

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea „Transilvania” din Brașov
1.2 Facultatea	Facultatea de Sociologie și Comunicare
1.3 Departamentul	Departamentul de științe sociale și ale comunicării
1.4 Domeniul de studii de ¹⁾	Sociologie
1.5 Ciclul de studii ²⁾	Master
1.6 Programul de studii/ Calificarea	Gestiunea și dezvoltarea resursei umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Diagnoza organizațională							
2.2 Titularul activităților de curs	Conf. univ. dr. Ștefan-Vasile Ungurean							
2.3 Titularul activităților de seminar/ laborator/ proiect	Conf. univ. dr. Ștefan-Vasile Ungurean							
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	Conținut ³⁾	DCA
							Obligativitate ³⁾	DI

3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/ laborator/ proiect	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/ laborator/ proiect	14
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					41
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					42
Pregătire seminare/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și eseuri					69
Tutoriat					4
Examinări					2
Alte activități.....					
3.7 Total ore de activitate a studentului	158				
3.8 Total ore pe semestru	200				
3.9 Numărul de credite ⁵⁾	8				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

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

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	• Sală de curs dotată cu calculator și videoproiector;
-------------------------------	--

5.2 de desfășurare a seminarului/ laboratorului/ proiectului	Sală de seminar dotată cu calculator și videoproiector;
--	---

6. Competențe specifice acumulate (conform grilei de competențe din planul de învățământ)

Competențe profesionale	RÎ1 Descrierea critică a supozițiilor teoretice și pragmatice ale administrării personalului. R.Î.6. Coordonarea proiectelor privind schimbarea și dezvoltarea organizațională.
Competențe transversale	R.Î.1. Elaborarea unui proiect de specialitate aplicând principii, norme și valori de etică și deontologie profesională; R.Î.4. Gestiunea comunicării interpersonale și a conflictelor în mediul organizațional;

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din competențele specifice acumulate)

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Prezentarea, explicarea și descrierea fundamentelor teoretice ale conceptelor și noțiunilor utilizate în sociologia organizațiilor, furnizate de principalii teoreticieni ai domeniului, de diferitele paradigme ale domeniului;
7.2 Obiectivele specifice	- Interpretarea realității sociale prin aplicarea cunoștințelor fundamentale; - Definierea, clasificarea și alegerea modelelor, tehnicilor și procedeelelor utilizate în identificarea și soluționarea unor probleme ale organizației; - Descrierea conceptelor, teoriilor și paradigmelor utilizate în teoria organizației; cercetarea socială; - Aprecierea utilizării cunoștințelor teoretice și aplicarea în analiza unor probleme sociale concrete din viața organizațiilor

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Număr de ore	Observații
I. Curs introductiv: despre acțiunea socială; 1. Modelul weberian al acțiunii sociale; 2. Tipuri de relații sociale: cooperare, competiție, conflict, schimb, coerciție (modelul disciplinar); 3. Teoria jocurilor; 4. Despre expectanțe; predicție și profeție.	Prelegere - problematizare; - studii de caz;	6	
II. Despre structura organizației; 1. Semnificația noțiunii de structură a organizației; 2. Tipuri de structuri ale organizației; 3. Dimensiunile structurii.		4	
III. Cultura organizațională; 1. Artefacte și limbaj, 2. Despre norme; valori și simboluri; 3. Despre erou; credințe și atitudini;		4	

4. Cercetările lui Peters și Waterman; 5. Povești, povestiri, mituri, rituri și ritualuri.			
IV. Evaluarea culturii organizaționale; 1. Abordarea consens-intensitate; 2. Cultura organizațională ca metaforă; 3. Modele de evaluare a culturii organizaționale: Harrison-Handy, Deal-Kennedy, Scholz.		4	
V. Modele de analiză a culturii organizaționale; compararea culturilor organizaționale; dimensiuni (teoria Hofstede); 1. Evaluarea distanței de putere; 2. Acceptarea- evitarea incertitudinii; 3. Masculinitate- feminitate; 4. Individualism-colectivism; 5. Orientarea pe termen lung- orientarea pe termen scurt.		6	
VI. Putere și conducere în organizație; climat organizațional; 1. Tipuri de puteri în organizație; 2. Stiluri de conducere; teoria situațională a conducerii a lui Fiedler; 3. Tipuri de climat organizațional.		4	

