

**FI A DISCIPLINEI****1. Date despre program**

<b>1.1</b> Instituția de învățământ superior	<b>Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași</b>
<b>1.2</b> Facultatea	<b>Facultatea de Filosofie și Științe Social-Politice</b>
<b>1.3</b> Departamentul	<b>Sociologie și Asistență Socială</b>
<b>1.4</b> Domeniul de studii	<b>Sociologie</b>
<b>1.5</b> Ciclul de studii	<b>Master</b>
<b>1.6</b> Programul de studii / Calificarea	<b>Sociologia organizațiilor și a resurselor umane / Specialist resurse umane</b>

**2. Date despre disciplină**

<b>2.1</b> Denumirea disciplinei	<b>Globalizare și managementul internațional al resurselor umane</b>						
<b>2.2</b> Titularul activităților de curs	<b>Lect.univ.dr. Camelia Medeleanu</b>						
<b>2.3</b> Titularul activităților de seminar	<b>Lect.univ.dr. Camelia Medeleanu</b>						
<b>2.4</b> An de studiu	<b>I</b>	<b>2.5</b> Semestru	<b>1</b>	<b>2.6</b> Tip de evaluare*	<b>E</b>	<b>2.7</b> Regimul disciplinei**	<b>DO</b>

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

\*\* DO – discipline obligatorii; DA – disciplină opțională; DF – discipline facultative

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

<b>3.1</b> Număr de ore pe săptămână	<b>3</b>	din care: <b>3.2</b> curs	<b>2</b>	<b>3.3</b> seminar/laborator	<b>1</b>
<b>3.4</b> Total ore din planul de învățământ	<b>42</b>	din care: <b>3.5</b> curs	<b>28</b>	<b>3.6</b> seminar/laborator	<b>14</b>
Distribuția fondului de timp					ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și altele					<b>25</b>
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					<b>30</b>
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					<b>35</b>
Tutoriat					<b>12</b>
Examinări					<b>6</b>
Alte activități .....					<b>0</b>
<b>3.7</b> Total ore studiu individual					<b>108</b>
<b>3.8</b> Total ore pe semestru					<b>150</b>
<b>3.9</b> Număr de credite					<b>6</b>

**4. Precondiții (dacă este cazul)**

<b>4.1</b> De curriculum	<b>Nu este cazul</b>
<b>4.2</b> De competențe	<b>Nu este cazul</b>

**5. Condiții (dacă este cazul)**

<b>5.1</b> De desfășurare a cursului	<b>Nu este cazul</b>
<b>5.2</b> De desfășurare a seminarului/ laboratorului	<b>Nu este cazul</b>



## 6. Competențe specifice acumulate

<b>Competențe profesionale</b>	<p>CP1. Cunoașterea aprofundată a dezvoltărilor teoretice, a abordărilor metodologice și practice specifice sociologiei organizațiilor și a resurselor umane;</p> <p>CP2. Utilizarea adecvată a limbajului specific domeniului sociologiei în comunicarea cu medii profesionale diferite;</p> <p>CP3. Utilizarea unor cunoștințe foarte specializate din domeniul sociologiei și al resurselor umane care se constituie în baza unei gândiri și/sau cercetări originale;</p> <p>CP4. Utilizarea cunoștințelor din domeniul sociologiei și al resurselor umane și a cunoștințelor aflate la granița dintre diferite alte domenii precum marketing, psihologie, drept, economie, pentru a rezolva probleme teoretice și practice noi;</p> <p>CP5. Utilizarea cunoștințelor specializate pentru rezolvarea problemelor în materie de cercetare și/sau inovație, pentru dezvoltarea de noi cunoștințe și proceduri specifice managementului organizațional și al resurselor umane și pentru integrarea cunoștințelor din diferite domenii;</p> <p>CP6. Utilizarea competențelor specifice care să permită gestionarea și transformarea unor situații de muncă și de studiu complexe, imprevizibile și care necesită noi abordări strategice.</p>
<b>Competențe transversale</b>	<p>CT1. Aplicarea standardelor profesionale de cercetare;</p> <p>CT2. Respectarea standardelor de integritate etică și onestitate profesională;</p> <p>CT4. Rezolvarea eficientă a problemelor în situații de criză și stare conflictuală;</p> <p>CT6. Deprinderea lucrului în grup și a cooperării în cadrul rețelelor;</p> <p>CT7. Identificarea, sistematizarea și ierarhizarea contactelor profesionale;</p> <p>CT9. Considerare în cadrul activității a aspectelor ce țin de bunăstarea publică și generală;</p> <p>CT10. Dezvoltarea unei abordări tolerante, nediscriminatorie și echitabile în diverse contexte de activitate profesională și relații inter-umane;</p> <p>CT12. Aplicarea auto-evaluărilor longitudinale asupra proceselor învățate, deprinderilor dobândite și necesităților de profesionalizare.</p>

