

FIȘA DISCIPLINEI

Sociologia muncii

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, Sociologie și Relații Internaționale
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclul de studii	Licență
1.6 Programul de studii/Calificarea	Sociologie

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Sociologia muncii						
2.2 Titularul activităților de curs							
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	OP

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	56	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	28
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					35
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					35
Tutoriat					14
Examinări					2
Alte activități.....					8
3.7 Total ore studiu individual	94				
3.9 Total ore pe semestru	150				
3.10 Numărul de credite	6				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• Nu este cazul
4.2 de competențe	• Capacitate de analiză

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	• Dotări tehnice și informatice
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului/proiectului	• Dotări tehnice și informatice

6. a) Rezultatele învățării

Cunoștințe	C6.Studentul/Absolventul descrie și analizează concepte, teorii, paradigme și metodologii utilizate în gestiunea, selecția și recrutarea resurselor umane, precum și în formarea și ocuparea personalului. C7.Studentul/Absolventul formulează ipoteze și operaționalizează conceptele cheie pentru explicarea și interpretarea comportamentului uman, a dinamicii grupurilor, organizațiilor și comunităților, a tendințelor și influențelor sociale și culturale, a istoriei și originilor acestora. C10.Studentul/Absolventul identifică nevoile specifice ale grupurilor țintă. C11.Studentul/Absolventul identifică activități specifice de gestionare a grupurilor și de selecție, recrutare și dezvoltare a resurselor umane, discerne și utilizează metode și tehnici specifice acestor activități.
------------	--

Aptitudini	A7.Studentul/Absolventul elaborează modele inovative de cercetare a fenomenelor și proceselor sociale în grupuri, organizații și comunități, prin utilizarea metodologiilor consacrate. A8.Studentul/Absolventul setează și implementează diferite strategii metodologice de diagnoză și prognoză privind dinamica socio-culturală și mediul organizațional. A9.Studentul/Absolventul elaborează proiecte și intervenții în comunitate sau în organizații care promovează implicarea socială și dezvoltarea sustenabilă, în conformitate cu nevoile identificate. A10.Studentul/Absolventul creează și monitorizează programe de diversitate și incluziune pentru a asigura un mediu de lucru echitabil și reprezentativ.
Responsabilitate și autonomie	R.6.Studentul/Absolventul construiește și evaluează indicatori sociali relevanți pentru cercetările sociale și culturale. R.9. Studentul/Absolventul descrie implicațiile etice și sociale ale tehnologiilor emergente și proiectează politici care să asigure utilizarea responsabilă a acestora în mediul organizațional și în comunitate. R.10.Studentul/Absolventul monitorizează oferirea de consiliere socio-profesională și evaluarea gradului de ameliorare a problemelor sociale. R.11.Studentul/Absolventul elaborează și aplică proiecte de cercetare și intervenție în sfera pieței muncii, selecției, recrutării și dezvoltării resurselor umane.

