

**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 Ciclu de studii	Licență
1.6 Programul de studii / Calificarea	Resurse umane/specialist resurse umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Politica ocupării forței de muncă						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf.Univ.Dr. Rădoi Mihaela						
2.3 Titularul activităților de seminar	Asist.Asoc.Dr. Iftimoaia Ciprian						
2.4 An de studiu	II	2.5 Semestru	3	2.6 Tip de evaluare*	E	2.7 Regimul disciplinei**	DA

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

** DO – discipline obligatorii; DA – disciplina opțională; 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 empatice 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.	Politici privind ocuparea pieței forței de muncă în Uniunea Europeană Strategia de la Lisabona privind creșterea și angajarea Strategia națională privind ocuparea forței de muncă 2021-2027	• descrierea • expunerea problematizată • explicația • conversația reproductivă • conversația euristică	• Cursul se desfășoară conform programării de la orar pe platforma ciscowebex • Temele de curs se regăsesc la bibliografie
2.	Globalizarea pieței forței de muncă		
3.	Politici active de ocupare a forței de muncă. Rolul educației continue în prevenirea somajului		



4.	Oferta și cererea de locuri de muncă		
5	Somajul ca problema sociala		
6	Evoluția măsurilor de combatere a somajului		
7	Statul bunăstării și piața muncii. Sistemul de securitate socială		
8	Indicatori socio- demografici ai pieței muncii		
9	Mobilitatea forței de muncă		
10	Vulnerabilități ale pieței forței de muncă		
11	Politicile egalității de șanse în context național și internațional Egalitate de șanse și de tratament în relațiile de muncă		
12.	Discriminarea pe piața forței de muncă		
13.	Viata de familie și piața forței de muncă		
14.	Inegalități pe piața forței de muncă Venituri și inegalități		
Bibliografie Brown, A. (2015), „Subvențiile pentru angajare sunt benefice pentru șomerii?” IZA World of Labor Cace, S. 2006 Politici de ocupare în Europa Centrală și de Est, Editura Expert Chivu, L., Georgescu, G. (Coordonatori) (2020) Vulnerabilități ale pieței muncii și ocupării în contextul pandemiei covid-19. posibile soluții Dumitrescu, A. (2019). Politicile de creștere a ocupării forței de muncă în rândul tinerilor din Uniunea Europeană, EUROINFO, 3 (5), pp. 17-28 Ilie, S. Distribuția veniturilor din perspectiva dezvoltării sociale Jones, H. C. (2005). Lifelong learning in the European Union: whether the Lisbon Strategy?. European Journal of Education, 40(3), 247-260. Kluve et al. (2010), „Eficacitatea programelor active europene în domeniul pieței forței de muncă” Labour Economics 17, p. 904-18) Kluve et al. (2010), „Evaluări ale politicilor active în domeniul pieței forței de muncă: o meta-analiză”, The Economic Journal, 120, p. 452-77 Nichols, J. Mitchell, și S. Lindner, „Consecințele șomajului de lungă durată”, http://www.urban.org/UploadedPDF/412887-consequences-of-long-term-unemployment.pdf Postolachi, V. (2016) Specificul Politicilor Publice De Ocupare A Forței De Muncă În Republica Moldova. CALITATEA VIETII, XXVII, nr. 3, p. 252–261 Racovițan, M Luminița Chivu, L. (coord.) George Georgescu, Sorin Dinu, Sorin Cace, Irina Băncescu, Claudia Stan, Elena Vizireanu, Piața muncii în România. Repere cantitative și calitative privind deficitele de forță de muncă, Centrul de Informare și Documentare Economică, București, 2019. Politica Privind Piața Muncii Și Ocuparea Forței De Muncă (2005), Institutul European din România Tipărit la MasterPrint Super Offset, tel. +40 21 223.04.00, fax +40 21 222.80.25 CE (2021) POLITICA DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ www.europarl.europa.eu/factsheets/ro „Șomajul de lungă durată: nu există o soluție simplă”, http://blogs.lse.ac.uk/politicsandpolicy/archives/37154 . CE (2018) POLITICI ACTIVE ÎN DOMENIUL PIEȚEI FORȚEI DE MUNCĂ CE (2006) „Raportul privind ocuparea forței de muncă” al Comisiei Europene,			



EAPN (Rețeaua europeană pentru combaterea sărăciei): „Lupta pentru o Europă socială lipsită de sărăcie”: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10834>.

Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă <http://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/minister-2019/strategii-politici-programe/6333-sn-ocupare-forța-munca-2021-2027>

8.2	Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Influența dinamicii pieței forței de muncă asupra sistemului românesc de securitate socială	<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.	Specificitatea pieței muncii contemporane. Indicatori statistici ai pieței muncii		
3.	Ocuparea și șomajul		
4.	Analiza comparativa a șomajului și a altor indicatori ai pieței muncii		
5.	Fenomenul migraționist. Imigratia și emigrația Mobilitatea în scop de lucru		
6.	Fenomenul migraționist. Imigratia și emigrația Mobilitatea în scop de lucru		
7.	Rolul sindicatelor în România. Dialogul social		
8	Compoziția veniturilor. Ajutoarele sociale. Cauze ale sărăciei și surse de inegalitate		
9	Politicile egalității de șanse în context european și local		
10	Grupuri dezavantajate social în relația cu piața forței de muncă		
11	Orientarea socio-profesională a persoanelor dezavantajate social (criteriu gen, vârsta, mediu de apartenență, nivel de educație, dizabilitate, apartenență etnică și religioasă)		
12	Orientarea socio-profesională a persoanelor dezavantajate social (criteriu gen, vârsta, mediu de apartenență, nivel de educație, dizabilitate, apartenență etnică și religioasă)		
13	Orientarea socio-profesională a persoanelor dezavantajate social (criteriu gen, vârsta, mediu de apartenență, nivel de educație, dizabilitate, apartenență etnică și religioasă)		
14	Insertie personalizată pe piața 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://irido.ro/irido/pdf/800_ro.pdf

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

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

Disciplina **Politica ocupării forței de muncă** răspunde nevoii specialistilor în domeniul resurselor umane și organizațiilor profesionale de a forma competențe specifice, de a înțelege valorile personale, culturale, sociale, profesionale și să 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 seminariiElaborarea și susținerea proiectelor de seminarAbsolvirea 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 prezențelorEvaluare prezentare proiecte	50%
10.6 Standard minim de performanță			
Elaborarea teoretică a unui studiu de caz pentru o situație ce vizează o dilemă etică din practica socială Elaborarea unui proiect de specialitate aplicând principiile, normele și valorile de etică și deontologie profesională			

Data completării
27.09.2021

Titular de curs
Conf.Univ.Dr. Mihaela Rădoi

Titular de seminar
Asist.Asoc.Dr. Ciprian Iftimoaie

Data avizării în departament
27.09.2021

Director de Departament
Conf.Univ.Dr. Romeo Asiminei



UNIVERSITATEA „ALEXANDRU IOAN CUZA“ din IAȘI

PER LIBERTATEM AD VERITATEM

www.uaic.ro