

FIȘA DISCIPLINEI

Managementul resurselor umane

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	UNIVERSITATEA „DUNĂREA DE JOS” DIN GALAȚI
1.2 Facultatea	FACULTATEA DE 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	Managementul resurselor umane						
2.2 Titularul activităților de curs							
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	I	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	3	din care: 3.2 curs	1	3.3 seminar/laborator	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	36	din care: 3.5 curs	12	3.6 seminar/laborator	24
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					11
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					8
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					8
Tutoriat					10
Examinări					2
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual	39				
3.8 Total ore pe semestru	75				
3.9 Numărul de credite	3				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• Fundamente ale 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	• C2. Identificarea, analiza (explicarea) și soluționarea de probleme și conflicte sociale în organizații și comunități; • C3. Diagnoza problemelor sociale/sociologice și analiza și aplicarea de politici publice și sociale; • C5. Consiliere profesională și de integrare socială;
-------------------------	--

Competențe transversale	- 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. - CT2. Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă
-------------------------	---

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Familiarizarea studenților cu limbajul specific managementului strategic și internațional al resurselor umane și dezvoltarea abilităților de a elabora un plan al resurselor umane
7.2 Obiectivele specifice	- Furnizarea unei baze de cunoștințe privind abordarea strategică a managementului resurselor umane - Cunoașterea metodelor de planificare strategică, recrutare, selecție și de evaluare a resurselor umane; - Cunoașterea celor mai importante de strategii de recompensare; - Dezvoltarea abilității de înțelegere a motivațiilor umane în context intercultural și a particularităților politicilor și strategiilor de resurse umane în companiile multinaționale - Dezvoltarea capacității de recunoaștere a problemelor de etică profesională și de soluționare a acestora

8. Conținuturi

8. 1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Privire de ansamblu asupra abordării strategice a managementului resurselor umane	Prelegere	
2. Planificarea strategică a resurselor umane	Prelegere, exemplificare	
3. Metode moderne de recrutare și selecție a resurselor umane. Rolul social-media și al roboților în recrutare	Prelegere, studiu de caz, dezbateri	
4. Dezvoltarea strategică a resurselor umane	Prelegere, dezbateri	
5. Managementul performanței	Prelegere	
6. Evaluarea muncii și proiectarea unui sistem de recompensare	Prelegere, studiu de caz, dezbateri	
7. Managementul resurselor umane în arena internațională	Prelegere, studii de caz	
Bibliografie 1.Lukacs,E. – Managementul resurselor umane, volumul I:Procurare, motivare, evaluare, Editura Fundației Universitare “Dunărea de Jos”, Galați, 2006. 2.Lukacs,E. – Managementul resurselor umane, volumul II. Dezvoltarea strategică, utilizare ergonomică, Editura Fundației Universitare “Dunărea de Jos”, Galați, 2006. 3.Lukacs E., - Evaluarea performanțelor profesionale, Editura Economică, Bucuresti,2002. 4. M.Abrudan, A.Deaconu, E.Lukacs (coordonatori) : Echitate si discriminare în managementul resurselor umane, Editura ASE, Bucuresti, 2010 5.Armstrong, M. – Managementul resurselor umane. Manual de practică, Editura Codecs, București, 2003 6.Pitariu, H. – Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului, Casa de Editura IRECSO, București, 2003 7. Marinaș, C. V. – Managementul comparat al resurselor umane, Editura Economică, București, 2010 8. Mayo, A. – Valoarea umană a organizațiilor, Editura BMI, Bucuresti, 2014		

Surse on-line: https://hr-club.ro/ro/studii https://www.tandfonline.com/toc/rijh20/current https://revistacariere.ro/ http://hrmanageronline.ro/ https://www.businessmagazin.ro/ https://www.zf.ro/		
8. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
1. Caracteristicile managementului strategic al resurselor umane – partener strategic în business	Exemplificare, Proiect	
2. Benchmarking-ul resurselor umane	Exemplificare, Portofoliul	
3. Balanced scorecard pentru resurse umane	Exemplificare, studiul de caz	
4. Recrutarea prin social media – exemple și studii de caz	Exemplificare, portofoliu, Joc de rol	
5. Managementul performanței: feedback la 360 de grade	Exemplificare, studiu de caz	
6. Managementul performanței: analiza comportamentală (metoda ABC)	Exemplificare, portofoliu, Joc de rol	
7. Dezvoltarea resurselor umane; elaborarea și evaluarea programelor de dezvoltare	Studiu de caz, exercițiul	
8. Eficiența unui program de dezvoltare a RU	Exemplificare, studiu de caz	
9. Metode de evaluare a posturilor: compararea pe perechi, evaluarea pe puncte, metoda Hay	Studii de caz	
10. Proiectarea unui sistem de recompensare: studiul salariilor existente, analiza curbei salariilor, fixarea nivelurilor de salarizare	Exemplificare, dezbateri	
11. Studiu de caz despre problemele de adaptare a managerilor expatriați	Studiu de caz și dezbateri	
12. Prezentarea modelului de competențe HR, elaborat de HR Management Club România	Prezentare, exemplificare	
Bibliografie 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 Revista <i>Cariere</i> Revista <i>HR Manager</i>		

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 scrisă	50%
10.5 Seminar/laborator	Prezența la activitatea didactică (seminar) Creativitatea Originalitatea Capacitatea de aplicare practică a cunoștințelor învățate Interesul pentru studiu individual	Observație sistemică, Proiect, Portofoliu de teme, Referate	20%
		Evaluare orală	20%
10.6 Standard minim de performanță 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.			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

Data avizării în
departament

Semnătura directorului de departament