6. b) Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	✓ Utilizarea teoretică și practică a teoriilor clasice (Weber, Durkheim, Marx), moderne și postmoderne (Parsons, Luhmann, Giddens, Granovetter) pentru înțelegerea și explicarea funcționării organizațiilor. ✓ Capacitatea de a identifica și compara diferite tipuri de structuri organizaționale (ierarhice, matriceale, plate, rețele) și de a evalua impactul acestora asupra procesului decizional și performanței organizaționale. ✓ Dezvoltarea de proiecte de cercetare sociologică aplicate organizațiilor, cu utilizarea adecvată a metodelor calitative și cantitative, a instrumentelor de culegere a datelor și a tehnicilor de analiză a acestora. ✓ Cunoașterea și aplicarea stilurilor de leadership și management în funcție de cultura organizațională și specificul organizației, precum și elaborarea de modele decizionale eficiente. ✓ Competența de a utiliza instrumente și modele de analiză precum SWOT, Balanced Scorecard, Analiza RACI, Diagrama Ishikawa, HR Analytics pentru evaluarea climatului organizațional și eficienței în managementul resurselor umane.
Competențe transversale	✓ Formarea unei perspective critice asupra fenomenelor organizaționale, prin analiza complexă a proceselor de schimbare, inovație, putere și cultură organizațională. ✓ Dezvoltarea abilităților de cooperare în cadrul echipelor de proiect, organizarea și participarea activă la lucrul în echipă pentru soluționarea de studii de caz și proiecte aplicative. ✓ Exersarea comunicării clare, argumentate și adaptate contextului organizațional, atât în plan scris (fișe de lucru, proiecte), cât și oral (discuții, prezentări, jocuri de rol). ✓ Formarea abilităților de utilizare a instrumentelor moderne de analiză a datelor, a platformelor digitale de colaborare și comunicare, precum și înțelegerea implicațiilor etice ale utilizării acestor tehnologii în mediul organizațional. ✓ Dezvoltarea competenței de a se adapta rapid la noi contexte organizaționale, de a gestiona situații de schimbare și incertitudine, contribuind la crearea de soluții inovative.

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Formarea competențelor teoretice și aplicative necesare analizei structurilor, proceselor și culturilor organizaționale, utilizând conceptele, teoriile și metodele specifice sociologiei organizațiilor, în vederea diagnosticării și optimizării funcționării acestora într-un context globalizat și digitalizat.
7.2 Obiectivele specifice	1. Înțelegerea și aplicarea principalelor teorii sociologice în analiza organizațiilor. 2. Identificarea și compararea structurilor organizaționale și a influenței acestora asupra comportamentului și performanței organizaționale. 3. Elaborarea de cercetări sociologice aplicate organizațiilor, utilizând metode calitative și cantitative. 4. Utilizarea instrumentelor de analiză organizațională și de management al resurselor umane pentru diagnosticarea climatului organizațional și a eficienței proceselor. 5. Dezvoltarea de strategii de leadership, management și luare a deciziilor adaptate contextului organizațional. 6. Analiza critică a impactului globalizării, digitalizării și responsabilității sociale corporative asupra organizațiilor. 7. Dezvoltarea capacităților de colaborare și lucru în echipă în cadrul proiectelor de analiză organizațională.

	8. Formarea gândirii critice și analitice pentru interpretarea și soluționarea situațiilor complexe din mediul organizațional. 9. Dezvoltarea abilităților de comunicare eficientă, adaptate mediului organizațional, în contexte formale și informale. 10. Utilizarea responsabilă a tehnologiilor digitale în analiza organizațională și luarea deciziilor etice în gestionarea resurselor umane. 11. Dezvoltarea competențelor de gestionare a schimbării și adaptabilitate în contexte organizaționale complexe.
--	---

