**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 despredisciplină**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.1 | Denumireadisciplinei | | | | RESURSE UMANE IN CONTEXTUL GLOBALIZARII | | | |
| 2.2 | Titularulactivităţilor de curs | | | | Lect.dr. Mara Stan | | | |
| 2.3 | Titularulactivităţilor de seminar | | | | Drd. Alexandra Dragomir | | | |
| 2.4 | Anul de studiu | III | 2.5 Semestrul | 2 | 2.6 Tipul de evaluare | E | 2.7 Regimuldisciplinei | **Obligatoriu** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**3.Timpul total estimat (ore pesemestru al activităţilordidactice)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 | 40 | din care: 3.5 curs | | 20 | 3.6 seminar/laborator | 20 |
| Distribuţiafondului de timp |  | | | | |  |
| Studiuldupă manual, suport de curs, bibliografieşinotiţe | | | | | | 40 |
| Documentaresuplimentarăînbibliotecă, peplatformeleelectronice de specialitateşipeteren | | | | | | 30 |
| Pregătireseminarii/laboratoare, teme, referate, portofoliişieseuri | | | | | | 35 |
| Tutoriat | | | | | |  |
| Examinări | | | | | | 5 |
| Alteactivităţi | | | | | |  |
| 3.7 Total ore studiu individual | | | | | | 110 |
| 3.9 Total ore pesemestru | | | | | | 150 |
| 3.10 Numărul de credite |  | | | | | 6 |
| **3.Timpul total estimat (ore pesemestru al activităţilordidactice)**   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 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 | 40 | din care: 3.5 curs | 20 | 3.6 seminar/laborator | 20 | | Distribuţiafondului de timp |  | | | |  | | Studiuldupă manual, suport de curs, bibliografieşinotiţe | | | | | 40 | | Documentaresuplimentarăînbibliotecă, peplatformeleelectronice de specialitateşipeteren | | | | | 30 | | Pregătireseminarii/laboratoare, teme, referate, portofoliişieseuri | | | | | 35 | | Tutoriat | | | | |  | | Examinări | | | | | 5 | | Alteactivităţi | | | | |  | | 3.7 Total ore studiu individual | | | | | 110 | | 3.8 Total ore pesemestru | | | | | 150 | | 3.9. Număr de credite | | | | | 6 |   **4. Cerințe** | | | | | | |
| 4.1 de curriculum | - | | | | | |
| 4.2 de competenţe | - | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **5. Condiţii**(acoloundeestecazul) | |
| 5.1. de desfăşurare a cursului | * Sală dotată cu videoproiector, tablă/flip chart, materiale multiplicate * Utilizarea suportului de curs de tip multimedia. * Comunicare pe platforme 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. * Comunicarepeplatforme online |

|  |  |
| --- | --- |
| **6. Competenţelespecificeaccumulate** | |
| **Competenteprofesionale** |  |
| **Competentetransversale** |  |

