cu transformările generate de noile tehnologii (cum ar fi inteligența artificială, automatizarea și digitalizarea) și problemele de mediu. Studentul/Absolventul identifică nevoile specifice ale grupurilor țintă. Studentul/Absolventul identifică activități specifice de gestionare a grupurilor și de selecție, recrutare și dezvoltare a resurselor umane, precum și discernere și utilizare a metode și tehnici specifice acestor activități.
- Studentul/Absolventul identifică și analizează critic dileme etice specifice mediului academic, este capabil să aplice în mod corect regulile de citare și redactare științifică, să promoveze practici academice oneste și transparente în activitățile de studiu și cercetare și este capabil să explice ce înseamnă a avea un comportament moral din perspectiva diferitelor teorii etice.
- Studentul/Absolventul realizează și interpretează diagnoze în raport cu problemele sociale cu care se confruntă indivizii, grupurile, comunitățile sau organizațiile. Studentul/Absolventul administrează bazele de date construite cu indicatori socio-economici și culturali prin intermediul procedurilor și aplicațiilor software specializate. Studentul/Absolventul analizează datele empirice și evaluează critic și constructiv demersurile de cercetare socioculturală. Studentul/Absolventul analizează și evaluează situațiile de conflict și dimensiunea problemelor sociale. Studentul/Absolventul evaluează modalități de elaborare și implementare a diagnozei, programelor și politicilor sociale. Studentul/Absolventul construiește și evaluează indicatori sociali relevanți pentru cercetările sociale și culturale. Studentul/Absolventul utilizează proceduri și soft-uri specifice sistemelor de informații bazate pe indicatori ai capitalului uman. Studentul/Absolventul creează și gestionează baze de date ce folosesc indicatori socio-economici și culturali. Studentul/Absolventul descrie implicațiile etice și sociale ale tehnologiilor emergente și proiectează politici care să asigure utilizarea responsabilă a acestora în mediul organizațional și în comunitate. Studentul/Absolventul monitorizează oferirea de consiliere socio-profesională și evaluarea gradului de ameliorare a problemelor sociale. Studentul/Absolventul elaborează și aplică proiecte de cercetare și intervenție în sfera pieței muncii, selecției, recrutării și dezvoltării resurselor umane.

8. Conținut

8.1 Curs	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
Introducere în managementul resurselor umane (MRU) – tendințe și provocări pentru specialiștii de resurse umane. Rolul determinant al factorului uman în dezvoltarea socio-economică.	Prelegere Dezbateri Problematizare	Cursul se desfășoară conform programării de la orar Temele de curs se regăsesc la bibliografie
Oameni și organizații. Definirea resurselor umane; MRU – definiții; Obiectivele sociale și economice ale MRU; Variante ale MRU.	Prelegere Dezbateri Problematizare	Cursul se desfășoară conform programării de la orar Temele de curs se regăsesc la bibliografie
Activități de bază ale managementului resurselor umane.	Prelegere Dezbateri Problematizare	Cursul se desfășoară conform programării de la orar Temele de curs se regăsesc la bibliografie
Managementul strategic al resurselor umane (MSRU). Definiții și domenii pe care se concentrează MSRU. Strategii. Schimbarea organizațională; Planificarea strategică	Prelegere Dezbateri Problematizare	Cursul se desfășoară conform programării de la orar Temele de curs se regăsesc la bibliografie
Recrutarea, selecția angajaților.	Prelegere Dezbateri Problematizare	Cursul se desfășoară conform programării de la orar Temele de curs se regăsesc la bibliografie
Angajarea și integrarea angajaților.	Prelegere Dezbateri Problematizare	Cursul se desfășoară conform programării de la orar Temele de curs se regăsesc la bibliografie
Motivarea și creșterea satisfacției în muncă a angajaților.	Prelegere Dezbateri Problematizare	Cursul se desfășoară conform programării de la orar Temele de curs se regăsesc la bibliografie