## 7. Obiectivele disciplinei (din grila competențelor specifice acumulate)

<b>7.1 Obiectivul general</b>	<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>
<b>7.2 Obiectivele specifice</b>	<p>La finalizarea cu succes a acestei discipline, studenții vor fi capabili să:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Să explice conceptele de <i>globalizare</i>, <i>managementul internațional al resurselor umane</i>;</li><li>▪ Să înțeleagă fenomene și procese macroeconomice, scena internațională, convergența și divergența în MRU</li><li>▪ Să înțeleagă factorii care influențează mecanismele sociale și economice și potențialul de intervenție asupra acestora;</li><li>▪ Să (re)cunoască problemele domeniului, metodologia de cercetare și aprofundarea științelor;</li><li>▪ Evidențieze dimensiunile internaționale ale managementului resurselor umane, din perspectiva procesului de globalizare.</li></ul>

## 8. Conținut

8.1	Curs	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Fundamente teoretice ale managementului internațional al resurselor umane (definiri, caracteristici, etape)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prelegere</li><li>• Dezbateri</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cursul se desfășoară conform</li></ul>



2.	Modele de management internațional al resurselor umane	• <b>Problematizare</b>	<b>program rii de la orar</b> • <b>Temele de curs se regasesc la bibliografie</b>
3.	Globalizarea și impactul asupra modelelor și teoriilor dezvoltate		
4.	Contextul managementului internațional al resurselor umane. Forme de organizare și guvernare		
5.	Strategiile MRU internațional (factorii contextuali, diferențele culturale, diferențele instituționale)		
6.	Convergență și divergență în MRU (natura convergenței și divergenței; factorii determinanți; avantaje și dezavantaje)		
7.	Interdependențe internaționale. Instituțiile implicate și rolul lor. Migrația internațională a muncii.		
8.	Practica managementului internațional al resurselor umane. Managementul talentelor internaționale		
9.	Sistemele internaționale de management al performanței		
10.	Managementul forței de muncă externe		
11.	Gestionarea personalului detașat la muncă în străinătate. Managementul carierei. Managementul performanței		
12.	Globalizare, multinaționalizare și integrare.		
13.	Politicile de resurse umane. Politicile privitoare la raporturile de muncă.		
14.	Influențele globalizării asupra managementului resurselor umane. Transferul practicilor de resurse umane la nivelul companiilor multinaționale		

### **Bibliografie**

#### **Referințe principale:**

Armstrong, M., Taylor, S., *Armstrong's Handbook of Human Resources Management Practice*, 14th Edition Kogan Page Limited, New York, 2017.

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.



Boia, L., *Occidentul. O interpretare istoric*, Ediția a III-a, Editura Humanitas, Iași, 2017.  
 Hofstede, G., Hofstede, G.J., Minkov, M., *Culturi și organizații. Softul mental. Cooperarea interculturală și importanța ei pentru supraviețuire*, Editura Humanitas, București, 2012.  
 Kapoor, B., Impact of Globalization on Human Resource Management. În *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.

8.2	Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Organizarea activităților de seminar; prezentare exigentă seminar; prezentarea temelor de seminar	<ul style="list-style-type: none"> <li>•expunerea problematizată</li> <li>•discuția</li> <li>•explicarea</li> <li>•studiul de caz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminarul se desfășoară conform programului de la oră</li> <li>• Fiecare student trebuie să elaboreze patru referate, pe fiecare dezbateri în parte și susținut în proiect de seminar.</li> </ul>
2.	România în fața provocărilor regionalizării și globalizării. Turbulențe induse de globalizarea piețelor muncii. Studiu de caz.		
3.	Recrutarea și selecția; managementul carierei – în context cultural		
4.	Flexibilitate și echilibrul dintre munca și viață. Exemple de bune practici internaționale privind flexibilitatea și echilibrul dintre viața profesională și cea privată.		
5.	Managementul resurselor umane în companiile multinaționale		
6.	Prezentare proiecte în seminar		
7.	Prezentare proiecte în seminar.		

### 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.  
 Brewster, C., Sparrow, P., Vernon, G., Houldsworth, E., *International Human Resource Management*, 3<sup>rd</sup> Edition, Chartered Institute of Personnel and Development, CIPD House, London, 2011.  
 Constantinescu, C., *Leadership și turbulențe*, Editura Universității din București, București, 2016.  
 King, M., *Sfarsitul alchimiei. Bani, bancile și viitorul economiei mondiale*, Editura Comunică.ro, București, 2017.  
 Luca, D., *Bruxelles european. Context românesc*, Editura Comunică.ro, București, 2016.  
 Nastase, L.L., *Globalizarea și comerțul internațional*, Editura Universitaria, București, 2018.  
 Perpelea, M. Mihalcea, A., Perpelea, O.M., *Guvernanta corporativă. 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.

### 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 final (%)
10.4 Curs	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rezolvarea subiectelor de examen</li></ul>	Examen scris	50%
10.5 Seminar/ Laborator	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prezența activă la seminarii</li><li>• Elaborarea și susținerea unor referate și proiecte de seminar</li></ul>	Evaluare: 4 referate și 1 proiect	50%
10.6 Standard minim de performanță			
Elaborarea unui proiect de specialitate aplicând principiile, normele și valorile de etică și deontologie profesională			

Data completării  
27.09.2021

Titular de curs  
Lect.univ.dr. Camelia Medeleanu

Titular de seminar  
Lect.univ.dr. Camelia Medeleanu

Data avizării în departament

27.09.2021

Director de Departament  
Conf.Univ.Dr. Romeo Asiminei