



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 | Sociologie și Asistență Socială |
| 1.4 Domeniul de studii | Resurse Umane |
| 1.5 Ciclul de studii | Licență |
| 1.6 Programul de studii / Calificarea | Resurse umane/specialist resurse umane |

2. Date despre disciplină

| | | | | | | | |
|--|----------------------------------|--------------|---|----------------------|---|---------------------------|----|
| 2.1 Denumirea disciplinei | Deontologie | | | | | | |
| 2.2 Titularul activităților de curs | Conf.Univ.Dr. Rădoi Mihaela | | | | | | |
| 2.3 Titularul activităților de seminar | Asist.Asoc.Drd. Cristina Gheghes | | | | | | |
| 2.4 An de studiu | I | 2.5 Semestru | 1 | 2.6 Tip de evaluare* | E | 2.7 Regimul disciplinei** | DO |

* E - examen; C - colocviu; EVP - verificare pe parcurs; PP - prezentare proiect

** DO – discipline obligatorii; DA – disciplina opționale; DF – discipline facultative

3. Timpul total estimat (ore pe semestru și activități didactice)

| | | | | | |
|--|----|--------------------|----|-----------------------|-----|
| 3.1 Număr de ore pe săptămână | 4 | din care: 3.2 curs | 2 | 3.3 seminar/laborator | 2 |
| 3.4 Total ore din planul de învățământ | 56 | din care: 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 | | | | | 10 |
| Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri | | | | | 15 |
| Tutoriat | | | | | 2 |
| Examinări | | | | | 2 |
| Alte activități | | | | | 0 |
| 3.7 Total ore studiu individual | | | | | 44 |
| 3.8 Total ore pe semestru | | | | | 100 |
| 3.9 Număr de credite | | | | | 4 |

4. Precondiții (dacă este cazul)

| | |
|-------------------|---------------|
| 4.1 De curriculum | Nu este cazul |
| 4.2 De competențe | 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. Competențe specifice acumulate**

| | |
|--------------------------------|---|
| Competențe profesionale | <p>C5. Identificarea nevoilor de dezvoltare a resurselor umane din organizație prin aplicarea de metode specifice</p> <p>C5.1. Identificarea conceptelor specifice domeniului resurselor umane;</p> <p>C5.2. Diagnoza nevoilor resurselor umane;</p> <p>C6. Analiza interacțiunii resurselor umane</p> <p>C6.1. Construirea instrumentelor folosite în analiza interacțiunii resurselor umane;</p> <p>C6.2. Identificarea tipurilor de interacțiune a resurselor umane.</p> |
| Competențe transversale | <p>CT1. Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională;</p> <p>CT2. Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup a capacităților empatică de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă;</p> |

7. Obiectivele disciplinei (din grila competențelor specifice acumulate)

| | |
|----------------------------------|---|
| 7.1 Obiectivul general | <p>Familiarizarea studenților cu problemele, conceptele și aspectele privind etica și deontologia profesională</p> <p>D1. Cunoașterea, înțelegerea conceptelor, teoriilor și metodelor de bază ale domeniului și ale ariei de specializare; utilizarea lor adecvată în comunicarea profesională</p> <p>D2. Utilizarea cunoștințelor de bază pentru explicarea și interpretarea unor variate tipuri de concepte, situații, procese, proiecte etc. asociate domeniului</p> |
| 7.2 Obiectivele specifice | <p>La finalizarea cu succes a acestei discipline, studenții vor fi capabili să:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifice valorile personale, culturale, sociale, profesionale și să gestioneze relația dintre ele • Explice și să interpreteze idei, procese și conținuturi teoretice și practice ale acestei discipline • Describe activitatea specialistului în resurse umane în diferite contexte • Utilizeze conceptele fundamentale ale deontologiei profesionale • Analizeze fenomene și situații problematice/ dileme etice întâlnite în practică |

