

## FIȘA DISCIPLINEI

### 1. Date despre program

1.1	Instituția de învățământ superior	UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI
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	MASTER
1.6	Programul de studii/Calificarea	MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE

### 2. Date despre disciplină

2.1	Denumirea disciplinei	FUNDAMENTE ALE MANAGEMENTULUI RESURSELOR UMANE						
2.2	Titularul activităților de curs	Lect. Dr. asociat Brândușa Fecioru						
2.3	Titularul activităților de seminar	Lect. Dr. asociat Brândușa Fecioru						
2.4	Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	1	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	Obligativu

### 3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

3.1	Număr de ore pe săptămână	2	din care: 3.2 curs	1	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						
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe						50
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren						50
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri						40
Tutoriat						5
Examinări						2
Alte activități						
3.7 Total ore studiu individual						147
3.8 Total ore pe semestru						175
3.9 Numărul de credite						7

### 4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1	de curriculum	-
4.2	de competențe	-

### 5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1.	de desfășurare a cursului	
5.2.	de desfășurare a seminarului/laboratorului	-

### 6. Competențele specifice acumulate

--

<b>Competente profesionale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cunoașterea conceptelor fundamentale legate de procesele resurselor umane : managementul strategic al resurselor umane, planificare resurse umane, recrutare si selectie, instruire si formare profesionala, managementul performantei, sisteme de compensatii si benefici</li> <li>▪ Aprofundarea proceselor de planificare resurse umane, recrutare si selectie, tehnici de interviu</li> <li>• Intelegerea managementului strategic al resurselor umane: rolul si misiunea functiei de resurse umane intr-o organizatie</li> <li>• Tendinte actuale ale pietei muncii</li> <li>• Competente solicitate ale specialistului de resurse umane</li> <li>▪ Deprinderea cunostintelor legate de analiza posturilor si elaborare fise de post</li> <li>▪ Explicarea si interpretarea metodelor de recrutare si a tehnicilor de interviu</li> <li>▪ Managementul competentelor</li> </ul>
<b>Competente transversale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dezvoltarea abilităților de lucru în echipă, de comunicare și relaționare</li> <li>▪ Dezvoltarea capacității de diagnoză a problemelor organizaționale</li> <li>▪ Elaborarea unei fise de post, ca element de baza al asigurarii responsabilitatii angajatului</li> <li>▪ Tehnici de interviu</li> <li>▪ Metode de recrutare si evaluare a competentelor</li> <li>▪ Formarea unei atitudini active și responsabile în raport cu activitățile organizaționale, și conturarea unei etici a muncii</li> <li>▪ Dezvoltarea abilitatilor de comunicare si lucru in echipa, de promovarea a inovatiei si creativitatii</li> </ul>

<b>7. Obiectivele disciplinei</b> (reieșind din grila competențelor specifice acumulate)	
7.1 Obiectivul general al disciplinei	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Insusirea de catre studenti a problematicii legate de managementul resurselor umane intr-o organizatie</li> <li>▪ Cunoasterea abordarilor strategice ale managementului resurselor umane</li> <li>▪ Cunoasterea tendintelor actuale in domeniul resurselor umane</li> <li>▪ Cursul stimulează formarea deprinderilor de analiza si diagnoza organizationala</li> </ul>
7.2 Obiectivele specifice	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studentii vor fi capabili să cunoasca ce inseamna managementul strategic al resurselor umane, care este rolul si misiunea functiei de resurse umane intr-o organizatie.</li> <li>• Studentii vor cunoaste care sunt competentele necesare in domeniul resurselor umane si se pot pregati pentru aceasta profesie</li> <li>• Studentii vor dobandi cunostinte despre elaborarea unei fise de post, cum se realizeaza analiza fisei de post, despre evaluarea posturilor si importanta acestui proces intr-o organizatie</li> <li>• Studentii vor invata despre metode de recrutare si selectie, despre tehnici de interviu, despre ce este un „Centru de evaluare – Assessment Center”</li> </ul>

