

 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, ASISTENȚA SOCIALĂ SI RESURSE UMANE
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclu de studii	Licență
1.6 Programul de studii / Calificarea	Sociologie

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Fundamente ale resurselor umane						
2.2 Titularul activităților de curs	Lect. Univ. dr. Camelia Nicoleta Medeleanu						
2.3 Titularul activităților de seminar	Specialist Oana Horhoge						
2.4 An de studiu	I	2.5 Semestrul	I	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					40
Tutoriat					2
Examinări					2
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.
-------------------------------	----------------

5.2 De desfășurare a seminarului/ laboratorului	Nu este cazul.
---	----------------

6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	<p>C1.1. Descrierea conceptelor, teoriilor, paradigmelor și metodologiilor utilizate în cercetarea organizațiilor și comunităților;</p> <p>C1.2. Formularea de ipoteze și operaționalizarea conceptelor cheie pentru explicarea și interpretarea fenomenelor cu care se confruntă organizațiile și comunitățile;</p> <p>C2.2. Utilizarea procedurilor și soft-urilor specifice sistemelor de informații bazate pe indicatori sociali în scopul explicării și interpretării unor variate tipuri de concepte, situații și procese;</p> <p>C3.1. Elaborarea și interpretarea diagnozei sociale pe baza terminologiei, metodelor și paradigmelor specifice;</p> <p>C3.2. Interpretarea realității sociale prin aplicarea cunoștințelor fundamentale;</p> <p>C4.2. Exprimarea cauzalității problemelor și conflictelor sociale și identificarea de resurse și modalități pentru rezolvarea acestora;</p> <p>C5.1. Adaptarea terminologiei și a strategiilor de comunicare în funcție de categoriile socioprofesionale vizate;</p> <p>C5.2. Identificarea nevoilor specifice ale grupurilor țintă;</p> <p>C6.1. Formularea și analiza conceptelor, teoriilor, paradigmelor și metodologiilor utilizate în analiza comunicării;</p> <p>C6.2. Identificarea, măsurarea și evaluarea tipurilor și stilurilor de comunicare.</p> <p>CT3. Utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată (portaluri Internet, aplicații software de specialitate, baze de date, cursuri on line etc) atât în limba română, cât și într-o limbă de circulație internațională.</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>Utilizarea cunoștințelor de bază pentru explicarea și interpretarea unor variate tipuri de concepte, situații, procese, proiecte etc. asociate domeniului</p> <p>Utilizarea adecvată de criterii și metode standard de evaluare pentru a aprecia calitatea, meritele și limitele unor procese, programe, proiecte, concepte, metode și 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"> - Cunoască obiectivele, caracteristicile și activitățile specifice managementului resurselor Umane - Înțeleagă rolul strategic al funcționării de resurse umane și modul în care specialiștii de resurse umane contribuie la îndeplinirea obiectivelor organizaționale - Cunoască rolurile pe care specialiștii de resurse umane le pot avea în cadrul organizațiilor.

8. Conținut

8.1	Curs	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	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
2.	Oameni și organizații. Definiția resurselor umane; MRU – definiții; Obiectivele sociale și economice ale MRU; Variante ale MRU.		
3.	Activități de bază ale managementului resurselor umane.		
4.	Managementul strategic al resurselor umane (MSRU). Definiții și domenii pe care se concentrează MSRU. Strategii. Schimbarea organizațională; Planificarea strategică		

5.	Analiza efectivelor de resurse umane ale unei organizații; Metode pentru determinarea necesarului de lucrători.		
6.	Recrutarea, selecția angajaților, angajarea și integrarea angajaților.		
7.	Motivarea și creșterea satisfacției în muncă a angajaților.		
8.	Managementul recompenselor (abordări teoretice privind recompensarea angajaților, sistemul de salarizare)		
9.	Evaluarea performanțelor și promovarea salariaților.		
10.	Managementul carierei.		
11.	Formarea profesională a resurselor umane.		
12.	Securitatea și sănătatea în muncă.		
13.	Practici privind personalul. Demotivarea, absenteismul și abandonul; Fluctuația de personal; Discriminarea și practici negative		
14.	Responsabilitatea socială și etică în managementul organizațiilor. Viziuni privind responsabilitățile sociale, Argumente pro și contra responsabilității sociale. Etica în management		

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.. Studing Human Resources Management. A Guide to The Study, context and Practice of HR, CIPD, United Kindom, 2022.