Bibliografie

1. Brown, Andrew, 1998, „*Organisational Culture*”, Prentice Hall, 1998;
2. Crozier, Michel - Friedberg, Erhard, 1977, „*L'Acteur et le Systeme- Les contraintes de l'action collective*”, Editions du Seuil, Paris;
3. Deutsch, Morton, 1973, „*The Resolution of Conflict*”, ed. New Yorker;
4. Drucker, Peter F., 1993, „*Inovația și sistemul antreprenorial*”, Ed. Enciclopedică, București;
5. „*The Essential Drucker- selecție din lucrările de management ale lui Peter Drucker*”, ed Meteor Press,
6. Durkheim, Emile, 2005, „*Formele religioase ale vieții cotidiene*”, ed. Antet, Filipeștii de Târg, jud. Prahova;
7. Friedberg, Erhard, 1997, „*Organizația în „Tratat de Sociologie*”, Ed. Humanitas;
8. Kanter, Moss, Rosabeth, 2006, „*Frontierele managementului*” Meteor Press;
9. Hargreaves Heap Shaun P. – Varoufakis, Yanis, 1995, „*Game Theory - A Critical Introduction*”, ed. Routledge, London; Hofstede, Geert, 2003, „*Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, Organizations Across Nations*”, ed. Sage
10. Luthans, Fred, 1985, „*Organizational Behavior*”, Mc. Graw – Hill;
11. March, J.G. – Simon, H.A., 1979, „*Les organisations*” Ed. Bordas;
12. McAdams, David, 2014 „*Teoria jocurilor și arta transformării situațiilor strategice*”, ed. Publica
10. Peters, Tom - Thomas, Watterman, 1988, „*In Search of Excellence- Lessons from Americas Best Run Companies*” ed. Harper Business Essentials;
11. Perrow, Charles, 1986, „*Complex Organizations- A Critical Essay*”, Random House;
12. D.S. Pugh - D.J. Hickson, 1994, „*Contribuții la studiul organizațiilor*”, Codecs;
13. Ritzer, George, 1996, „*Modern Sociological Theory*” ed. Mc.Graw-Hill,

Senior, Barbara, 2002, „*Organisational Change*” Prentice Hall;
 14. Weber, Max, 1978, „*Economy and Society- An Outline of Interpretative Sociology*”, University of California Press;
 15. Weber, Max, 2007 „*Etica protestantă și spiritul capitalismului*” ed. Humanitas;

8.2 Seminar/ laborator/ proiect	Metode de predare- învățare	Număr de ore	Observații
I: Prima parte; 1. „A plăti mai mult pentru mai puțin: de ce bonusurile mari nu funcționează întotdeauna”; 2. „Sensul muncii”; 3. „De ce subestimăm ceea ce facem”; 4. „Respingerea ideilor celuilalt”; 5. „În apărarea răzbunării; ce ne împinge să căutăm dreptatea?”;	5 studii de caz: prezentarea de către un masterand a unui studiu de caz din capitolul inclus în tematica bibliografică; (5 prezentări) Conversația; Dezbateră;	4 ore	
II: Partea a doua		4 ore	
1. „Despre adaptare; de ce ne obișnuim cu lucrurile”; 2. „ Pe gustul meu sau nu? ”; 3. „ Când o piață cade”; 4. „Despre empatie și emoție” ; 5. „ Efectele pe termen lung ale emoțiilor de scurtă durată”; 6. „ Lecțiile actelor noastre iraționale”;	6 studii de caz: prezentarea de către un masterand a unui studiu de caz din capitolul inclus în tematica bibliografică (6 prezentări) Conversația; Dezbateră.	4 ore	
III. Partea a treia 1. „Adevărul despre relativitate”; 2. „Eroarea amăgitoare a conceptului de cerere și ofertă” , 3. „ Cât costă un zero”; 4. „Costul normelor sociale”.	4 studii de caz: prezentarea de către un masterand a unui studiu de caz din capitolul inclus în tematica bibliografică;(4 prezentări) Conversația; Dezbateră.	2	
IV. Partea a patra-; 1. „Prețul piperat al posesiunii”; 2. „Prea multe uși deschise”; 3. „Efectul așteptărilor”; 4. „ Puterea prețului”; 5. „Frmarea unei echipe”.	5 studii de caz: prezentarea de către un masterand a unui studiu de caz din capitolul inclus în tematica bibliografică; (5 prezentări) Conversația; Dezbateră.	4	

Bibliografie:

Ariely, Dan, 2013 „*Irațional în mod previzibil. Forțele ascunse care ne influențează deciziile*” ed. Publica ;

Ariely, Dan, 2011 „*Iraționalitatea benefică*”, ed. Publica;

Thaler, Richard, 2015 „*Comportament inadecvat. Nașterea economiei comportamentale*” ed. Publica;

9. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunităților epistemice, ale asociațiilor profesionale și ale angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

După un semestru de „*Diagnoză organizațională*” se așteaptă ca masterandul să fie capabil să poată elabora un miniproiect de diagnoză a unei firme, plecând de la presuposițiile legate de vizibilitatea firmei (artefacte), analiza documentelor (prezentarea pe site-ul firmei) și a informațiile existente pe internet;