8.1 Curs	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
Managementul recompenselor (abordări teoretice privind recompensarea angajaților, sistemul de salarizare)	Prelegere Dezbateri Problematizare	Cursul se desfășoară conform programării de la orar Temele de curs se regasesc la bibliografie
Evaluarea performanțelor și promovarea salariaților.	Prelegere Dezbateri Problematizare	Cursul se desfășoară conform programării de la orar Temele de curs se regasesc la bibliografie
Managementul carierei.	Prelegere Dezbateri Problematizare	Cursul se desfășoară conform programării de la orar Temele de curs se regasesc la bibliografie
Formarea profesională a resurselor umane.	Prelegere Dezbateri Problematizare	Cursul se desfășoară conform programării de la orar Temele de curs se regasesc la bibliografie
Securitatea și sănătatea în muncă.	Prelegere Dezbateri Problematizare	Cursul se desfășoară conform programării de la orar Temele de curs se regasesc la bibliografie
Practici privind personalul. Demotivarea, absenteismul și abandonul; Fluctuația de personal; Discriminarea și practici negative	Prelegere Dezbateri Problematizare	Cursul se desfășoară conform programării de la orar Temele de curs se regasesc la bibliografie
Responsabilitatea socială și etică în managementul organizațiilor. Viziuni privind responsabilitățile sociale, Argumente pro și contra responsabilității sociale. Etica în management	Prelegere Dezbateri Problematizare	Cursul se desfășoară conform programării de la orar Temele de curs se regasesc la bibliografie

Bibliografie
Referințe principale:
Armstrong, M., Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management. Improve Business Performance Through Strategic People Management, 7th ed. Kogan Page, 2021.
Beardwell, J., Thomson, A., Human Resources Management. A Contemporary Approach, 8th ed., Pearson Education Limited, 2017.
Boxall, P., Purcell, J., Strategy and human resource management, 4th ed., Palgrave, 2016.
Taylor, S., Woodhams, C. (2022). Studing Human Resources Management. A Guide to The Study, context and Practice of HR, CIPD, United Kindom.

Referințe suplimentare:
Bach, S., Managing Human Resources: Personnel Management in Transition, Fourth Edition, Blackwell Publishing, USA, 2005.
Hofstede, G., Hofstede, G.J., Minkov, M., Culturi și organizații. Softul mental.Cooperarea interculturală și importanța ei pentru supraviețuire, Editura Humanitas, București, 2012.
Legge, K., Human Resource Management: Rhetorics and Realities, Palgrave Mcmillian, USA, 2005.
Lefter, V., Deaconu, A., Pascari, L. (coord.), Managementul resurselor umane. Integritate. Excelență. Pasiune, Editura Economică, București, 2018.
Manolescu, A., Deaconu, A., Lefter, V. (coord.), Managementul resurselor umane, Editura Economică, București, 2007.
Mathis, R., Gestionarea previzională și valorificarea resurselor umane. Politici, metode și procedee utile, Editura Sitech, Craiova, 2008.
Păuș, A., Comunicare și resurse umane, Editura Polirom, Iași, 2006.

8.2 Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
Organizarea activităților de seminar; prezentare exigențe seminar; prezentarea temelor de seminar	Expunere directă	
Fundamentele Managementului Resurselor Umane. Definiția și obiectul MRU Filosofia și modele de MRU Funcțiile de bază ale MRU	Prelegere interactivă. Expunere directă. Expunerea directă a studiilor de caz. Dezbateri, problematizare. Rezolvarea unor situații.	
Roluluri, atribuții și departamente în HR Diviziuni și parcurs profesional în HR. Roluri: HR Business Partner (HRBP), HR Manager (HRM)	Prelegere interactivă. Expunere directă. Expunerea directă a studiilor de caz. Dezbateri, problematizare. Rezolvarea unor situații.	
Employer branding. Reputația angajatorului. Reputația angajatului (Linkedin, CV)	Prelegere interactivă. Expunere directă. Expunerea directă a studiilor de caz. Dezbateri, problematizare. Rezolvarea unor situații.	
Procesul de recrutare și selecție Interviul (online, face to face) Canale de selecție Criterii de selecție și angajare	Prelegere interactivă. Expunere directă. Expunerea directă a studiilor de caz. Dezbateri, problematizare. Rezolvarea unor situații.	
Angajarea și onboarding Dosarul de personal - documente obligatorii & cadrul actual. Induction & onboarding.	Prelegere interactivă. Expunere directă. Expunerea directă a studiilor de caz. Dezbateri, problematizare. Rezolvarea unor situații.	