8. Conținut

| 8.1 | Curs | Metode de predare | Observații (ore și referințe bibliografice) |
|-----|---|---|---|
| 1. | Aspecte teoretice ale profesionalismului și eticii profesionale. | <ul style="list-style-type: none"> • descrierea • expunerea problematizată • explicația • conversația reproductivă • conversația euristică | <ul style="list-style-type: none"> • Cursul se desfășoară conform programării de la orar pe platforma ciscowebeX • Temele de curs se regăsesc la bibliografie |
| 2. | Importanța codurilor etice în organizații | | |
| 3. | Principii etice în politica și comportamentul organizațional | | |
| 4. | Etica profesională între juridic și moral | | |
| 5. | Etica în management și obligațiile etice ale managerului Etica la nivelul | | |



| | | | |
|-----|---|--|--|
| | conducerii întreprinderii Etica liderului eficient și conducerea bazată pe principii | | |
| 6 | Dreptul internațional al muncii. Convențiile Organizației Mondiale a Muncii. Carta Socială Europeană Revizuită Organizația Internațională a Muncii- Normele internaționale în domeniul muncii | | |
| 7 | Responsabilitatea socială a firmelor | | |
| 8 | Sănătatea și securitatea în muncă | | |
| 9 | Politicile egalității de șanse în context național și internațional | | |
| 10 | Egalitate de șanse și de tratament în relațiile de muncă | | |
| 11 | Discriminarea pe piața forței de muncă I | | |
| 12. | Discriminarea pe piața forței de muncă II | | |
| 13. | Munca în echipă | | |
| 14. | Dileme etice în resursele umane | | |

Bibliografie

Armstrong, M. (2003) Managementul resurselor umane, CODECS, București.
Boboc, I. (2003), Comportament organizațional și managerial, Editura Economică, București.
Cândea R., Cândea D. (1998). Comunicarea managerială aplicată, Editura Expert, București,
Chișu V. A. (2002). Manualul specialistului în resurse umane, Casa de Editură IRECSON, București,
Cohen, M (2007) 101 Ethical Dilemmas. New York: Routledge
Collignon, G. (2014) Cum să le spun... Metoda Process Communication. București: Trei
Covey R. Stephen, Merrill A. Roger, Merrill R. R. (2000). Managementul timpului sau Cum să ne stabilim prioritățile, Editura ALLFA, București,
Covey, S. R. (2020) Etica liderului eficient sau conducerea bazată pe principii, București: Litera
Druker, P (2010) Despre decizie și eficacitate. Ghidul complet al lucrărilor bine făcute. București: Meteor Press
Duncan, S. (2021) Ghid pentru etica în afaceri. 50 de metode prin care să protejezi oamenii, planeta și profitul, București: Prior
Fisher, C.D., Schoenfeldt, L.F. Shaw, J.B. (1996). Human Resources Management. Princeton, NJ: Houghton Mifflin Company
Găspărel, M.C. (2014) Fundamente etice în domeniul intervențiilor psiho-sociale. Perspective critice asupra eticii profesionale. Iași: Institutul European
Hilton, S (2016) Mai uman. Crearea unei lumi în care oamenii se află pe primul loc. București: Publica Hoffman O. (1999). Management. Fundamente socio-umane, București: Victor,
Lefter, V. Manolescu, A. (1995). Managementul resurselor umane. București: Ed. Didactică și Pedagogică.
Locke (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.) The handbook of industrial and organisational psychology Chicago: Rand McNally
Mathis Robert, Nica Panaite, Rusu Costache, (1997). Managementul resurselor umane, Editura Economică, București, 1997
Maxwell, J.K. (2017) cele 21 de legi supreme ale liderului. Respecta-le și oamenii te vor urma București: Amaltea
Maxwell, J.K. (2019) 17 calități esențiale pe care ar trebui să le aibă membrii unei echipe. cum să devii coechipierul pe care oricine și l-ar dori. București: Litera



