**FIŞA DISCIPLINEI**

**1.Date despre program**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1.1 | Instituţia de învăţământ superior | **UNIVERSITATEA DIN BUCUREŞTI** |
| 1.2 | Facultatea/Departamentul | **FACULTATEA DE SOCIOLOGIE SI ASISTENTA SOCIALA** |
| 1.3 | Catedra | **DEPARTAMENTUL DE SOCIOLOGIE** |
| 1.4 | Domeniul de studii | **SOCIOLOGIE** |
| 1.5 | Ciclul de studii | **LICENŢĂ** |
| 1.6 | Programul de studii/Calificarea | **RESURSE UMANE/SOCIOLOGIE** |
|  |  |  |

**2.Date despre disciplină**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.1 | Denumirea disciplinei | | | | METODE DE CERCETARE IN RESURSE UMANE | | | |
| 2.2 | Titularul activităţilor de curs | | | | Lect.dr. Mara Stan | | | |
| 2.3 | Titularul activităţilor de seminar | | | | Lect.dr. Mara Stan | | | |
| 2.4 | Anul de studiu | III | 2.5 Semestrul | 1 | 2.6 Tipul de evaluare | E | 2.7 Regimul disciplinei | **Obligatoriu** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**3.Timpul total estimat (ore pe semestru al activităţilor didactice)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.1 Număr de ore pe  săptămână | **4** | din care: 3.2 curs | | 2 | 3.3 seminar/laborator | 2 |
| 3.4 Total ore din planul de  învăţământ | 56 | din care: 3.5 curs | | 28 | 3.6 seminar/laborator | 28 |
| Distribuţia fondului de timp |  | | | | |  |
| Studiul după manual, suport de curs, bibliografie şi notiţe | | | | | | 30 |
| Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate şi pe teren | | | | | | 30 |
| Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii şi eseuri | | | | | | 30 |
| Tutoriat | | | | | |  |
| Examinări | | | | | | 4 |
| Alte activităţi | | | | | |  |
| 3.7 Total ore studiu individual | | | | | | 94 |
| 3.9 Total ore pe semestru | | | | | | 150 |
| 3.10 Numărul de credite |  | | | | | 6 |
|  | | | | | | |
| 4.1 de curriculum | - | | | | | |
| 4.2 de competenţe | - | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **5. Condiţii** (acolo unde este cazul) | |
| 5.1. de desfăşurare a cursului | * Sală dotată cu videoproiector, tablă/flip chart, materiale multiplicate * Utilizarea suportului de curs de tip multimedia. * Platforme de comunicare online |
| 5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului | * Sală dotată cu videoproiector, tablă/flip chart, materiale multiplicate * Termenul predării/susţinerii temelor de seminar este stabilit de titular de comun acord cu studenţii. Nu se acceptă cererile de amânare decât pe motive obiectiv întemeiate şi anunţate în prealabil. * Implicarea studenţilor în discuţiile/dezbaterile de la curs/seminar contribuie la stabilirea punctajului de seminar. * Platforme de comunicare online |

|  |  |
| --- | --- |
| **6. Competenţele specifice accumulate** | |
| **Competente profesionale** |  |
| **Competente transversale** |  |

