

 Această imagine nu se poate afișa.

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	Resurse umane în contextul globalizării						
2.2 Titularul activităților de curs	Lect. Univ. dr. Camelia Nicoleta Medeleanu						
2.3 Titularul activităților de seminar	Specialist Livia Crivăț						
2.4 An de studiu	II	2.5 Semestrul	III	2.6 Tip de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei*	Ob

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

3. Timpul total estimat (ore pe semestru și activități 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					20
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					30
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					34
Tutoriat					6
Examinări					4
Alte activități					0
3.7 Total ore studiu individual					94
3.8 Total ore pe semestru					150
3.9 Numărul de credite					6

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
-------------------------------	---------------

6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	<p>C02. Aplică politicile companiei; C03. Aplică standardele de calitate în interacțiunea cu candidații; C04. Asigură egalitatea de gen la locul de muncă; C05. Colectează feedback din partea angajaților; C06. Concepe instrumente de analiză a posturilor; C07. Creează profiluri personale; C08. Desfășoară servicii de recrutare; C09. Dezvoltă rețele profesionale; CP10.C10. Efectuează analiza posturilor; C11. Elaborează sisteme de clasificare a ocupațiilor; C12. Evaluează candidați; C14. Evaluează progresul realizat de clienți; C15. Facilitează accesul pe piața muncii; C17. Gestionează salarizarea; C18. Identifică nevoile clienților; C19. Intervievează persoane; C20. Înregistrează interviurile; C21. Întocmește rapoarte de muncă; C22. Își însușește obiectivele întreprinderii; C23. Lucrează cu diverse grupuri-țintă;.C24. Menține documentația administrativă; C25. Menține relații cu reprezentanții locali; C27. Negociază contracte de muncă; C28. Oferă asistență la căutarea unui loc de muncă; C29. Oferă consiliere clienților; C30. Oferă consiliere cu privire la cultura organizațională; C31. Oferă consiliere în ceea ce privește gestionarea conflictelor; C32. Oferă consiliere în ceea ce privește gestionarea personalului; C33. Oferă consiliere în privința oportunităților de carieră; C34. Oferă consultanță cu privire la îmbunătățirile în materie de eficiență; C35. Practică ascultarea activă; C36. Prezintă rapoarte; C37. Prezintă rezultatele analizelor; C38. Protejează drepturile angajaților; C39. Recrutează angajați; C40. Reprezintă organizația; C41. Respectă confidențialitatea; C42. Scrie fișe de post; C43. Sprijină capacitatea de inserție profesională a persoanelor cu handicap; C44. Utilizează tehnici de comunicare;</p>
Competențe transversale	<p>CT1. Efectuează calcule; CT2. Gândește analitic; CT3. Gândește critic; CT4. Gândește în mod creativ; CT5. Lucrează în echipe; CT6. Se adaptează la schimbare; CT7. Utilizează software de comunicare și colaborare;</p>

7. Obiectivele disciplinei (din grila competențelor specifice acumulate)

7.1 Obiectivul general	<p>Utilizarea cunostintelor de baza pentru explicarea si interretarea 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</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"> • să utilizeze concepte, categorii, tipologii și să înțeleagă mecanismele macroeconomiei; • cunoască și să înțeleagă fenomene și procese macroeconomice • să înțeleagă factorii care influențează mecanismele sociale și economice și potențialul de intervenție asupra acestora;

<ul style="list-style-type: none"> • să (re)cunoască problemele domeniului, metodologia de cercetare și aprofundare a științei; • evidențieze dimensiunile internaționale ale managementului resurselor umane, din perspectiva procesului de globalizare.

