

# DESCRIEREA DISCIPLINELOR

## 1. Managementul resurselor umane

**Titular curs:** *Conf. univ.dr. Ioan PASTOR*

**Prezentarea disciplinei:** Disciplina are ca obiective familiarizarea studenților cu gestionarea resurselor umane dintr-o organizație, în concordanță cu cele mai noi concepte utilizate în domeniul managementului. Scopurile urmărite sunt de a oferi un set de cunoștințe și practici organizaționale referitoare la conducerea performantă a resurselor umane în procesul muncii. În cadrul tematicii sunt abordate probleme care vizează conținutul și calitatea resurselor umane, factorii socio-economici, tehnologici și psihologii, cu accentul pe comportamentul uman, care are un rol deosebit în procesul de realizare a sarcinilor în cadrul firmei.

După parcurgerea programei, studenții vor fi capabili:

- să pregătească activitatea de recrutare și selecție a personalului;
- să aplice principiile și formele de salarizare în muncă;
- să evalueze performanțele profesionale;
- să participe la dialogul social și să rezolve conflicte de muncă;
- să aplice metode moderne de management al resurselor umane.

### **Conținut:**

1. Introducere în managementul resurselor umane: resursele umane în organizații, primele teorii privind resursele umane, activitățile de personal în organizații, probleme decizionale în managementul resurselor umane, departamentul de resurse umane – proiectare și structură;
2. Planificarea resurselor umane: rolul și avantajele planificării resurselor umane, conținutul planificării resurselor umane, evaluarea situației în planificarea resurselor umane, metode utilizate în planificarea necesarului de personal, tabloul de bord al resurselor umane;
3. Recrutarea și selecția resurselor umane: recrutarea resurselor umane – concept și surse, metode de recrutare, planul de recrutare, selecția resurselor umane, interviul de selecție, utilizarea testelor în selecția personalului;
4. Evaluarea performanțelor profesionale: de ce măsurăm performanțele?, probleme ale evaluării performanțelor, tehnici de evaluare a performanțelor, alte modalități de evaluare a personalului, evaluarea performanțelor utilizând managementul prin obiective;

5. Analiza și proiectarea posturilor: componentele postului, metode și tehnici de analiză a posturilor (observarea, metodologia de determinare a numărului de observații, chestionarul pentru analiza posturilor, interviul pentru analiza posturilor, proiectarea posturilor folosind modelul caracteristicilor postului, sistemul indicatorilor specifici posturilor, Studii de caz;
6. Evaluarea posturilor: modele nonanalitice de evaluare a posturilor, metoda clasificării posturilor, metoda ierarhizării posturilor (ierarhizarea simplă a posturilor, ierarhizarea alternativă a posturilor, metoda comparării posturilor pe perechi), metodele analitice de evaluare a posturilor (metoda comparării factorilor, metoda punctelor), Studii de caz;
7. Planificarea resurselor umane: planificarea resurselor umane folosind modelul diagnosticării, metode utilizate pentru determinarea necesarului de resurse umane, Studii de caz;
8. Recrutarea și selecția resurselor umane: dosarul de recrutare, bugetul recrutării și selecției, eficiența instrumentelor și metodelor folosite în activitatea de selecție (validitatea criteriilor, calculul efectelor monetare ale procedurii de selecție, metoda ELECTRE aplicată în procesul de selecție a resurselor umane, perfecționarea procesului de selecție a resurselor umane folosind metoda arborelui decizional, selecția resurselor umane prin aplicarea programelor informatice), formulare întocmite în cadrul procesului de selecție (fișa de sumar a candidatului, fișa de comparare a candidaților), Studii de caz;
9. Evaluarea performanțelor: instrumente, modele și metode de evaluare a performanțelor (validitatea, încrederea, obiectivitatea), model de evaluare a performanțelor profesionale pe baza cotației de evaluare a angajatului și a gradului de importanță a criteriului în structura postului, Studii de caz (evaluarea personalului din cadrul unei societăți în vederea acordării de bonus, metoda comparării simple, metoda comparării multiple, metoda declasării, evaluarea în vederea promovării utilizând metoda Electre, metoda coeficientului eficienței muncii, evaluarea angajaților utilizând scala de evaluare cu pași multipli).