8.2 Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
Training și evaluarea angajaților (promovarea și concedierea).	Prelegere interactivă. Expunere directă. Expunerea directă a studiilor de caz. Dezbateri, problematizare. Rezolvarea unor situații.	
Managementul carierei.	Prelegere interactivă. Expunere directă. Expunerea directă a studiilor de caz. Dezbateri, problematizare. Rezolvarea unor situații.	
Fluctuația de personal. Absentismul. Demotivarea	Prelegere interactivă. Expunere directă. Expunerea directă a studiilor de caz. Dezbateri, problematizare. Rezolvarea unor situații.	
Etica în RU Dileme de etică în RU. Politici de discriminare, salarii echivalente în funcție de gen.	Prelegere interactivă. Expunere directă. Expunerea directă a studiilor de caz. Dezbateri, problematizare. Rezolvarea unor situații.	
Prezentari proiecte	Expunerea directă a studiilor de caz. Dezbateri, problematizare. .	
Prezentari proiecte	Expunerea directă a studiilor de caz. Dezbateri, problematizare.	
Prezentari proiecte	Expunerea directă a studiilor de caz. Dezbateri, problematizare.	
Competențe și abilități în HR	Prelegere interactivă. Expunere directă. Expunerea directă a studiilor de caz. Dezbateri, problematizare. Rezolvarea unor situații.	
HR Analytics	Prelegere interactivă. Expunere directă. Expunerea directă a studiilor de caz. Dezbateri, problematizare. Rezolvarea unor situații.	