Mihuț Ioan (coord.), (1998). Management , Universitatea „1 Decembrie 1918” Alba-Iulia, Alba-Iulia,
 Mihuț, L., (1999). Politica socială a țărilor Europei Centrale și de Est, în Mihuț, L. și Lauritzen, B., Modele de politici sociale. Models of Social Policy, București, Editura Didactică și Pedagogică,
 Perry Timms, Transformational HR. Pasionat de oameni sau pasionat ed bussines? Bucuresti:Prior
 Popescu, A. M. Ciocina- Barbu I. (2016). Dreptul muncii. Manuale Beck, Editura C.H. Beck
 Rogoianu, A., Tașnadi, A., Piroșca, G., 2006, Deontologia comunicării. Aplicații și studii de caz, Edit. ASE, București
 Salome, J.(2015) Ghid de supraviețuire în universul profesional. Cum sa facem față situațiilor stresante. București: Curtea veche
 Sickness, Disability and Work: Improving Social and Labour-Market Integration of People with Disability, 2010
 Stanciu Ș, Leovaridis C., Managementul resurselor umane. Teste și studii de caz ,Editura Bren, București, 2003
 Zlate, M. (1981). Psihologia muncii – relații interumane. București: EdituraDidactică și Pedagogică
 Zweig, D. (2015) Invizibilitii. Puterea muncii anonime într-o eră a autopromovării necruțătoare București:Publica

| 8.2 | Seminar / Laborator | Metode de predare | Observații (ore și referințe bibliografice) |
|-----|---|---|--|
| 1. | Principii etice în politica și comportamentul organizațional | <ul style="list-style-type: none"> • expunerea problematizată • discuția • observația dirijată • observația independent • explicația | <ul style="list-style-type: none"> • Seminarul se desfășoară conform programării de la orar pe google meet • Fiecare student trebuie să elaboreze și să susțină două proiecte de seminar/ (proiect individual și proiect de grup). |
| 2. | Etica in managementul resurselor umane | | |
| 3. | Egalitate de șanse și de tratament în domeniul relațiilor de muncă | | |
| 4. | Tipuri de discriminare identificate pe piața muncii la nivel european | | |
| 5. | Tipuri de discriminare identificate pe piața muncii din Romania | | |
| 6. | Grupuri dezavantajate social în relația cu piața forței de muncă | | |
| 7. | Fenomene specifice de discriminare la locul de muncă: mobbing-ul | | |
| 8 | Discriminarea de gen pe piața forței de muncă | | |
| 9 | Discriminarea salarială în România – evoluție și explicații | | |
| 10 | Discriminarea pe criteriul vârstă pe piața forței de muncă | | |
| 11 | Politicile egalității de șanse în context european și national | | |
| 12 | Orientarea socio-profesionala a persoanelor dezavantajate social (criteriu gen, varsta, mediu de apartenenta, nivel de educatie, dizabilitate, apartenenta etnica si religioasa) | | |
| 13 | Orientarea socio-profesionala a persoanelor dezavantajate social (criteriu gen, varsta, mediu de | | |



| | | | |
|----|---|--|--|
| | apartenența, nivel de educație, dizabilitate, apartenența etnică și religioasă) | | |
| 14 | Insertie personalizata pe piata muncii – Modele de bune practici. | | |

Bibliografie

<http://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/2014-domenii/munca/relatii-bilaterale-si-organizatii-internationale/926-organizatia-internationala-a-muncii>

Convenția nr.29/1930 privind munca forțată;

Convenția nr. 87/1948 privind libertatea sindicală;

Convenția nr. 98/1949 privind dreptul la organizare și negociere colectivă;

Convenția nr. 100/1951 privind egalitatea de remunerare;

Convenția nr.105/1957 privind abolirea muncii forțate;

Convenția nr. 111/1958 privind discriminarea (angajare și profesie);

Convenția nr. 138/1973 privind vârsta minimă;

