

## FIȘA DISCIPLINEI

### *Evaluare în managementul resurselor umane*

#### 1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	UNIVERSITATEA „DUNĂREA DE JOS” DIN GALAȚI
1.2 Facultatea	ISTORIE, FILOSOFIE ȘI TEOLOGIE
1.3 Departamentul	ISTORIE, FILOSOFIE ȘI TEOLOGIE
1.4 Domeniul de studii	SOCIOLOGIE
1.5 Ciclul de studii	LICENȚĂ
1.6 Programul de studii	RESURSE UMANE

#### 2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Evaluare în managementul resurselor umane						
2.2 Titularul activităților de curs							
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	III	2.5 Semestrul	II	2.6 Tipul de evaluare	V	2.7 Regimul disciplinei	Ob

#### 3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților 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 învățământ	48	din care: 3.5 curs	24	3.6 seminar/laborator	24
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					17
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					20
Pregătire seminar/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					20
Tutoriat					12
Examinări					8
Alte activități.....					-
<b>3.7 Total ore studiu individual</b>		<b>77</b>			
<b>3.8 Total ore pe semestru</b>		<b>125</b>			
<b>3.9 Numărul de credite</b>		<b>5</b>			

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

4.1 de curriculum	• Fundamente ale resurselor umane, Managementul resurselor umane
4.2 de competențe	•

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

5.1. de desfășurare a cursului	• sală cu tabla, video-proiector/smartboard
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului	• sală cu tabla, video-proiector/smartboard

#### 6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• C2. Identificarea, analiza (explicarea) și soluționarea de probleme și conflicte sociale în organizații și comunități;</li> <li>• C3. Diagnoza problemelor sociale/sociologice și analiza și aplicarea de politici publice și sociale;</li> </ul>
-------------------------	--

<b>Competențe transversale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CT1. Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională</li> <li>• CT2. Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă.</li> </ul>
--------------------------------	---

### 7. Obiectivele disciplinei (reieșind din grila competențelor specifice acumulate)

7.1 Obiectivul general al disciplinei	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmiterea unei baze de cunoștințe și formarea competențelor necesare în evaluarea performanțelor resurselor umane</li> </ul>
7.2 Obiectivele specifice	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Furnizarea unei baze de cunoștințe privind sistemele de evaluare a resurselor umane</li> <li>• Cunoașterea obiectivelor și a utilității evaluării performanțelor resurselor umane;</li> <li>• Cunoașterea metodelor de evaluare a performanțelor;</li> <li>• Cunoașterea erorilor de evaluare</li> <li>• Dezvoltarea abilității de a proiecta un sistem de evaluare a performanțelor</li> <li>• Dezvoltarea capacității de recunoaștere a problemelor de etică profesională în activitatea de evaluare a performanțelor</li> </ul>

### 8. Conținuturi

8. 1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Scurt istoric al preocupărilor privind evaluarea performanțelor. Tendințe de evoluție în viitor	Prelegere	
2. Importanța strategică a evaluării performanțelor	Prelegere, exemplificare	
3. Obiectivele evaluării performanțelor profesionale	Prelegere, dezbateri	
4. Legătura evaluării performanțelor cu alte sisteme organizaționale	Prelegere, dezbateri	
5. Metode de evaluare a performanțelor bazate pe trăsăturile angajaților	Prelegere. Exemple, studii de caz	
6. Metode de evaluare a performanțelor bazate pe comportament	Prelegere, studiu de caz, dezbateri, exemple	
7. Metode de evaluare a performanțelor bazate pe rezultate	Prelegere, studii de caz, exemple	
8. Erori și probleme de etică potențiale în evaluarea performanțelor	Prelegere, exemple, dezbateri	
9. Proiectarea unui sistem de evaluare a performanțelor I	Prelegere, exemple, dezbateri	
10. Proiectarea unui sistem de evaluare a performanțelor II	Prelegere, exemple, dezbateri	
11. Interviu de evaluare	Prelegere,	