|  |  |
| --- | --- |
| 7. **Obiectiveledisciplinei** (reieşind din grilacompetenţelorspecificeacumulate) | |
| 7.1 Obiectivul general al disciplinei | Cunoaştereaprincipalelorteoriidespreglobalizare.  Descriereatipurilor de organizareeconomică a firmelor care lucreazăpepieţeglobale.  Exersareacapacităţii de înţelegerea a cauzelorunorpracticieconomicecontemporane (de exemplu, subcontractarea).  Stimulareasocializării anticipative încadrulviitoruluiloc de muncă.  Încurajareaunoratitudinicriticeşi reflexive faţă de dinamicaşiculturaproceselororganizationalecontemporane.  Creştereaînţelegeriiproceselor de muncă din societăţilecontemporane. |
| 7.2 Obiectivelespecifice | Studenţiivor fi capabilisăanalizezeinteracţiuneadintreculturăşieconomieîncadrulproceselorglobale.  Vordobândicapacitatea de a creaşianalizaviaţacotidiană din organizaţii, luîndînconsiderare date ceţin de dimensiunileclasice ale analizeisociologice (procese de categorizare, dominaţie, relaţiisociale, organizareasocială a timpului etc).  Vordezvoltaabilităţile de analizăcomparativăprinidentificareasimilarităţilorşidiferenţeloragenţiloreconomici din societăţilecontemporane. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **8. Conţinuturi** | | |
| 8. 1 Curs | Metode de predare | Observaţii |
| Teoriile globalizării: asimilaţionism vs. Pluralism  Globalizare, acumulare flexibilă şi postfordism: aspecte economice  Egalitate în drepturi și oportunități, politici anti-discriminatorii, incluziune şi managementul diversităţii  Competenţa interculturală  Managementul internaţional al proiectelor  *Corporate social responsibility:* corporaţia şi societatea  Relocare, expatriere, repatriere şi abordarea cosmopolită  Managementul performanţei şi talente globale  Tendinţe globale în MRU: subcontractare, gig economy, ascensiunea profesiilor liberale și a antreprenoriatului, flex-securitate  Training intercultural, socializare anticipatorie şi integrare  Etică şi echitate corporativă | Metode de învăţareactivă  (expuneredidactică, prezentări interactive, prelegere, dezbatere, invitareaunorspecialiştipracticieni din departamentele de RU siagenţii de recrutare) |  |
| Bibliografie  Castells, Manuel. 2000[1996] The Rise of Network Society, Volume 1. New York: Blackwell.  Dohrn-van Rossum, Gherhard and Thomas Dunlap. (1996) History of the Hour: Clocks and Modern Temporal Orders. Chicago: University of Chicago Press.  Harvey, David. (2001) Condiţiapostmodernităţii. Timişoara: Amarcord.  Kornai, Janos. (1992). The Socialist System: The Political Economy of Communism. Princeton: Princeton University Press.  Lash, Scott şi John Urry. (1988) The End of Organized Capitalism. Gerrads Cross: Polity Press.  Nordstrom, K., Ridderstrale, J. (2011). Funky business forever – Cum să ne bucurăm de capitalism. Publica: Bucureşti.  Sklair, Leslie. (2000) The Transnational Capitalist Class and the Discourse of Globalization. Cambridge.Review of International Affairs, 14(1):67-85.  Sullivan, Oriel and Jonathan Ghershuny. (2004) Inconspicuous Consumption: Work-Rich, Time-Poor in the Liberal Market Economy. Journal of Consumer Research, 4(1):79-100.  Thompson, Edward P. (1967) Time, Work-Discipline and Industrial Capitalism. Past and Present, 38:56-97.  Tilly, Charles. (1984). Big Structures, Large Processes, Huge Comparisons. New York: Russell Sage Foundation.  Sassen, Saskia. (2001) The Global City: New York, London, Tokio. Princeton: Princeton University Press. | | |
| 8. 2 Seminar/laborator | Metode de predare | Observaţii |
| * Studii de caz privind sondaje de satisfactia expatilor cu munca * Politici si programe pro-repatriere * Hartuire, bullying, mobbing, avertizori de integritate si combaterea discriminarii la locul de munca * Alcatuirea unui plan de onboarding pentru un expat * Training intercultural: concepere, implementare, evaluare * Dezbateri privind corectitudinea politica si discriminarea pozitiva: introducerea cotelor in selectia manageriala * Masurarea capitalului social si a increderiii organizationale in corporatiile multinationale * Planuri de diagnoza culturala si interventie * Elemente de identitate si branding corporativ * Melting pot vs. Salad bowl: exemple de practici educationale si organizationale incluziv-pluraliste si asimilationiste * Time management si asigurarea calitatii in proiecte interculturale: mediere tehnologica, digitalizarea RU si aplicatii de cuantificare a timpului productiv (ex: Jira) * Benchmarking, analiza comparata si exemple de bune practici în studiile globale de HRM: HR Club, SHRM, Manpower Employee Engagement Survey, Gallup | Prelegeripetemelepropuse.  Studii de caz  Seminariicentratepelucrul individual şilucrulînechipă, prezentareaşidiscutareaunorcazuridescriseîn mass-media saustudii de specialitate. Proiectele de cercetarevor fi discutateîncadrulseminariilor. |  |
| Bibliografie  Grinstein, A., Wathieu, L. (2012). Happily (mal)adjusted: Cosmopolitan identity and expatriate adjustment. International Journal of Research in Marketing, Volume 29, Issue 4, December 2012, Pages 337-345  Herleman, H.A, Britt, T., Hashima, P. (2008). Ibasho and the adjustment, satisfaction, and well-being of expatriate spouses. International Journal of Intercultural Relations, Volume 32, Issue 3, May 2008, Pages 282-299  Magnini, V.P., Honeycutt, E.D. (2003). Learning orientation and the hotel expatriate manager experience. International Journal of Hospitality Management, Volume 22, Issue 3, September 2003, Pages 267-280.  Osman-Gani, A., Rockstuhl, T. (2009). Cross-cultural training, expatriate self-efficacy, and adjustments to overseas assignments: An empirical investigation of managers in Asia. International Journal of Intercultural Relations, Volume 33, Issue 4, July 2009, Pages 277-290  Sánchez Vidal, E., Sanz Valle, R., Barba Aragón, I., Brewster, C. (2007). Repatriation adjustment process of business employees: Evidence from Spanish workers. International Journal of Intercultural Relations, Volume 31, Issue 3, May 2007, Pages 317-337  The Economist Intelligence Unit (2010): Up or out: next move for the modern expatriate. Available online at: http://graphics.eiu.com/upload/eb/LON\_PL\_Regus\_text\_WEB.pdf  Hofstede, G., Minkov. M. (2012). Culturisiorganizatii: softulmental :cooperareainterculturalasiimportantaeipentrusupravietuire. Bucureşti: Humanitas.  Kiesling, S.F, Paulston, C.B. (eds.) (2005). Intercultural discourse and communication: the essential readings. Oxford: Blackwell Publishing  Cai, D.A. (2010). Managing Intercultural Communication. Sage: London.  Meyer, E. (2014). The Culture Map: Breaking Through the Invisible Boundaries of Global Business. London: Perseus Books Group. | | |