Convenția nr. 182/1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor

<http://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/2014-domenii/munca/relatii-bilaterale-si-organizatii-internationale/930-conventiile-organizatiei-internationale-a-muncii-ratificate-de-romania>

http://irdo.ro/irdo/pdf/800_ro.pdf

Athanasiu, A., Cazan, O., Piata muncii între eficiența economică și echitate socială
https://bns.ro/images/eficienta_echitate.pdf

Gusdorf, M.L. Ethics in Human Resource Management, <https://www.shrm.org/certification/for-organizations/academic-alignment/faculty>

resources/Documents/Gusdorf_Ethics%20in%20Human%20Resource%20Management_IM_FINAL.pdf

Greenwood, M. Freeman, R. E.(2011) Ethics and HRM: The Contribution of

Stakeholder Theory, Business & Professional Ethics Journal, vol. 30, nos. 3–4.

https://www.researchgate.net/publication/279408140_Ethics_and_HRM

Kelechi John Ekuma, Loliya Agbani Akobo (2015)Human Resource Management Ethics and Professionals' Dilemmas: A Review and Research Agenda. Human Resource Management Research 5(3): 47-57,

<http://article.sapub.org/10.5923.j.hrmr.20150503.01.html> doi:10.5923/j.hrmr.20150503.01

Ombanda, P., K'Obonyo, P (2019)Critical Analysis of Ethics in Human Resource Management and

Employee Performance. International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 9, Issue 1.

<http://www.ijsrp.org/research-paper-0119/ijsrp-p8570.pdf>

Moral dilemmas of human resource professionals at the Dutch Ministry of Defence
http://essay.utwente.nl/70080/1/Pacholke_BA_Behavioural%2C%20Management%20and%20Social%20Sciences.pdf

Muhammad Burdbar Khan (2014) Ethical Human Resource Management (EHRM): A Critical analysis,
<http://eprints.lincoln.ac.uk/id/eprint/16085/1/Ethical%20HRM.pdf>

Exemple de bune practici in HR- <https://www.hrmonline.com.au/>

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

Disciplina Deontologie profesională răspunde nevoii specialistilor in domeniul resurselor umane și organizațiilor profesionale de a forma competențe specifice, de a intelege valorilor personale, culturale, sociale, profesionale si sa gestioneze relația dintre ele. Corectitudinea și acuratețea folosirii conceptelor și teoriilor însușite la nivelul disciplinei – vor satisface așteptările reprezentanților comunității.

10. Evaluare

| Tip activitate | 10.1 Criterii de evaluare | 10.2 Metode de evaluare | 10.3 Pondere în nota finală (%) |
|----------------|---------------------------|-------------------------|---------------------------------|
|----------------|---------------------------|-------------------------|---------------------------------|



| | | | |
|---|--|--|-----|
| 10.4 Curs | <ul style="list-style-type: none">• Rezolvarea subiectelor de examen | Examen scris | 50% |
| 10.5 Seminar/ Laborator | <ul style="list-style-type: none">• Prezența activă la seminarii• Elaborarea și susținerea proiectelor de seminar• Absolvirea cursului este condiționată de participarea la minimum 50%+1 din seminariile desfășurate și de realizarea a minim 50% (2.5) puncte din punctajul de seminar | <ul style="list-style-type: none">• Inregistrarea prezențelor• Evaluare prezentare proiecte | 50% |
| 10.6 Standard minim de performanță | | | |
| <ul style="list-style-type: none">• Elaborarea teoretică a unui studiu de caz pentru o situație ce vizează o dilemă etică din practica socială• Elaborarea unui proiect de specialitate aplicând principii, norme și valori de etică și deontologie profesională | | | |

Data completării
27.09.2021

Titular de curs
Conf.Univ.Dr. Mihaela Rădoi

Titular de seminar
Asist.Asoc.Drd. Cristina Gheghes

Data avizării în departament
27.09.2021

Director de Departament
Conf.Univ.Dr. Romeo Asiminei