**Fond de timp alocat:** 28 ore (14 curs + 14 lucrări)

## **2. Dezvoltare sustenabilă a resurselor umane**

**Titular curs:** *Prof. univ. dr. Valentina VASILE*

**Przentarea disciplinei:** DDRU reprezintă în prezent unul din domeniile de maxim interes pe plan internațional. La nivel european se consideră că atingerea

obiectivelor societății bazată pe cunoaștere, ca cea mai competitivă și performantă în plan economic și social se poate realiza cu succes doar în măsura în care se promovează politici adecvate de valorizare superioară a potențialului uman. Studiul DDRU implică o abordare teoretico-metodologică și analize științifice interdisciplinare tot mai complexe, în care domenii ale științei, precum economia, sociologia, psihologia, managementul, contribuie la definirea multidimensională a potențialului uman. Cursul prezintă, într-o concepție largă și integrată, problema resurselor umane ale societății, ale unui stat, ale unei regiuni și ale unui agent economic/firmă, în accepțiune interdisciplinară și pe un orizont de timp larg (istoria tranziției și prospectiv, la orizont 2010-2020). Seminariile sunt orientate pe analize diagnostic și prezentare de studii de caz care iau în considerare problematica teoretică predată și practica actuală din unități economice și instituții din România.

### **Conținut:**

1. Introducere în disciplina DDRU. Delimitări conceptuale. Componente ale DD. Interdependente
2. Resurse umane (RU). Dezvoltarea resurselor umane (DRU)- Management al resurselor umane (MRU). Conținut. Evoluții. Interdependențe.
3. DRU- documente internaționale. Prezentare generală. Analiza Obiectivelor Mileniului. Impact asupra preocupărilor în domeniul DDRU la nivel regional și național
4. DRU- documente europene. Prezentare generală. Analiza Agenda Lisabona 1 și Lisabona 2. Impact asupra preocupărilor în domeniul DDRU la nivel regional și național Mediul extern al organizației. Politici. Mecanisme. Instrumente
5. Învățarea pe tot parcursul vieții – pilon al societății secolului XXI – performanța și contraperformanța. Educația și noua economie-evoluții. Educația și piața muncii viitorului. Educația adulților. Educația permanentă. Caracterul dual al sistemului de învățare.
6. Investiția în resursa umană – prioritate a politicii dezvoltării durabile. Caracteristicile investiției nontangibile. Necesitatea investiției în RU. Priorități la nivel UE și la nivel național. Analiza cost-beneficii. Analiza situației actuale din România prin indicatori relevanți
7. Parteneriatul social și parteneriatul public-privat – mecanisme ale DRU. Probleme. Finalități potențiale. Comportamente necesare.
8. Responsabilitatea socială a corporațiilor în condițiile globalizării și ale restructurării economice. Necesitate. Analiza conceptelor. Politica și orientările Comisiei Europene – Cartea verde a RSC. Pozițiile partenerilor. Modelul tradițional al RSC. Politici pro-active
9. Efecte ale migrației forței de muncă asupra potențialului de RU. Delimitări și clarificări conceptuale. Gestionarea migrației – o necesitate, un obiectiv

- prioritar al dezvoltării durabile. Managementul migrației. Efecte. Costuri. Avantaje/dezavantaje
10. Strategia DDRU și exigențele competitivității la locul de muncă. Obiective-priorități-acțiuni. Interdependențe cu strategia de dezvoltare a firmei.