|  |  |
| --- | --- |
| 7. **Obiectivele disciplinei** (reieşind din grila competenţelor specifice acumulate) | |
| 7.1 Obiectivul general al disciplinei | Cunoaşterea, înțelegerea şi reflecţia critică asupra strategiilor de cercetare în domeniul resurselor umane, prin familiarizarea cu instrumentarul metodologic, obiectivele, întrebările, ipotezele, metodele, tehnicile, procedurile de colectare şi analiză a datelor cantitative şi calitative specific domeniului |
| 7.2 Obiectivele specifice | La finalul acestui curs, studenţii vor fi capabili:   * Să clarifice, să înţeleagă şi să explice conceptele-cheie privind metodologia (inclusiv paradigme, modele, designul cercetării, metode, tehnici, instrumente de lucru, eşantionare, potenţiale limite şi perspective de dezvoltare, implicaţii etice şi deontologia cercetării). * Să stabilească conexiuni între teorii, modele conceptual-explicative, obiective vizate, instrumente de cercetare şi interpretarea datelor empirice obţinute. * Să identifice alternative metodologice şi să selecteze opţiunea cea mai adecvată, ca raport cost-beneficii, pentru a investiga anumite aspecte de interes în domeniul resurselor umane şi al proceselor specifice acestuia. * Să evalueze utilitatea, oportunitatea şi aplicabilitatea utilizării unei anumite metode de cercetare, raportându-se la argumente logice structurate prin analize SWOT, STEPLE, benchmarking sau tehnici de activare a dinamicii grupului (brainstorming, focus grup, controversă creativă) şi de management al timpului (fişe Ghannt). * Să analizeze comparativ abordările metodologice calitative şi cantitative, inductive şi deductive, pozitiviste şi interpretiviste, structuraliste şi funcţionale, nomotetice şi ideografice (respectiv metodologiile mixte), prin prisma utilităţii lor pentru întrebările de cercetare. * Să evalueze calitatea datelor culese, din perspectiva unor criterii obiective - proprietăţile lor sociometrice (validitate, fidelitate, consistenţă internă). * Să se raporteze riguros şi raţional la demersul de construire şi implementare a planului de acţiune metodologic, prin asimilarea şi punerea în practică a cunoştinţelor şi abilităţilor de management proiect metodologic. * Să analizeze modul cum metodele şi tehnicile de cercetare în ştiinţele socio-economice se aplică la domeniul resurselor umane. * Să realizeze o micro-cercetare în mediu organizaţional, cu accent pe procesele specifice de resurse umane (recrutare şi selecţie, managementul performanţei, diagnoza culturii şi climatului organizaţional, încredere, implicare, dezvoltare şi schimbare organizaţională, instruire şi dezvoltare, integrare în organizaţii). * Să parcurgă etapele incluse într-un proiect de cercetare şi să redacteze raportul de cercetare aferent studiului de la punctul precedent. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **8. Conţinuturi** | | |
| 8. 1 Curs | Metode de predare | Observaţii |
| • Portofoliul de opţiuni metodologice în resurse umane: paradigme, design, modele, abordări (cantitative, calitative, inductive, deductive, nomotetice, ideografice, mixte/ hibride) – analiză comparativă – avantaje şi minusuri   * Proprietăţile sociometrice ale metodelor de investigare: validitate, fidelitate/ credibilitate, sensibilitate, consistenţă internă – caracteristici, tipologii, aplicaţii * Surse de eroare şi bias-uri în cercetare: cauzele, prevenirea şi combaterea lor * Principii de etică şi deontologie a cercetării în resurse umane * Exemple de studii privind tendinţele de pe piaţa resurselor umane: munca atipică, munca precară, subcontractarea (externalizarea serviciilor), optimizarea costurilor, incluziune şi non-discriminare, îmbătrânirea forţei de muncă * Utilizarea cercetării pentru analiza muncii şi evaluarea posturilor * Utilizarea cercetării pentru managementul carierei şi managementul performanţei * Utilizarea cercetării pentru recrutare, selecţie şi retenţie (sondaje privind satisfacţia candidaţilor cu procesul de selecţie, implicare, satisfacție, feedback despre manager și colegi, utilizare tehnologii, conduit neproductive şi exit interviews – interviuri de plecare din organizaţie) * Testare şi evaluare în procesele de resurse umane: standardizare, etalonare, omologarea acestor teste - aplicaţii (ESQ – Employee Screening Questionnaire), inventare de personalitate (NEO-PI-R, CPI) | Metode de învăţare activă  (expunere didactică, prezentări interactive, prelegere, dezbatere, invitarea unor specialişti practicieni din departamentele de RU si agenţii de recrutare) |  |
| Bibliografie  1. Beardwell J. and Clydon T. (2007) Human Resource Management: A contemporary approach, Harlow: FT Prentice Hall  2. Becker, H. S. (2007) *Writing for social scientists: how to start and finish your thesis, book or article*, Chicago: The University of Chicago Press  3. Boxall P. and Purcell J. (2003) Strategy and Human Resource Management, Basingstoke: Palgrave Macmillan  4. Bratton & Gold (2007) Human Resource Management: Theory & Practice, Palgrave Macmillan:Basingstoke  5. Chelcea, S. (2003) *Metodologia elaborării unei lucrări științifice*, [online] la adresa http://politice.ucdc.ro/pdf\_profesori/Tiu/chelcea\_metodologie\_lucrare\_stiintifica.pdf, accesat la 25.06.2015.  6. Chelcea, S. (2007) *Metodologia cercetării sociologice. Metode cantitative și calitative*, Ediția a III-a, București: Editura Economică.  7. Dawson, C. (2007) A practical guide to research methods. A user-friendly manual for mastering research techniques and projects, Ediția a III-a, Oxford: How To Books  8. Gillet, A., Hammond, A. și Martala, M. (2009) *Successful Academic Writing*, Harlow: Pearson Education.  9. Legge, K. (2005) Human Resource Management: Rhetorics and Realities, anniversary edition. Heinemann.  10. Rotariu, T., Iluț, P. (2006) *Ancheta sociologică și sondajul de opinie*, Iași: Polirom  11. Saunders, M., Lewis, P. și Thornhill, A., *Research methods for business students*, (2008) Ed. a V-a, Essex: Pearson Education.  12. Șandor, S. D. *Metode și tehnici de cercetare în științele sociale*, [online] la adresa http://www.apubb.ro/wp-content/uploads/2011/02/Suport-MTCS-Ro.pdf , accesat la data de 25.06.2015  13. Taylor S. (2010) Resourcing & Talent Management, London: CIPD (McGraw-Hill)  14. Torrington D., Hall, L., Taylor S. and Atkinson S. (2008) Human Resource Management, Harlow: FT Prentice Hall  15. Yang, K. și Miller, G. J. (2007) Handbook on research methods in public administration, New York: CRC Press. | | |
| 8. 2 Seminar/laborator | Metode de predare | Observaţii |
| * Construirea unor scale de măsurare a variabilelor-cheie în resurse umane: implicare, evaluarea performanţelor, succesul inserţiei noilor angajaţi, satisfacţia muncii, cauzele fluctuaţiei de personal, vizibilitatea şi atractivitatea brandului de angajator, feedback-ul candidaţilor şi al clienţilor interni (manageri) privind calitatea serviciilor de resurse umane livrate * Stabilirea motivaţiei alegerii temei de cercetare * Elucidarea normelor de redactare a unui text ştiinţific, începând cu: scop, obiective şi întrebări sau ipoteze, * Enunţarea şi descrierea problemei de cercetare * Concepte-cheie, variabile şi indicatori – operaţionalizarea conceptelor (definiţi şi caracterizaţi, inclusiv ca dimensiuni, indici, itemi, modalitate şi scală de măsurare), * Teorii / modele explicative aplicabile în resurse umane pentru a măsura şi evalua: performanţa, satisfacţia, implicarea, încrederea etc. * Metodologie (abordare, design, metode, tehnici, procedura prognozată de culegere a datelor şi prelucrarea lor, eşantionare, principii etice în cercetare), * Exemple de bune practici în studiile de HRM: HR Club, SHRM, Manpower Employee Engagement Survey, Gallup * Rezultate aşteptate / anticipate, impact şi concluzii * Modalităţi de raportare a rezultatelor, executive summary, policy brief, tipologia stilurilor academice acceptate în redactarea bibliografiei. | Metode de stimulare, exercitii decizionale de tip teambuilding (scenarii decizionale), dezbatere, controversă creativă, exercitii pe sub-grupe (ex: şase pălării gânditoare, tehnica acvariului etc.), brainstorming, studii de caz, rezumate, referate si recenzii, jocuri de rol |  |
| Bibliografie  • Leopold J., Harris L. & Watson T. (2004) The Strategic Management of Human Resources, London: FT/Prentice Hall  • Marchington M. and Wilkinson A. (2008) HRM At Work: People Management & Development, London: CIPD  • Pilbeam, S. and Corbridge, M. (2010), People Resourcing and Talent Planning: HRM in Practice, 4th Edition, Harlow FT: Prentice Hall.  • Pilbeam S. & Corbridge M. (2002) People Resourcing: HRM in Practice; Harlow: FT Prentice Hall  • Redman T. & A. Wilkinson (2006) Contemporary Human Resource Management: Text and Cases, Harlow: FT Prentice Hall  • Storey J. (2007) Human Resource Management: A Critical Text, London: Cengage | | |