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
Introducere - Definirea sociologiei organizațiilor - Importanța studierii organizațiilor din perspectivă sociologică - Tipuri de organizații (formale, informale, publice, private, non-profit)	Prelegerea, exemplificarea, analiza	
Teorii clasice în sociologia organizațiilor - Teoriile clasice: Max Weber (birocrăția), Émile Durkheim (diviziunea muncii), Karl Marx (relațiile de putere) - Contribuțiile lor la înțelegerea structurii și funcționării organizațiilor	Prelegerea, exemplificarea, analiza	
Teorii moderne și postmoderne în sociologia organizațiilor - Teorii contemporane: Teoria sistemelor, Teoria instituțională, Neo instituționalismul - Perspective postmoderne asupra organizațiilor: structuri flexibile, rețele, globalizare - Corelații, asemănări, deosebiri, încadrarea teoriilor în contextul istoric	Prelegerea, exemplificarea, analiza	
Metode și tehnici de cercetare sociologică în organizații - Metode calitative și cantitative în studiul organizațiilor - Etnografia organizațională - Metodologia de cercetare specifică sociologiei organizațiilor	Prelegerea, exemplificarea, analiza	
Modele și instrumente de analiza complexa a resurselor umane utilizate de MRU - Modele teoretice ale organizațiilor - Instrumente de analiză a resurselor umane - Instrumente de diagnoză organizațională - Impactul noilor tehnologii și al digitalizării în MRU	Prelegerea, exemplificarea, analiza	
Structura organizațională și dinamica puterii - Tipuri de structuri organizaționale (ierarhice, matriceale, plate, rețele) - Dinamica puterii și politica organizațională - Modele și tipuri de procese decizionale - Factori care influențează procesul decizional: putere, cultură, structură - Analizarea modului în care structura influențează comportamentul organizațional. - Discutarea modului în care puterea este distribuită și exercitată în organizații.	Prelegerea, exemplificarea, analiza	
Cultura organizațională - Definiția și componentele culturii organizaționale - Formarea, menținerea și schimbarea culturii organizaționale - Importanța culturii organizaționale în performanță și adaptabilitate - Metode calitative și cantitative în studiul organizațiilor - Etnografia organizațională	Prelegerea, exemplificarea, analiza	
Comunicarea în organizații - Importanța comunicării în organizații: formală vs. informală - Modele și strategii de comunicare organizațională - Bariere în comunicare și soluții	Prelegerea, exemplificarea, analiza	
Leadership și management în organizații - Definiții și diferențe între leadership și management - Stiluri de leadership și eficiența lor - Rolul managerului în diferite tipuri de organizații	Prelegerea, exemplificarea, analiza	