	studiu de caz, dezbateri	
12. Managementul performanței – o abordare integratoare a evaluării performanțelor	Prelegere, dezbateri	
<p><b>Bibliografie</b></p> <p>1.Lukacs,E. – Managementul resurselor umane, volumul I:Procurare, motivare, evaluare, Editura Fundației Universitare “Dunărea de Jos”, Galați, 2006.</p> <p>2.Lukacs,E. – Managementul resurselor umane, volumul II. Dezvoltarea strategică, utilizare ergonomică, Editura Fundației Universitare “Dunărea de Jos”, Galați, 2006.</p> <p>3.Lukacs E., - Evaluarea performanțelor profesionale, Editura Economică, Bucuresti,2002.</p> <p>4. M.Abrudan, A.Deaconu, E.Lukacs (coordonatori) : Echitate si discriminare în managementul resurselor umane, Editura ASE, Bucuresti, 2010</p> <p>5.Armstrong, M. – Managementul resurselor umane. Manual de practică, Editura Codecs, București, 2003</p> <p>6.Pitariu, H. – Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului, Casa de Editura IRECSO, București, 2003</p> <p>7. Marinaș, C. V. – Managementul comparat al resurselor umane, Editura Economică, București, 2010 8. Mayo, A. – Valoarea umană a organizațiilor, Editura BMI, Bucuresti, 2014</p> <p>8. Armstrong, M. – Performance Management, Kogan Page, London, 1997</p> <p>9. Daniels, A. C. – Managementul performanței, Editura Polirom, Iași, 2007</p> <p>10. Swan, W. S. – Ready to use Performance Appraisal, John Wiley&amp;Sons, New Yersey, 2007</p>		
8. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
1. Evaluarea performanțelor – trecut, prezent și viitor. Dezbateri și recapitularea cunoștințelor teoretice din curs	Discuții, exemple	
2. Importanța strategică a evaluării performanțelor	Dezbateri și recapitulare a teoriei din curs	
3. Obiectivele evaluării performanțelor din perspectiva managementului, a evaluatorului și a evaluațiilor	Exemplificare, studiul de caz	
4. Legătura evaluării performanțelor cu alte sisteme organizaționale (planificarea afacerii, analiza posturilor, fluxul de resurse umane)	Exemplificare, portofoliu, Joc de rol	
5. Exemplificarea formularelor de evaluare a performanțelor bazate pe trăsăturile angajaților	Exemplificare, studiu de caz. Portofoliu	
6. Exemplificarea formularelor de evaluare a performanțelor bazate pe comportament (competențe)	Exemplificare, portofoliu,	
7. Managementul prin obiective - metodă de evaluare a performanțelor bazată pe rezultate	Studiu de caz, exercițiu. Portofoliu	
8. Evaluarea muncii în echipă	Exemplificare, studiu de caz. Portofoliu	
9. Proiectarea unui sistem de evaluare a performanțelor I. Stabilirea numărului necesar de formulare, a conținutului, numărului nivelurilor scalei, denumirii treptelor scalei.	Exercițiu practic, dezbateri	

10. Proiectarea unui sistem de evaluare a performanțelor II. Stabilirea evaluatorilor. Procedura de evaluare	Exercițiu practic. Exemplificare, dezbateri	
11. Interviul de evaluare - pregătire și desfășurare	Studiu de caz și simulare	
12. Model conceptual al managementului performanței	Exemplu. Dezbateri. Studiu de caz	
<p><b>Bibliografie</b>  Abrudan, M, Deaconu, A., Lukacs, E, s.a.m.d. – Manualul departamentului de resurse umane, Editura Universității din Oradea, 2009  Lefter, V. Manolescu A., Chivu I., s.a.m.d.-Managementul resurselor umane, studii de caz, probleme, teste, Editura Economică, București, 1999  Manolescu, A. (coordonator) – Managementul resurselor umane – aplicații, Editura Economică, 2004  Dr. Hubert K. Rampersad – Total Performance Scorecard – Fundamente, Editura Didactică și Pedagogică, București, 2005  <i>Surse on-line:</i>  <a href="https://hr-club.ro/ro/studii">https://hr-club.ro/ro/studii</a>  <a href="https://www.tandfonline.com/toc/rijh20/current">https://www.tandfonline.com/toc/rijh20/current</a>  <a href="https://revistacariere.ro/">https://revistacariere.ro/</a>  <a href="http://hrmanageronline.ro/">http://hrmanageronline.ro/</a>  <a href="https://www.businessmagazin.ro/">https://www.businessmagazin.ro/</a>  <a href="https://www.zf.ro">https://www.zf.ro</a></p>		

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

- În elaborarea conținutului disciplinei și a metodelor de predare au fost luate în considerare concluziile unor discuții pe care titularul disciplinei le-a purtat cu specialiști practicieni în managementul resurselor umane.

**10. Evaluare**

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Prezența la activitatea didactică (curs) Nivelul de cunoștințe Capacitatea de analiză Argumentarea, expresivitatea Gradul de asimilare a limbajului de specialitate, capacitatea de comunicare	Observație sistemică, investigația	10%
		Evaluare finală scrisă	50%
10.5 Seminar/laborator	Prezența la activitatea didactică (seminar) Creativitatea Originalitatea Capacitatea de aplicare	Observație sistemică, Proiect, Portofoliu de teme, Referate	20%

	practică a cunoștințelor învățate Interesul pentru studiu individual		
		Evaluare orală	20%
10.6 Standard minim de performanță <ul style="list-style-type: none"> <li>Întrunirea punctajului necesar pentru nota 5 atât la evaluarea cunoștințelor teoretice cât și pentru activitatea la seminarii. Promovarea examenului presupune participarea la seminarii și susținerea temei de casă în fața colegilor și participarea la examenul scris de la finele semestrului, obținând minimum nota cinci la ambele componente.</li> </ul>			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

Data avizării în  
departament

Semnătura directorului de departament