

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	Recrutare						
2.2	Titularul activităților de curs	Lect.univ.dr. Mara Stan						
2.3	Titularul activităților de seminar	-						
2.4	Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	2	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	Obligatoriu

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						40
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren						40
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri						40
Tutoriat						
Examinări						2
Alte activități						
3.7 Total ore studiu individual						122
3.8 Total ore pe semestru						150
3.9 Numărul de credite						6

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	
<p>Competențe profesionale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Explorează coordonatele proceselor esențiale de recrutare-selecție, detaliază etapele implicate, exigențe și restricții legate de fiecare etapă • Dobândește cunoștințe despre specificul planificării HR, specificând teoretic și empiric (prin exemplificare) conținutul unor concepte precum analiza muncii, organigrame, planuri de succesiune, evaluarea posturilor • Clarifică elementele de bază ale identității corporative (viziune, valori, misiune, logo, slogan) și le particularizează la nivelul strategiei de HR și al mesajelor care țin de brandingul de angajator • Cunoaște impactul identității corporative și al comunicării de angajator asupra competitivității, poziționării simbolice, atractivității, credibilității, afinității publicului-țintă și altor indicatori evaluativi • Stabilește conexiuni între brandul de angajator și cel comercial • Inserează profilul pieței românești de HR în contextul tendințelor globale și se raportează sintetic la aceste repere • Analizează critic criteriile utilizate în clasamentele angajatorilor de elită • Furnizează o imagine de ansamblu asupra demersurilor de atragere a fondurilor europene, prin analiza programelor ce vizează dezvoltarea resurselor umane, ca direcții principale, grupuri-țintă, coordonatori etc. • Se familiarizează cu principalele aspecte ce trebuie avute în vedere în pregătirea unui dosar de aplicație pentru fonduri europene în cazul programelor de dezvoltare a resurselor umane • Definește și comentează indicatorii-cheie de performanță în procesul de recrutare-selecție • Calculează fluctuația și interpretează semnificația diverselor tendințe pe piața forței de muncă: flexibilizare, contracte sezoniere, fracțiuni de normă, externalizare, volatilitate, specializare etc. • Explică rolul specialistului HR în cazul unor disponibilizări, restrângeri ale activității <ul style="list-style-type: none"> • Cunoaște semnificația indicatorilor de performanță în raportarea de HR și este familiarizat cu modalitățile de elucidare și prezentare a rezultatelor în coordonarea unui proiect HR, structurate în funcție de specificul comunicării și de publicul țintă • Poate construi de la zero sau restructura un plan de acțiune pentru crearea unui brand de angajator de succes printr-o campanie de comunicare internă sau externă • Vine cu input creativ în alegerea instrumentelor și conținutului potrivit în structurarea comunicării interne pe bază de Intranet, revistă internă, newsletter
<p>Competențe transversale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analizează și evaluează strategiile de recrutare și selecție din sectoarele public și privat, dintr-o perspectivă procesuală. • Se familiarizează cu procesele de recrutare – selecție și instrumentele specifice, prin prisma managementului de proiect și a contextului organizațional în care un post este analizat, se realizează planificarea resurselor umane și apare nevoia de recrutare. • Examinează în cheie comparativă diversele abordări în recrutare, cu accent pe metode, canale, prescripții de rol și interdicții pentru combaterea discriminării • Investighează strategiile de atragere și retenție a talentelor • Se familiarizează cu specificul activității specialistului în recrutare –selecție într-un departament HR din organizații publice, private sau non-profit, în agenții de recrutare, headhunting sau leasing de personal • Clarifică modul cum procesele de recrutare-selecție se corelează cu celelalte procese de resurse umane, precum: training, integrare, managementul performanței, administrare de personal, compensații și beneficii • Cunoaște în plan aplicativ normele de conduită ale interviewerului pentru evitarea erorilor în evaluare și prevederile legale privind tratamentul echitabil, non-discriminatoriu

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din grila competențelor specifice acumulate)	
7.1 Obiectivul general al disciplinei	Cunoașterea, înțelegerea și reflecția critică asupra tendințelor generale și a particularităților în structurarea strategiilor de recrutare, selecție, retenție a talentelor și branding de angajator.
7.2 Obiectivele specifice	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza provocărilor specifice cu care se confruntă organizațiile și departamentul de resurse umane, privind politica și strategia de sourcing (recrutare și selecție), managementul talentelor și branding de angajator • Investigarea unor tendințe actuale în atragerea și retenția talentelor, precum și a unor bune practici în domeniul sourcing-ului și al brandingului de angajator • Familiarizarea cu aparatul metodologic aferent recrutării și selecției din perspectiva angajatorului sau a prestatorului de servicii profesionale (agenție de headhunting, leasing de personal, mass recruitment etc.)