8. Conținut

8.1	Curs	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Introducere în macroeconomie. Locul macroeconomiei în știința economică; Probleme macroeconomice actuale	Expunerea problematizată Dezbateri Explicația Studiul de caz Exerciții Joc de rol	Cursul se desfășoară conform programării de la orar
2.	Economie și globalizare. Tranziția globală.		
3.	Economia fenomen social sau construct uman? Globalizarea și impactul asupra modelelor și teoriilor dezvoltării		
4.	Indicatori macroeconomici; ce înseamnă agregarea mărimilor economice? PIB-ul ca parametru de măsurare		
5.	Venit, consum și investiții		
6.	Creștere economică și dezvoltare durabilă		
7.	Piața muncii. Conținutul pieței muncii, oferta și cererea de muncă, imperfecțiuni pe piața muncii, mecanisme de funcționare a pieței muncii.		
8.	Șomajul. Natura și forme actuale ale șomajului. Indemnizația de șomaj și munca. Tendințe actuale privind șomajul.		
9.	Interdependențe economice internaționale. Instituțiile implicate și rolul lor. Migrația internațională a muncii.		
10.	Globalizare, multinaționalizare și integrare.		
11.	Firme multinaționale. Definiție. Cauzele apariției firmelor multinaționale. Tipologie.		
12.	Firme multinaționale. Dimensiunea și evoluția fenomenului de multinaționalizare a firmei		
13.	Influențele globalizării asupra managementului resurselor umane. Transferul practicilor de resurse umane la nivelul companiilor multinaționale.		
14.	Responsabilitatea socială corporatistă în sprijinul resurselor umane		

Bibliografie

Referințe principale:

Cohen, R., Kennedy, P., Global Sociology, McMillan, London, 2000.
 Giddens, A., Globalization. În Smith, Keri E. I., Sociology of Globalization. Culture, Economics and Politics, Routledge, New York, 2018.
 Jones, A., Globalizarea. Teoreticieni fundamentali, Editura CA Publishing, Cluj-Napoca, 2011.
 Marian, C., Nicolescu, C., Contemporaneitate și provocările globalizării, Editura CA Publishing, Cluj-Napoca, 2014.
 Roberts, J., Multinational Business Service Firms The Development of Multinational Organisational Structures, Routledge, London, 2018.
 Stiglitz, J.E Prețul inegalității. Cum societatea divizată din ziua de astăzi ne pune în pericol viitorul, Editura Publica, București, 2013.

Referințe suplimentare:

Allen, M., Corporate Universities 2010: Globalization and Greater Sophistication. În Journal of International Management Studies, Vol. 5, No. 1, April, 2010.
 Bailey, C., Mankin, D., Kelliher, C., Garavan, T., Strategic Human Resources Management, Oxford University Press, U.K., 2018.
 Boia, L., Occidentul. O interpretare istorică, Ediția a III-a, Editura Humanitas, Iași, 2017.
 Damasaru, C., Crăciun, A., Managementul integrării în muncă a șomerilor, Editura Pro Universitară, București, 2015.

Hofstede, G., Hofstede, G.J., Minkov, M., Culturi și organizații. Softul mental. Cooperarea interculturală și importanța ei pentru supraviețuire, Editura Humanitas, București, 2012.

Goldin, I., The Pursuit of development: economic Growth, Social Change, and Ideas, Oxford University Press, U.K., 2016.

Kapoor, B., Impact of Globalization on Human Resource Management. In Journal of International Management Studies, Vol. 6, No. 1, February, 2011.

Marga, A., Dupa globalizare, Editura Meteor Press, București, 2018.

Ritzer, G., Globalizarea nimicului. Cultura consumului și paradoxurile abundenței., Editura Humanitas, București, 2010.

Stiglitz, J.E., Globalizarea. Speranțe și deziluzii, Editura Economică, București, 2003.

Voinea, G. (coord.), Economia financiar-monetara internationala si unele probleme ale lumii contemporane, Ediția a II-a, Editura Tehnypress, 2014.