**Fond de timp alocat:** 28 ore (14 curs + 14 lucrări practice)

### **3. Inovare și creativitate**

**Titular curs:** *Conf. univ. dr. ing. Avram TRIPON*

**Prezentarea disciplinei:** Disciplina are în vedere reliefația importanței creativității și inovării în dezvoltarea personală, socială și economică; înțelegerea sistemică, globală a interacțiunilor și influențelor actului de decizie și execuție, simularea metodelor creative clasice și moderne, simularea demersurilor creative și inovatoare, stimularea inițiativelor interdisciplinare, în diferite sectoare de activitate (educație, cultură, întreprinderi, media, cercetarea, politica socială și regională dezvoltarea rurală) și pregătirea pentru provocările unei lumi globalizate.

**Conținut:**

1. Inovație și creativitate - cheia pentru simularea unui management eficient
2. Procesul de inovare - Simulare
3. Simulare - Managementul inovării și creativității
4. Dezvoltarea creativității - Simulare
5. Simulare - Proiecte inovative

**Fond de timp alocat:** 28 ore (14 curs + 14 lucrări)

### **4. Comunicare în organizații**

**Titular curs:** *Conf. univ. dr. ing. Avram TRIPON*

**Prezentarea disciplinei:** Disciplina are în vedere cunoașterea și utilizarea adecvată a noțiunilor specifice comunicării și negocierii în afaceri, explicarea și interpretarea unor idei, proiecte, procese, precum și a conținuturilor teoretice și

practice ale disciplinei, conceperea și evaluarea activităților practice specifice de comunicare și negociere, utilizarea creativă a unor metode, tehnici și instrumente de comunicare și negociere, manifestarea unor atitudini pozitive și responsabile față de domeniul științific, cultivarea unui mediu centrat pe valori și relații democratice, promovarea unui sistem de valori culturale, morale și civice, valorificarea optimă a propriului potențial în activitățile didactice, profesionale și științifice, implicarea în dezvoltarea personală și în promovarea dezvoltării durabile, angajarea în relații de parteneriat cu alte persoane/instituții cu responsabilități similare, participarea la propria dezvoltare umană și profesională.

**Conținut:**

1. Context european și național - Comunicarea ca proces general
2. Rolul comunicării în afaceri, bazele negocierii în afaceri, personalitatea negociatorului
3. Tehnici de comunicare în activitatea curentă
4. Negocieri în afaceri - tehnici și tactici
5. Tehnici de eficientizare a comunicării
6. Utilizarea tehnologiilor moderne în comunicare
7. Dezvoltarea continuă a abilităților de comunicare și negociere.

**Fond de timp alocat:** 28 ore (14 curs + 14 lucrări practice)

## **5. Management social - Etică și responsabilitate**

**Titular curs:** Conf. univ. dr. Maria – Ana GEORGESCU

**Prezentarea disciplinei:** Înțelegerea managementului social din prisma obiectivelor sociale planificate la nivel național, ca ansamblu de instituții și măsuri prin care statul, comunitatea locală și societatea civilă intervin pentru prevenirea, limitarea sau înlăturarea efectelor temporare sau permanente ale unor situații care pot genera marginalizarea sau excluderea socială a persoanei, familiei, grupurilor sau comunităților.

**Conținut:**

1. Sistemul social și acțiunea socială
2. Aspecte socio-umane ale managementului
3. Managementul social și tranziții macrosociale
4. Managementul social și politicile sociale
5. Organizarea socială și fenomenul organizațional
6. Politicile sociale și decizii de management social
7. Managementul social și furnizarea serviciilor sociale.

**Fond de timp alocat:** 28 ore (14 curs + 14 lucrări practice)

## **6. Educație pentru piața muncii**

**Titular curs:** *Prof. univ. dr. Valentina VASILE*

**Prezentarea disciplinei:** La nivel european se consideră că atingerea obiectivelor societății bazată pe cunoaștere, ca cea mai competitivă și performantă în plan economic și social se poate realiza cu succes doar în măsura în care se promovează politici adecvate de educație pentru piața muncii. Folosim o abordare teoretico-metodologică și analize științifice interdisciplinare tot mai complexe, în care domeniile ale științei, precum economia, sociologia, psihologia, managementul, contribuie la definirea multidimensională a potențialului uman. Cursul prezintă, într-o concepție largă și integrată, problema educației pentru piața muncii în accepțiune interdisciplinară și pe un orizont de timp larg. Seminariile sunt orientate pe analize diagnostic și prezentare de studii de caz care iau în considerare problematica teoretică predată și practica actuală din unități economice și instituții din România.