Bibliografie

1. Adikaram, A. S., Priyankara, H. P. R., & Naotunna, N. P. G. S. I. (2021). Navigating the Crises of COVID-19: Human Resource Professionals Battle Against the Pandemic. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 232209372110180. <https://doi.org/10.1177/23220937211018021>
2. Apasartei, P., & Elvira, M. M. (2022). Dynamizing human resources: An integrative review of SHRM and dynamic capabilities research. *Human Resource Management Review*, 32(4), 100878. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100878>
3. Armstrong, M. (2003). *Managementul resurselor umane*. Ed. Codecs, București.
4. Bratton, J., & Gold, J. (2012). *Human Resource Management: Theory and Practice*. Macmillan Publishers Ltd.
5. Burduș, E. (2018). *Metodologii manageriale* (Ediția a 2-a). Editura Pro Universitaria, București.
6. Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183-187. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>
7. Chelcea, S., coord. (2008). *Psihosociologie. Teorii, cercetări, aplicații*. Iași: Editura Polirom.
8. Cindrea, I. (2018). *Managementul resurselor umane*. Editura Universității „Lucian Blaga”, Sibiu.
9. Cole, G. A. (2006). *Managementul personalului*. Editura Codecs.
10. Cristian-Virgil Marinaș (2010). *Managementul comparat al resurselor umane*. Editura Economică, București.
11. Deaconu, A., & Rașcă, L. (2002). *Comportamentul organizațional și gestiunea resurselor umane*. Ed. ASE, București.
12. Dessler, G. (2012). *Fundamentals of Human Resource Management*. Pearson.
13. Elrehail, H., Harazneh, I., Abuhjeeleh, M., Alzghoul, A., Alnajdawi, S., & Ibrahim, H. M. H. (2019). Employee satisfaction, human resource management practices and competitive advantage. *European Journal of Management and Business Economics*, 29(2), 125-149. <https://doi.org/10.1108/ejmb-012019-0001>
14. Feraru, P. D. (2011). *Migrație și dezvoltare: aspecte socioeconomice și tendințe*. Iași: Lumen.
15. Flinchbaugh, C., Ishqadeh, G., & Chadwick, C. (2020). A shared Human Resources change initiative: What influences (in)Effectiveness? *Journal of Change Management*. <https://doi.org/10.1080/14697017.2020.1758748>
16. Fushimi, K. (2021). The types of human resource practices and cultural effects. *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3887163>
17. Hancock, B., & Schaninger, B. (2020, October 2). HR says talent is crucial for performance—and the pandemic proves it. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/hr-says-talent-is-crucial-for-performance-and-the-pandemic-proves-it>
18. Ilut, P. (2009). *Psihologie socială și sociopsihologie*. Iași: Editura Polirom.
19. Manolescu, A. (2001). *Managementul resurselor umane*. Editura Economică, București.
20. Manolescu, A. (2007). *Managementul resurselor umane*. Editura Universitaria, București.
21. McGuire, D. (2014). *Human Resource Development (Second Edition)*. Los Angeles, London: Sage Publications Inc.
22. Mihaela Chraif & Mihael Aniței (2011). *Metoda interviului în psihologia organizațională și a resurselor umane*. Editura Polirom, Iași.
23. Mihăilescu, I. (2003). *Sociologie generală. Concepte fundamentale și studii de caz*. Iași: Editura Polirom.
24. Mucea, B. N. (2023). *Ocupații, angajament organizațional și resurse umane. O altă perspectivă de abordare*. București: Editura Tritonic.
25. Pascaru, M. (2012). *Efectul Pygmalion. Sinteze de psihologie socială aplicată*. Cluj-Napoca: Editura Eikon.
26. Pascaru, M. (2018). *Fundamente sociopsihologice ale dezvoltării resurselor umane*. Universitatea „1 Decembrie 1918” Alba Iulia.
27. Parent-Lamarche, A., Dextras-Gauthier, J., & Julien, A. (2023). Toward a new model of human resource management practices: Construction and validation of the High Wellbeing and Performance Work System Scale. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1151781>
28. Pânișoară, G., & Pânișoară, I.-O. (2004). *Managementul resurselor umane*. Editura Polirom, Iași.
29. Pell, A. R. (2007). *Managementul resurselor umane*. Editura Curtea Veche, București.
30. Petre Burloiu (2010). *Managementul mondial al resurselor umane – o provocare* (Ed. a 2-a). Independent Film, București.
31. Pease, A., & Pease, B. (2013). *Abilități de comunicare*. București: Curtea Veche Publishing.
32. Pitariu, H. (2000). *Managementul resurselor umane*. Ed. ALL Beck, București.
33. Prodan, A. (1999). *Managementul de succes – motivație și comportament*. Editura Polirom, Iași.
34. Purdea, D., et al. (2006). *Motivație, carieră, recompense*. Ed. Dacia, Cluj-Napoca.
35. Rotaru, A., & Prodan, A. (1998). *Managementul resurselor umane*. Ed. Sedcom Libris, Iași.
36. Schneider, F. W., Gruman, J. A., & Coutts, L. M., eds. (2005). *Applied Social Psychology: Understanding and Addressing Social and Practical Problems*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications, Inc.
37. Stamenkova, L. P., Dimitrovska, M., & Stošić, L. (2023). Trends in human resource management in the last three years – employee perspectives. *Science International Journal*, 2(1), 31-36. <https://doi.org/10.35120/sciencej020131p>
38. Van Beurden, J., Van De Voorde, K., & Van Veldhoven, M. (2020). The employee perspective on HR practices: A systematic literature review, integration and outlook. *International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 359-393. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1759671>
39. Vlasceanu, M. (2003). *Organizații și comportament organizațional*. Ed. Polirom, Iași.
40. Zaharia, V., Dogaru, M., David, E., & Mihalciou, V. (2018). *Managementul resurselor umane și munca în echipă*. Editura Universitară, București.
41. Manole, C., & Nica, E. (2020). *Studiu privind stresul organizațional și climatul muncii*. Editura Economică, București.

9. Coroborarea conținutului disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității, asociațiilor profesionale și angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

Disciplina “Fundamentele resurselor umane” tratează o problemă de maximă actualitate, cu implicații și dimensiuni amplificate pentru practica managerială. Demersul științific a avut la bază convingerea că performanța și competitivitatea organizațiilor depind, în mare măsură, de calitatea managementului resurselor umane.

10. Evaluare

10.1 Evaluare continuă	Pondere (min. 30%)	50
------------------------	--------------------	----