Resurse umane și relațiile de muncă • Teorii ale motivației și satisfacției în muncă • Managementul resurselor umane: recrutare, selecție, training, dezvoltare • Relațiile de muncă și sindicatele • Probleme etice în resursele umane	Prelegerea, exemplificarea, analiza	
Inovație și schimbare organizațională • Definirea inovației și schimbării organizaționale • Modele de schimbare organizațională (Lewin, Kotter) • Factori care favorizează sau împiedică schimbarea • Schimbare și reziliență	Prelegerea, exemplificarea, analiza	
Globalizare și impactul său asupra organizațiilor • Globalizarea și efectele sale asupra structurilor și culturilor organizaționale • Responsabilitatea socială corporativă (CSR) și sustenabilitatea	Prelegerea, exemplificarea, analiza	
Revizuire și autoevaluare	Recapitulare	
Bibliografie 1. Weber, M. (1998). <i>Etica protestantă și spiritul capitalismului</i> (Trad. D. Crăciun). București: Humanitas. (Capitole relevante: II – „Etica profesională a capitalismului modern”) 2. Durkheim, É. (1993). <i>Diviziunea muncii sociale</i> (Trad. D. Bădulescu). București: Editura Albatros. (Capitolul I – „Funcția diviziunii muncii”) 3. Marx, K. (2011). <i>Capitalul</i>, Vol. I (Trad. A. Marga). București: Editura Politică. (Capitolul VI – „Procesul muncii și procesul valorificării”) 4. Parsons, T. (2005). <i>Sistemul social</i> (Trad. C. Zamfir). București: Editura Economică. (Capitolul 3 – „Funcțiile subsistemelor organizaționale”) 5. Giddens, A. (2000). <i>Sociologie</i> (Trad. A. Miroiu). București: Editura ALL. (Capitolul 16 – „Organizațiile și luarea deciziilor”) 6. Granovetter, M. (2008). <i>Societăți și rețele sociale</i> (Trad. L. Pîrvulescu). Iași: Polirom. (Capitolul 2 – „Puterea legăturilor slabe”) 7. Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. <i>American Journal of Sociology</i>, 83(2), 340-363. 8. Hatch, M. J. (2013). <i>Teoria organizațiilor</i> (Trad. A. Grigore). București: Editura ALL. (Capitolul 7 – „Cultura organizațională”) 9. Cameron, K., & Quinn, R. (2011). <i>Diagnosing and Changing Organizational Culture</i> (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass. (Capitole: 1-3 – Modelul Competing Values Framework) 10. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). <i>Comportament organizațional</i> (Trad. M. Avram). București: Editura Pearson. (Capitolele 12-14 – Leadership, Structuri Organizaționale, Cultura organizațională) 11. Drucker, P. F. (2007). <i>Managementul organizațiilor</i> (Trad. E. Popa). București: Editura Meteor Press. (Capitolul 5 – „Decizia managerială și leadershipul eficient”) 12. Kotter, J. P. (2012). <i>Accelerate: Building Strategic Agility for a Faster-Moving World</i>. Boston: Harvard Business Review Press. (Capitolul 4 – „Gestionarea schimbării organizaționale”) 13. Bălașa, A. (2020). <i>Sociologia organizațiilor. Teorii, aplicații și studii de caz</i>. București: Editura Pro Universitaria. (Capitolele 2-5 – Teorii clasice și moderne în sociologia organizațiilor) 14. Vlăsceanu, L. (2003). <i>Gândirea sociologică</i> (Ediția a II-a). București: Editura Polirom. (Întreaga lucrare, cu accent pe capitolele dedicate teoriei organizațiilor și instituțiilor sociale) 15. Zlate, M. (2004). <i>Leadership și management</i>. București: Editura Polirom. (Capitolele 4-6 – Stiluri de leadership și eficiența lor în organizații)		
8.2 Seminar/laborator/proiect	Metode de predare	Observații
Introducere • Discuție de grup despre experiențele personale ale studenților în organizații (ex. cluburi studențești, locuri de muncă).	Dialogul euristic	
Teorii clasice în sociologia organizațiilor • Vizionarea documentarului Human Resources Social Engineering In The 20th Century (youtube.com) și recunoașterea trăsăturilor teoretice ale celor trei teorii studiate la curs, în argumentele teoriilor prezentate în documentar. – dezbatere	Analiza documentară	
Teorii moderne și postmoderne în sociologia organizațiilor • Studiu de caz: Analiza unei organizații contemporane prin prisma teoriilor moderne.	Studiu de caz	
Metode și tehnici de cercetare sociologică în organizații • Elaborarea unui proiect de cercetare sociologică pentru cercetarea unei organizații* Fișă de lucru *această temă de seminar este obligatorie și reprezintă parte din evaluarea la disciplina Sociologia organizațiilor	Proiectarea cercetării	