8.2	Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Organizarea activităților de seminar	Expunerea problematizată Dezbateri Explicația Studiul de caz Exerciții Joc de rol	Seminarul se desfășoară conform programării de la orar
2.	Migrația, mediul internațional și globalizarea resurselor umane		
3.	Impactul globalizării asupra resurselor umane – companii multinaționale, progres tehnic, locuri de muncă		
4.	Digitalizarea		
5.	Influența globalizării managementului		
6.	Politici anti-somaj in România și UE		
7.	Managementul resurselor umane în cadrul companiilor multinaționale		
8.	Influența globalizării asupra activităților și departamentelor de resurse umane din cadrul organizațiilor		
9.	Flexibilitatea pieței muncii		

Bibliografie

Academia de Științe Economice, Facultatea de Economie, Catedra de economie și politici economice, Economie, Ediția a VIII-a, Editura Economică, București, 2009.

Băcanu, B., Anti-Strategic Management: teorie și studii de caz, Editura Polirom, Iași, 2014.

Constantinescu, C., Leadership și turbulențe, Editura Universității din București, București, 2016.

Gavrila, I., Competitivitate și mediu concurențial. Promovarea și protejarea concurenței în Uniunea Europeană, ediția a II-a, Editura Economică, București, 2009.

King, M., Sfarsitul alchimiei. Bani, bancile și viitorul economiei mondiale, Editura Comunica.ro, București, 2017.

Luca, D., Bruxelles european. Context românesc, Editura Comunicare.ro, București, 2016.

Nastase, L.L., Globalizarea și comerțul internațional, Editura Universitaria, București, 2018.

Iamandi, I. E., Responsabilitatea socială corporativă în companiile multinaționale, Editura Economică, București, 2010.

Ignat, I., Luțac, G. (coord.), Micro și Macroeconomie. Concepte fundamentale și aplicații, Editura Sedcom Libris, Iași, 2004.

Perpelea, M., Mihalcea, A., Perpelea, O.M., Guvernanta corporativa. Bune practici și strategii pentru creșterea performanței organizatoriale, Editura Tritonic, București, 2016.

Pușcaș, V., Teme europene, Editura Eikon, Cluj-Napoca, 2008.

Samuelson, P., Nordhaus, W., Economie, Editura Teora, București, 2000.

Stiglitz, J.J., Marea divizare. Societățile inegale și ce putem face în privința lor, Editura Publica, București, 2015.

Storey, J., Ulrich, D., Wright, P.M., Strategic Human Resource Management: A Research Overview, Routledge, 2019.

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

În condițiile actuale, ale manifestării fenomenului globalizării, dimensiunile extranaționale, în care se derulează evoluția diferitelor economii naționale, devin tot mai importante. Extinderea activității firmelor multinaționale la nivel internațional presupune dezvoltarea și diversificarea instrumentelor de management al resurselor umane pe care acestea le utilizează pentru a gestiona variabilele economice, sociale, culturale, instituționale și politice care le afectează activitatea la nivelul fiecărei țări în parte. În consecință, toate aceste evoluții determină regândirea rolului strategic al resurselor umane la nivelul firmelor, oamenii fiind considerați principalul avantaj comparativ de care acestea dispun.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere în nota finală (%)
10.4 Curs	Evaluare sumativă la sfârșitul semestrului	Examen scris	50%
10.5 Seminar / Laborator	Prezența activă la seminarii. Acumularea punctajului din intervențiile pe parcursul întâlnirilor (5p) Elaborarea și susținerea publică a unui proiect de seminar (5p)	Înregistrarea prezențelor Nota la seminar va fi acordată, în principal, pe baza prezentării rezultatelor proiectului (în formă scrisă și orală) Vor fi luate în considerare și contribuțiile la dezbaterile desfășurate	50%
10.6 Standard minim de performanță			
Participarea activă la cel puțin 7 seminarii. Îndeplinirea criteriilor de evaluare la nivelul de 45% din punctajul maxim, atât la evaluarea de la curs, cât și la seminar.			

**Data completării,
27.09.2024**

**Titular de curs,
Lect.univ.dr. Camelia Medeleanu**

**Titular de seminar,
Specialist Livia Crivăț**

**Data avizării în departament,
27.09.2024**

**Director de departament,
Conf. Univ. Dr. Mihaela Rădoi**