|  |
| --- |
| **9. Coroborarea/validareaconţinuturilordisciplinei cu aşteptărilereprezentanţilorcomunităţiiepistemice, asociaţiilorprofesionaleşiangajatorireprezentativi din domeniulaferentprogramului** |
| Metoda de predare, atât la curs câtși la seminar, esteorientatăsprepracticășicazuistica de specialitateastfelîncâtabsolvențiisă fie pregățitiatâtteoretic/epistemic, câtșipractic.  Studentiiexerseazaabilitati de comunicaresirelationareinterculturalaesentiale la locul de munca |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **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 sintezaşiinterpretarea / comentareacritică a unorteoriisaumodele explicative / metodologiceprivindtematicaacoperită la curs | 60% |
| 10.5 Seminar/laborator | Realizareaproiectului de semestru, pregătireaunuiportofoliu de recenzii din studii de specialitaterecente,şiparticipareactivă la seminar  Evaluare online | 10% (prezenţa la seminar), 10% (recenziaunuiarticolşi / sauparticipareactivă la dezbateri), 20% eseusaureferatpetema de globalizare, digitalizaresiresurseumane | 40% |
| 10.6 Standard minim de performanţă | | | |
| Participarea la 50% din activităţiledidacticeşiînsuşireaconceptelor de bază | | | |

Data completarii Semnatura titular curs Semnaturatitularului 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 sintezaşiinterpretarea / comentareacritică a unorteoriisaumodele explicative / metodologiceprivindtematicaacoperită la curs | 60% |
| 10.5 Seminar/laborator | Realizareaproiectului de semestru, pregătireaunuiportofoliu de recenzii din studii de specialitaterecente,şiparticipareactivă la seminar  Evaluare online | 10% (prezenţa la seminar), 10% (recenziaunuiarticolşi / sauparticipareactivă la dezbateri), 20% eseusaureferatpetema de globalizare, digitalizaresiresurseumane | 40% |
| 10.6 Standard minim de performanţă | | | |
| Participarea la 50% din activităţiledidacticeşiînsuşireaconceptelor de bază | | | |

Data completarii Semnatura titular curs Semnaturatitularului 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 sintezaşiinterpretarea / comentareacritică a unorteoriisaumodele explicative / metodologiceprivindtematicaacoperită la curs | 60% |
| 10.5 Seminar/laborator | Realizareaproiectului de semestru, pregătireaunuiportofoliu de recenzii din studii de specialitaterecente,şiparticipareactivă la seminar / Evaluare online | 10% (prezenţa la seminar), 10% (recenziaunuiarticolşi / sauparticipareactivă la dezbateri), 20% eseusaureferatpetema de globalizare, digitalizaresiresurseumane | 40% |
| 10.6 Standard minim de performanţă | | | |
| Participarea la 50% din activităţiledidacticeşiînsuşireaconceptelor de bază | | | |

Data completarii Semnatura titular curs Semnaturatitularului de seminar

1.10.2020