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.

Zeuch, M. (ed.), Handbook of Human Resources Management, Springer, Berlin, 2017.

8.2	Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Organizarea activităților de seminar; prezentare exigențe seminar; prezentarea temelor de seminar		
2.	Concepte fundamentale în managementul resurselor umane. Activități ale managementului resurselor umane.	Expunerea problematizată Dezbaterea Explicația Studiul de caz Exerciții Joc de rol	Seminarul se desfășoară conform programării de la orar
3.	Analiza și proiectarea posturilor (componentele postului, metode și tehnici de analiză a posturilor, fișa postului).		
4.	Evaluarea posturilor (metode nonanalitice de evaluare a posturilor; metode analitice de evaluare a posturilor)		
5.	Planificarea resurselor umane (metode utilizate pentru determinarea necesarului de resurse umane)		

6.	Recrutarea și selecția resurselor umane (dosarul de recrutare, eficiența instrumentelor și metodelor folosite în activitatea de selecție)		
7.	HR skills		
8.	Managementul recompenselor (salaiul de bază, sisteme de salarizare, venituri salariale, obligații salariale, sistemul indicatorilor de diagnosticare a managementului recompenselor)		
9.	Instrumente, modele și metode de evaluare a performanțelor. Prezentare proiecte de seminar.		
10.	Pilotajul carierei la nivel personal, managerial și organizațional. Prezentare proiecte de seminar		
11.	Sistemul de formare profesională în România. Prezentare proiecte de seminar		
12.	Dezvoltarea resurselor umane: metode folosite în procesul de formare (brainstorming-ul, studiul de caz, simularea, jocul de rol etc.). Managementul echipei. Prezentare proiecte de seminar		
13.	Dileme etice și decizii manageriale. Legalitatea și moralitatea – piloni ai comportamentului etic managerial. Factorii care afectează etica în management. Prezentare proiecte de seminar		
14.	Prezentare proiecte de seminar.		

Bibliografie

Căprărescu, G., Stancu, D., Anghel, G., Managementul resurselor umane. Sinteze, grile, studii de caz, Editura Universitară, București, 2009.

Chraif, M., Aniței, M., Metoda interviului în psihologia organizațională și a resurselor umane, Editura Polirom, Iași, 2011.

Deaconu, A., Marinaș, C., Dezvoltarea resurselor umane, Editura ASE, București, 2012.

Kermally, S., Maeștrii managementului resurselor umane, Editura Meteor Business, București, 2009.

Klarsfeld, A., International handbook on diversity management at work: country perspectives on diversity and equal treatment, Edward Elgar Publishing, U.K., 2010.

Lefter, V., Deaconu, A., Pascari, L. (coord.), Managementul resurselor umane. Teorie și practică, Editura Economică, București, 2008.

Manolescu, A. (coord.), Managementul resurselor umane. Aplicații, Editura Economică, București, 2004.

Nica, E., Elaborarea și folosirea studiilor de caz în managementul resurselor umane, Editura Economică, București, 2010.

Prodan, A., Managementul resurselor umane: ghid de practică, Editura Economică, București, 2011.

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

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 prezentarea referatului (3p) Elaborarea și susținerea publică a unui proiect de seminar (6p)	Elaborarea și susținerea unui proiect.	50%

10.6 Standard minim de performanță

Participarea activă la cel puțin 7 seminarii și prezentarea proiectului la data programată. 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 Oana Horhoge**

**Data avizării în departament,
27.09.2024**

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