### **Conținut:**

- Educația în societatea cunoașterii. Cauze și factori ai schimbării
- Competențe cheie vs competențe specifice. Perfecționare și specializare profesională
- Educație antreprenorială și antreprenariat în educație
- Mobilitate, adaptabilitate în dezvoltarea carierei profesionale
- Grupuri țintă pentru ocupabilitate. Categoriile vulnerabile de forță de muncă
- Economia socială și tipologia noilor forme de ocupare
- Integrare pe piața muncii. Politici ale cererii și ofertei de forță de muncă

**Fond de timp alocat:** 28 ore (14 curs + 14 lucrări practice)

## **7. Eficientizarea resurselor umane**

**Titular curs:** *Conf. univ. dr. Ioan PASTOR*

**Prezentarea disciplinei:** Disciplina are ca obiective familiarizarea studenților cu eficientizarea resurselor umane dintr-o organizație, în concordanță cu cele mai noi concepte utilizate în domeniul managementului. În cadrul tematicii sunt abordate probleme care vizează eficientizarea resurselor umane în legătură cu conținutul și calitatea resurselor umane, factorii socio-economici, tehnologici și psihologici, cu

accentul pe comportamentul umane .După parcurgerea programei, studenții vor fi capabili:

- să pregătească activitatea de eficientizarea resurselor umane;
- să evalueze performanțele profesionale;
- să participe la dialogul social și să rezolve conflicte de muncă;
- să aplice metode moderne de eficientizarea resurselor umane.

### **Conținut:**

1. Introducere în eficientizarea resurselor umane;
2. Recrutarea și selecția resurselor umane;
3. Evaluarea performanțelor profesionale;
4. Evaluarea posturilor;
5. Recrutarea și selecția resurselor umane;
6. Evaluarea performanțelor: instrumente, modele și metode de evaluare a performanțelor (validitatea, încrederea, obiectivitatea), model de evaluare a performanțelor profesionale pe baza cotației de evaluare a angajatului și a gradului de importanță a criteriului în structura postului, Studii de caz (evaluarea personalului din cadrul unei societăți în vederea acordării de bonus, metoda comparării simple, metoda comparării multiple, metoda decalării, evaluarea în vederea promovării utilizând metoda Electre, metoda coeficientului eficienței muncii, evaluarea angajaților utilizând scala de evaluare cu pași multipli).

**Fond de timp alocat:** 14 ore (14 curs)

## **8. Managementul strategic al resurselor umane**

**Titular curs:** *Prof. univ. dr. ing. Liviu MARIAN*

**Prezentarea disciplinei:** Cursul de management strategic este realizat pentru pregătirea profesională a studenților de la specializarea management răspunzând unei nevoi stringente și permanente de adaptare a întreprinderii la un mediu instabil, cu evidente tendințe de a-și mări complexitatea. Obiectivele pe care le urmărește cursul sunt de a cunoaște factorii cheie de succes, competențele, valoarea tehnologică, cererea și oferta sau intensitatea concurențială caracteristică sectorului industrial. Studentul va dobândi cunoștințele și aptitudinile necesare derulării unei analize diagnostic pentru mediul intern și extern al firmei. Analiza SWOT elaborată pentru un studiu de caz creează posibilitatea verificării abilităților dobândite.

**Conținut:**

1. Concepte de baza în managementul strategic al resurselor umane
2. Conținutul managementului strategic al resurselor umane
3. Obiectivele organizațiilor
4. Diagnosticul strategic
5. Diagnosticul extern
6. Diagnosticul intern
7. Metode de analiză a domeniilor de activitate strategică
8. Instrumente de analiză a portofoliului de activități
9. Orientări strategice. specializarea
- 10. Dinamica concurențială**

**Fond de timp alocat:** 14 ore (14 curs)