8. Conținuturi

8. 1 Curs	Metode de predare	Observații
<ul style="list-style-type: none"> • Identitate corporativă: logo, slogan, misiune, viziune, valori • Dinamica pieței globale de HR: analiză de stakeholderi • Particularitățile pieței românești de HR: principali actori, provocări și oportunități • Atragerea fondurilor europene – analiza programelor ce vizează dezvoltarea resurselor umane (direcții principale) • Comunicare organizațională internă și externă – rolul departamentului HR • Raportarea de HR: indicatori operaționali sintetici și prezentarea rezultatelor • Importanța strategică a recrutării și selecției: abordări privind managementul diversității, talentele și angajații cu potențial înalt, forme noi de angajare flexibilă (fracțiuni de normă, externalizare, leasing de personal, munca la distanță etc.) • Planificarea HR – planuri de succesiune, analiza muncii, evaluarea posturilor • Managementul talentelor: principii, modele practice și provocări • Retenția angajaților și fluctuație: cauze, măsurare, soluții • Metode, tehnici și instrumente de recrutare-selecție • Disponibilizări, restructurări, restrângerea activității: rolul specialistului / managerului HR <p>Strategii în construirea imaginii de angajator: indicatori de vizibilitate, popularitate, credibilitate, atractivitate a mesajului promovat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluarea brandului de angajator: poziționare și diferențiere • Studii de caz – clasamentele angajatorilor preferați și crearea unui brand de angajator de succes • Recrutare internă vs. externă: analiză comparativă • Tipuri de parteneriate pentru recrutare: specificul activității într-o agenție de recrutare / headhunting / plasare temporară de forță de muncă • Principii etice, ne-discriminatorii în recrutare și selecție <p>Finalizarea procesului de recrutare – selecție: programe de inducție / integrare organizațională (studii de caz)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Importanța recrutării și selecției pentru implicarea angajaților și învățare organizațională 	<p>Metode de învățare activă (expunere didactică, prezentări interactive, prelegere, dezbateri, invitarea unor specialiști practicieni din departamentele de RU și agenții de recrutare)</p>	

Bibliografie

- Beardwell J. and Clydon T. (2007) Human Resource Management: A contemporary approach, Harlow: FT Prentice Hall
- Boxall P. and Purcell J. (2003) Strategy and Human Resource Management, Basingstoke: Palgrave Macmillan
- Bratton & Gold (2007) Human Resource Management: Theory & Practice, Palgrave Macmillan: Basingstoke Legge, K. (2005) Human Resource Management: Rhetorics and Realities, anniversary edition. Heinemann.
- Taylor S. (2010) Resourcing & Talent Management, London: CIPD (McGraw-Hill)
- Torrington D., Hall, L. and Taylor S. (2008) Human Resource Management, Harlow: FT Prentice Hall
- 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 conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și 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 pregătiți atât teoretic/epistemic, cât și practic. Studiile de caz sunt oferite de Asociația profesioniștilor în resurse umane din România, HR Club. Cursurile deschise au invitați din departamentele de resurse umane ale unor corporații multinaționale.

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	Întrebări de tip sinteză și interpretarea / comentarea critică a unor teorii sau modele explicative / metodologice privind managementul talentelor, branding de angajator, recrutare-selecție	60%
	Evaluare pe parcursul semestrului	10% (prezența la seminar), 10% (recenzia unui articol sau analiză comparativă asupra a două perspective teoretice), 20% elaborarea unui plan de recrutare / branding angajator, cf. unei fișe Gantt	40%
10.5 Standard minim de performanță			
Participarea la 50% din activitățile didactice și însușirea conceptelor de bază			

Data completării

Semnatura titular curs

Semnatura titularului de seminar

ANEXĂ LA FIȘA DISCIPLINEI

b. Evaluare – mărirea de notă

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare
10.4 Curs	Examen final scris Evaluare pe parcursul semestrului	Intrebări de tip sinteză și interpretarea / comentarea critică a unor teorii sau modele explicative / metodologice privind managementul talentelor, branding de angajator, recrutare-selecție 10% (prezența la seminar), 10% (recenzia unui articol sau analiză comparativă asupra a două perspective teoretice), 20% elaborarea unui plan de recrutare / branding angajator, cf. unei fișe Gantt
10.5 Standard minim de performanță		
Participarea la 50% din activitățile didactice și însușirea conceptelor de bază		

c. Evaluare – restanță

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare
10.4 Curs	Examen final scris Evaluare pe parcursul semestrului	Intrebări de tip sinteză și interpretarea / comentarea critică a unor teorii sau modele explicative / metodologice privind managementul talentelor, branding de angajator, recrutare-selecție 10% (prezența la seminar), 10% (recenzia unui articol sau analiză comparativă asupra a două perspective teoretice), 20% elaborarea unui plan de recrutare / branding angajator, cf. unei fișe Gantt
10.5 Standard minim de performanță		
Participarea la 50% din activitățile didactice și însușirea conceptelor de bază		