Modele și instrumente de analiza complexa a resurselor umane utilizate de MRU Exersarea aplicării și implementării unor instrumente sau modele dintre cele învățate (3, la alegere), care vor fi incluse în proiectul de cercetare	Aplicații	
Structura organizațională și dinamica puterii - Examinarea unui caz complex de decizie organizațională (ex. criza Volkswagen). – fișă de lucru (documentare despre subiectul propus și discuții libere argumentative) – lucru în echipă - Workshop despre dezvoltarea structurii unei organizații fictive. – lucru în echipă	Analiza documentară, studiul de caz	
Cultura organizațională Analizarea unor studii de caz a unor modele organizaționale - Fișă de lucru; activitate în echipă	Studiul de caz, analiza documentară	
Comunicarea în organizații - Simulare de comunicare internă în organizații. – joc de rol în echipe - Discuție despre impactul tehnologiei asupra comunicării organizaționale. – discuții libere argumentate		
Leadership și management în organizații - Studii de caz despre lideri și manageri faimoși. – fișă de documentare și lucru în echipă - Discuție de grup despre experiențe personale cu diferite stiluri de leadership. – discuție liberă	Studiul de caz	
Resurse umane și relațiile de muncă - Studii de caz despre practici de resurse umane inovatoare. – fișă de lucru - Discuție despre impactul tehnologiei și globalizării asupra relațiilor de muncă.	Studiul de caz	
Inovație și schimbare organizațională - Analiză de caz privind implementarea schimbării într-o organizație. – fișă de lucru - Exercițiu de brainstorming pentru idei de inovare organizațională.	Studiul de caz	
Globalizare și impactul său asupra organizațiilor - Studiu de caz pe tema globalizării. - Discuție de grup despre responsabilitatea socială corporativă.	Studiul de caz	
Evaluarea proiectelor de cercetare sociologică		
Bibliografie 1. Hofstede, G. (2005). <i>Culturi și organizații. Software-ul gândirii</i> (Trad. A. Dragomirescu). București: Editura Economică. 2. Mintzberg, H. (2011). <i>Structurile organizaționale</i> (Trad. D. Dobre). Iași: Editura Polirom. 3. Robbins, S. P. (2018). <i>Managementul resurselor umane</i> (Trad. M. Avram). București: Editura Pearson. 4. Stanciu, Ș. (2014). <i>Comunicare organizațională. Teorie și practică</i> . București: Editura Economică. 5. Pânișoară, G. (2019). <i>Motivarea resurselor umane</i> . București: Editura Polirom. 6. Lewin, K. (1947). Frontiers in Group Dynamics. <i>Human Relations</i> , 1(2), 143-153. 7. Nicolescu, O., & Verboncu, I. (2008). <i>Managementul organizației</i> . București: Editura Economică. 8. Chiavenato, I. (2001). <i>Managementul resurselor umane</i> . București: Editura CODECS. 9. Petrescu, I. (2017). <i>Cultura organizațională și impactul asupra performanței</i> . Cluj-Napoca: Editura Presa Universitară Clujeană. 10. Schein, E. H. (2010). <i>Organizational Culture and Leadership</i> . San Francisco: Jossey-Bass. • YouTube Documentar: <i>Human Resources Social Engineering In The 20th Century</i> – https://www.youtube.com/watch?v=EwNReA5piqI • Harvard Business Review: https://hbr.org • European Agency for Safety and Health at Work – Sondaje climat organizațional: https://osha.europa.eu • Society for Human Resource Management (SHRM): https://www.shrm.org • OECD Skills Outlook: https://www.oecd.org/skills/		

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

- Această corelare contribuie la dezvoltarea competențelor teoretice și aplicative necesare integrării eficiente a absolvenților în mediul organizațional, asigurând relevanța și actualizarea permanentă a conținuturilor de studiu.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Precizia cunoștințelor, calitatea limbajului de specialitate și cantitatea de informații oferite la prezentarea subiectului, utilizarea corectă a limbajului de specialitate, capacitatea de a formula exemple	Prezentarea orală a 2 subiecte din curs selectat pe baza de bilet de evaluare, sau examinare scrisă prin formularea de răspunsuri la două subiecte de sinteză (la alegerea grupei de studenți).	70% din care: 10% din oficiu 30% proiectul 30% evaluare teoretică
	Relevanța temei alese, claritatea formulării ipotezei, corelarea conceptelor teoretice cu analiza empirică, argumentarea sociologică și coerența metodologică.	Evaluare orală prin susținerea unui proiect individual de cercetare aplicată, ales din tematica disciplinei.	
10.5 Seminar/laborator /proiect	Implicare activă, calitatea analizelor de caz, aplicarea conceptelor în exerciții practice, capacitatea de colaborare și prezentare.	Evaluare continuă pe parcursul semestrului – studii de caz, eseuri aplicative, simulări și dezbateri.	30%
10.6 Standard minim de performanță			
Studentul trebuie să demonstreze capacitatea de a utiliza corect conceptele fundamentale ale sociologiei relațiilor internaționale, să identifice corelații între actori globali și fenomene sociale și să aplice o metodă de cercetare de bază în analiza unei teme internaționale relevante.			

Data completării
04.04.2025

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

Data avizării în Departament

Semnătura Directorului Departamentului

04.04.2025