## 8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contextul general al pietei muncii : teorii si tendinte actuale: caracteristicile pietei muncii, actorii care activeaza in piata munii – firme de resurse umane, consultanta &amp; recrutare pentru diferite niveluri ierarhice in organizatie, cerinte actuale ale angajatorilor, evolutia standardelor de competenta.</li> <li>• Managementul strategic al resurselor umane: care este misiunea si rolul functiei de resurse umane intr-o organizatie? Cum se poate pozitiona functia de resurse umane ca una strategica alaturi de alte functiuni ale organizatiei – Cum ar fi vanzari, productie, marketing, logistica, etc. – si cum poate dovedi contributia pe care o are la dezvoltarea afacerii?</li> </ul>	Prelegeri Studii de caz	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesele fundamentale ale resurselor umane: introducere in analiza postului, recrutare si selectie, training si dezvoltare, managementul performantei, managementul carierei, identificarea persoanelor cu potential inalt de dezvoltare, managementul competentelor, management international.</li> <li>• Analiza postului si fisa de post: analiza necesitatii ocuparii postului, metode de analiza a postului, roluri si responsabilitati definite in fisa de post.</li> <li>• Recrutare si selectie: metode de recrutare si selectie, principii ale recrutarii si selectiei, etapele &amp; roluri si responsabilitati pentru fiecare etapa, rolul specialistului de resurse umane si rolul managerului in procesul de selectie, descrierea Centrului de evaluare</li> <li>• Tehnici de interviu: tipuri de interviuri, caracteristici, cand si in ce situatii se aplica un tip de interviu, jocuri de rol- situatia interviuatului si situatia interviuatorului</li> </ul>		
<p><b>Bibliografie</b></p> <p>Michael Armstrong, Managementul resurselor umane ;</p> <p>GA Cole, Managementul personalului, editura CODECS, 2000</p> <p>*** - Management Human Resources, third edition, 2002</p> <p>Cole, G.A. – Managementul personalului, Editura CODECS, Bucuresti, 2000</p> <p>Collins, James, Porras, Jerry – Built to Last, Random House, UK, 2000</p> <p>Collins, Jim – Good to Great, Random House, UK, 2001</p> <p>Hill, Linda – Becoming a Manager, Harvard Business School Press, Boston, 2003</p> <p>Kaplan, Robert, Norton, David – The Strategy Focused Organization, Harvard Business School Press, Boston, 2000</p> <p>Preda, Marian – Comportament organizational, Editura Polirom, Iasi, 2006</p> <p>Rifkin, Jeremy – La Fin du Travail, Editions La Decouverte, Paris, 1996</p> <p>Ulrich, D., Brockbank, W., Yeung, A.K., Lake, D.G. – 1995, Human resource competencies: An empirical assessment, Human resources management, 34 (4), 473.</p> <p>Welch, Jack, Welch, Suzy – Castigatorii, Finmedia Publishing House, Bucuresti, 2006</p> <p>Whitmore, John – Coaching pentru performanta, Editura Publica, Bucuresti, 2008</p>		
<p>8. 2 Seminar/laborator</p>	<p>Metode de predare</p>	<p>Observatii</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aplicatii ale managementului strategic al resurselor umane (4 ore)</li> <li>2. Evaluarea posturilor se bazeaza pe fisa de post (2 ora)</li> <li>3. Recrutare 2.0 (2 ora)</li> <li>4. Tehnici de interviu(2 ora)</li> <li>5. Centre de evaluare (Assessment Center) (2 ore)</li> <li>6. Profilul de competente al specialistului in resurse umane (2 ore)</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prezentări</li> <li>- Exerciții individuale și de grup</li> <li>- Conferințe susținute de specialiști în resurse umane</li> <li>- Brainstorming</li> <li>- Studii de caz</li> </ul>	

**Bibliografie**

Araoz, Claudion Fernandez – Great People Decisions, John Wiley & Sons, Inc., 2007

Buckingham, Marcus, Coffman Curt – Manager contra curentului, Editura ALLFA, Bucuresti, 2004

Clifford, Jim – The Coming Jobs War, Gallup Press, 2012

Nordstrom, Kjell, Ridderstrale, Jonas – Funky Business Forever/ Cum sa ne bucuram de capitalism , Editura Publica, Bucuresti, 2009

Osborne, David, Gaebler, Ted – Reinventing Government, Penguin Group, 1993

Ulrich, Dave, Losey Michael, Lake, Gerry, Editors – Tomorrow's HR Management, John Wiley & Sons, Inc, 1997

Wagner, Rodd, Harter, James – Cele 12 elemente ale managementului performant, Editura ALLFA, Bucuresti, 2009

**9. Coroborarea/validarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului**

Metodele interactive de predare încurajează stilul de învățare proactiv, iar programa se bazează pe situații concrete întâlnite în practică și pe experiența de leadership a profesorului.

**10. Evaluare**

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Evaluarea finală.	Lucrare scrisă care cuprinde conceptele majore predate în curs	60%
10.5 Seminar/laborator	Evaluarea sumativă.	Activitatea la seminar – implicare, lucru în proiecte – 30% Prezenta la seminar în proporție de minim 90% contează 10% 10% este în oficiu	40%
10.6 Standard minim de performanță			
Participarea la 50% din activitățile didactice și însușirea conceptelor de bază.			
Data completării	Semnătura titularului de curs	Semnătura titularului de seminar	
	.....	.....	

Data completării

Semnatura titular curs

Semnatura titularului de seminar

**ANEXĂ LA FIȘA 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	Evaluarea finală.	Lucrare scrisă care cuprinde conceptele majore predate în curs	60%
10.5 Seminar/laborator	Evaluarea sumativă.	Activitatea la seminar – implicare, lucru în proiecte – 30% Prezența la seminar în proporție de minim 90% contează 10% 10% este în oficiu	40%
10.6 Standard minim de performanță			
Participarea la 50% din activitățile didactice și însușirea conceptelor de bază.			
Data completării	Semnătura titularului de curs		Semnătura titularului de seminar
	.....		.....

**c. Evaluare – restanță**

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Evaluarea finală.	Lucrare scrisă care cuprinde conceptele majore predate în curs	60%
10.5 Seminar/laborator	Evaluarea sumativă.	Activitatea la seminar – implicare, lucru în proiecte – 30% Prezența la seminar în proporție de minim 90% contează 10% 10% este în oficiu	40%
10.6 Standard minim de performanță			
Participarea la 50% din activitățile didactice și însușirea conceptelor de bază.			
Data completării	Semnătura titularului de curs		Semnătura titularului de seminar
	.....		.....