

**FI A 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	Sociologie
1.5 Ciclul de studii	Master
1.6 Programul de studii / Calificarea	Sociologia organizațiilor și a resurselor umane / Specialist resurse umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Managementul programelor de resurse umane						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf.Univ.Dr. Adrian Lucian Lupu						
2.3 Titularul activităților de seminar	Conf.Univ.Dr. Adrian Lucian Lupu						
2.4 An de studiu	I	2.5 Semestru	2	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 opțională; DF – discipline facultative

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	28	din care: 3.5 curs	14	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp					ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și altele					32
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					30
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					30
Tutoriat					12
Examinări					4
Alte activități					0
3.7 Total ore studiu individual					108
3.8 Total ore pe semestru					150
3.9 Număr 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>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 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> <p>CP7. Utilizarea competențelor specifice care să permită asumarea responsabilității pentru a contribui la dezvoltarea cunoștințelor și practicilor profesionale.</p>
Competențe transversale	<p>CT1. Aplicarea standardelor profesionale de cercetare;</p> <p>CT2. Respectarea standardelor de integritate etică și onestitate profesională ;</p> <p>CT3. Dezvoltarea capacității de negociere și adaptarea acesteia la diverse contexte socio-profesionale;</p> <p>CT6. Deprinderea lucrului în grup și a cooperării în cadrul rețelelor;</p> <p>CT7. Identificarea, sistematizarea și ierarhizarea contactelor profesionale;</p> <p>CT8. Abordarea empatică a interacțiunilor cu beneficiarii / clienții, colegilor și partenerilor;</p> <p>CT9. Considerare în cadrul activității a aspectelor ce influențează bunăstarea publică și generală ;</p> <p>CT10. Dezvoltarea unei abordări tolerante, nediscriminatorie și echitabile în diverse aspecte și contexte de activitate profesională și relații inter-umane;</p> <p>CT11. Clarificarea și evaluarea sistematică a mandatului, competențelor, rolului și a așteptărilor personale;</p> <p>CT12. Aplicarea auto-evaluărilor longitudinale asupra proceselor învățate, deprinderilor dobândite și necesităților de profesionalizare;</p> <p>CT13. Proiectarea prospectivă a unor obiective profesionale;</p> <p>CT14. Diversificarea formelor și stilurilor de învățare;</p>

7. Obiectivele disciplinei (din grila competențelor specifice acumulate)

7.1 Obiectivul general	<p>D2. Utilizarea cunoștințelor de bază pentru explicarea și interpretarea unor variate tipuri de concepte, situații, procese, proiecte etc. asociate domeniului</p> <p>D4. Utilizarea adecvată a criteriilor 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">▪ Explice fenomene specifice mediului organizațional▪ Describe modele de dezvoltare a programelor de resurse umane▪ Utilizeze conceptele fundamentale ale managementului resurselor umane▪ Analizeze elemente specifice programelor de resurse umane

**8. Conținut**

8.1	Curs	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Sistemul conceptual în analiza nevoii de resurse umane în organizații	<ul style="list-style-type: none">• descrierea• expunerea problematizată• explicația• conversația reproductivă• conversația euristică	<ul style="list-style-type: none">• Cursul se desfășoară conform programului de la orar• Temele de curs se regăsesc la bibliografie
2.	Perspective teoretice în managementul resurselor umane		
3.	Tehnici de identificare a nevoii de resurse umane în mediul organizațional		
4.	Rolul structurii organizaționale în evaluarea nevoii de resurse umane		
5.	Rolul relațiilor informale în dezvoltarea programelor de resurse umane		
6.	Cultura organizațională		
7.	Dezvoltarea organizațională și schimbarea socială		

Bibliografie**Referințe principale:**

1. Bamberger, P., Biron, M., Meshoulam, I. (2014). Human Resource Strategy. New York: Routledge.
2. Bloom, N., & Van Reenen, J. (2011). Human resource management and productivity. In Handbook of labor economics (Vol. 4, pp. 1697-1767). Elsevier.

Referințe suplimentare:

1. Lawler, E. E., & Mohrman, S. A. (2003). HR as a strategic partner: What does it take to make it happen?. Human Resource Planning, 26(3), 15-29.
2. Lawler III, E. E. (2005). From human resource management to organizational effectiveness. Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management, 44(2), 165-169.
3. Delmotte, J., & Sels, L. (2008). HR outsourcing: threat or opportunity?. Personnel Review, 37(5), 543-563.

8.2	Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Sistemul conceptual în analiza culturii organizaționale	<ul style="list-style-type: none">• expunerea problematizată• discuția• observația dirijată• observația independentă• explicația	<ul style="list-style-type: none">• Seminarul se desfășoară conform programului de la orar• Fiecare student trebuie să elaboreze și să susțină două proiecte de seminar.
2.	Perspective teoretice în dezvoltarea organizațională		
3.	Abordarea sociologică a producției și distribuției		
4.	Rolul structurii sociale și a instituțiilor în dezvoltarea organizațională		
5.	Capitalul social și rolul relațiilor informale		
6.	Responsabilitate socială și cultura organizațională		
7.	Dezvoltarea organizațională și schimbarea socială		

**Bibliografie**

1. Bamberger, P., Biron, M., Meshoulam, I. (2014). Human Resource Strategy. New York: Routledge.
2. Bloom, N., & Van Reenen, J. (2011). Human resource management and productivity. In Handbook of labor economics (Vol. 4, pp. 1697-1767). Elsevier.
3. George, Stathakis, Gianni, Vaggi, Economic development and Social Change, Routledge, 2006.
4. Vlăscianu, M., *Psihosociologia organizațiilor și conducerii*, Editura Paideia, București,
5. Lawler, E. E., & Mohrman, S. A. (2003). HR as a strategic partner: What does it take to make it happen?. Human Resource Planning, 26(3), 15-29.

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

Disciplina “Managementul programelor de resurse umane” răspunde nevoii instituțiilor și actorilor sociali de înțelegere și acțiune specifice mediului organizațional.

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">• Rezolvarea subiectelor de examen	Examen	50%
10.5 Seminar/ Laborator	<ul style="list-style-type: none">• Prezența activă la seminarii• Elaborarea și susținerea unor proiecte de seminar• Absolvirea cursului este condiționată de participarea la minimum 50%+1 din seminariile desfășurate	<ul style="list-style-type: none">• 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 consilierea profesională și de integrare 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. Adrian Lucian Lupu

Titular de seminar
Conf.Univ.Dr. Adrian Lucian Lupu

Data avizării în departament
27.09.2021

Director de Departament
Conf.Univ.Dr. Romeo Asiminei