|  |
| --- |
| **9. Coroborarea/validarea conţinuturilor disciplinei cu aşteptările reprezentanţilor comunităţii epistemice, asociaţiilor profesionale şi angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului** |
| Metoda de predare, atât la curs cât și la seminar, este orientată spre practică și cazuistica de specialitate astfel încât absolvenții să fie pregățiti atât teoretic/epistemic, cât și practic.  Prin valorificarea abilităţilor analitice, logice şi reflexiv-critice, studenții își exersează competențele transferabile la locul de muncă, în special capacitatea de a identifica impactul unui studiu din domeniul resurselor umane, precum și de a-i explica meritele, consecinţele, potenţialele limite, direcţiile ulterioare de continuare şi dezvoltare, implicaţiile şi recomandările pentru politicile şi practicile organizaţionale |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **10. Evaluare** | | | |
| Tip activitate | 10.1 Criterii de evaluare | 10.2 Metode de evaluare | 10.3 Pondere din nota finală |
| 10.4 Curs | Examen final scris / Evaluare online | Intrebari de tip sinteza şi interpretarea / comentarea critică a unor teorii sau modele explicative / metodologice privind tematica acoperită la curs | 60% |
| 10.5 Seminar/laborator | Realizarea planului de recrutare / branding angajator, pregătirea unui portofoliu de recenzii din studii de specialitate recente, şi participare activă la seminar / Evaluare online | 10% (prezenţa la seminar), 10% (recenzia unui articol şi / sau participare activă la dezbateri), 20% elaborarea unui proiect de cercetare în resurse umane, etapizat cf. unei fise Gantt. | 40% |
| 10.6 Standard minim de performanţă | | | |
| Participarea la 50% din activităţile didactice şi însuşirea conceptelor de bază | | | |

Data completarii Semnatura titular curs Semnatura titularului de seminar

1.10.2020

**ANEXĂ LA FIŞA DISCIPLINEI**

**b. Evaluare – mărire de notă**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tip activitate | 10.1 Criterii de evaluare | 10.2 Metode de evaluare | | 10.3 Pondere din nota finală |  |
| 10.4 Curs | Examen final scris / Evaluare online | Intrebari de tip sinteza şi interpretarea / comentarea critică a unor teorii sau modele explicative / metodologice privind managementul talentelor, branding de angajator, recrutare-selecţie | | 60% |  |
|  |
|  |
| 10.5 Seminar/laborator | Realizarea planului de recrutare / branding angajator, pregătirea unui portofoliu de recenzii din studii de specialitate recente, şi participare activă la seminar / Evaluare online | 10% (prezenţa la seminar), 10% (recenzia unui articol şi/sau participare activă la discuţii), 20% elaborarea unui proiect de cercetare, etapizat cf. unei fise Gantt | | 40% |  |
|  |
|  |
| 10.6 Standard minim de performanţă | | | | |  |
| Participarea la 50% din activităţile didactice şi însuşirea conceptelor de bază | | | | |  |
| Data completării | Semnătura titularului de curs | | Semnătura titularului de seminar | |  |
| 1.10.2020 |  | |  | |  |

**c. Evaluare – restanţă**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tip activitate | | 10.1 Criterii de evaluare | | 10.2 Metode de evaluare | | | 10.3 Pondere din nota finală | |  | |
| 10.4 Curs | Examen final scris / Evaluare online | | Intrebari de tip sinteza şi interpretarea / comentarea critică a unor teorii sau modele explicative / metodologice privind managementul talentelor, branding de angajator, recrutare-selecţie | | | 60% | |  | |
|  | |
|  | |
| 10.5 Seminar/laborator | Realizarea planului de recrutare / branding angajator, pregătirea unui portofoliu de recenzii din studii de specialitate recente, şi participare activă la seminar / Evaluare online | | 10% (prezenţa la seminar), 10% (recenzia unui articol sau analiză comparativă asupra a două perspective teoretice si practice), 20% elaborarea unui plan de recrutare / branding angajator, cf. unei fise Gantt | | | 40% | |  | |
|  | |
|  | |
| 10.6 Standard minim de performanţă | | | | | | | | |  | |
| Participarea la 50% din activităţile didactice şi însuşirea conceptelor de bază | | | | | | | | |  | |
| Data completării | | Semnătura titularului de curs | | | Semnătura titularului de seminar | | | |  | |
| 1.10.2020 | |  | | |  | | | |  | |