10. Evaluare

Tip de activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	1. se va urmări capacitatea masterandului de a explica și interpreta unul sau mai multe dintre conceptele predate;	Examen scris ce conține: - construire de matrici explicative pe cazuri date; - itemi subiectivi: rezolvare de probleme; solicitare de răspunsuri;	80 la sută
	2. se va urmări capacitatea masterandului de a semnifica, pe baza unui concept sau noțiune a un segment dat al realității.		
10.5 Seminar/ laborator/ proiect	Situația prezențelor	Direct proporțională cu numărul de prezențe	20 la sută
	Utilizarea adecvată a conceptelor și teoriilor specifice; - Masteranzii care prezintă studiile de caz din bibliografia dată vor primi un bonus în evaluare;	Itemi obiectivi pe bază de argumentări și participare la dezbateri;	
10.6 Standard minim de performanță			
- Identificarea și documentarea unei soluții pentru probleme specifice de resurse umane; - Elaborarea și susținerea în limba română și într-o limbă de circulație internațională a unei lucrări de specialitate pe o temă actuală în domeniu, utilizând diverse surse și instrumente de informare.			

Prezenta Fișă de disciplină a fost avizată în ședința de Consiliu de departament din data de 22/09/2024 și aprobată în ședința de Consiliu al facultății din data de 23/09/2024.

Conf. univ. dr. Horia Moasa Decan 	Prof. Univ. dr. Gabriela Rățulea Director de departament 
Conf. Univ. Dr. Ștefan-Vasile UNGUREAN Titular de curs 	Conf. Univ. Dr. Ștefan-Vasile UNGUREAN Titular de seminar/ laborator/ proiect 

Notă:

- ¹⁾ Domeniul de studii - se alege una din variantele: Licență/ Masterat/ Doctorat (se completează conform cu Nomenclatorul domeniilor și al specializărilor/ programelor de studii universitare în vigoare);
- ²⁾ Ciclul de studii - se alege una din variantele: Licență/ Masterat/ Doctorat;
- ³⁾ Regimul disciplinei (conținut) - se alege una din variantele: DF (disciplină fundamentală)/ DD (disciplină din domeniu)/ DS (disciplină de specialitate)/ DC (disciplină complementară) - pentru nivelul de licență; DAP (disciplină de aprofundare)/ DSI (disciplină de sinteză)/ DCA (disciplină de cunoaștere avansată) - pentru nivelul de masterat;
- ⁴⁾ Regimul disciplinei (obligativitate) - se alege una din variantele: DI (disciplină obligatorie)/ DO (disciplină opțională)/ DFac (disciplină facultativă);
- ⁵⁾ Un credit este echivalent cu 25 de ore de studiu (activități didactice și studiu individual).

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea Transilvania din Brașov
1.2 Facultatea	Sociologie și Comunicare
1.3 Departamentul	Științe Sociale și ale Comunicării
1.4 Domeniul de studii de masterat ¹⁾	Sociologie
1.5 Ciclu de studii ²⁾	Masterat
1.6 Programul de studii/ Calificarea	Gestiunea și dezvoltarea resursei umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Asigurarea resursei umane (<i>staffing</i>)							
2.2 Titularul activităților de curs	prof. dr. Carmen Buzea							
2.3 Titularul activităților de seminar/ laborator/ proiect	conf. dr. Horia Moașa							
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	Conținut ³⁾	DAP
							Obligativitate ⁴⁾	DI

3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/ laborator/ proiect	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/ laborator/ proiect	14
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					52
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					51
Pregătire seminare/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și eseuri					47
Tutoriat					4
Examinări					4
Alte activități.....					
3.7 Total ore de activitate a studentului	158				
3.8 Total ore pe semestru	200				
3.9 Numărul de credite ⁵⁾	8				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• nu este cazul
4.2 de competențe	• nu este cazul

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	• sala de curs configurată pentru utilizarea videoproiectorului și a aplicației Power Point (.ppt)
5.2 de desfășurare a seminarului/ laboratorului/ proiectului	• sala de seminar configurată pentru utilizarea videoproiectorului și a aplicației Power Point (.ppt)

6. Competențe specifice acumulate (conform grilei de competențe din planul de învățământ)

Competențe profesionale	C1. Producerea și gestionarea stocurilor de cunoștințe necesare pentru definirea și dezvoltarea proceselor de staffing R.Î.1. Descrierea critică a supozițiilor teoretice și pragmatice ale administrării personalului. R.Î.2. Realizarea, proiectarea și coordonarea activităților și procesului de asigurare a resursei umane (staffing): recrutare – inclusiv head-hunting, selecție, integrare, concediere, pensionare.
Competențe transversale	CT1 Orientare și reorientare în diversitatea de joburi, cariere și roluri publice asociate gestiunii resursei umane R.Î.1. Elaborarea unui proiect de specialitate aplicând principii, norme și valori de etică și deontologie profesională. R.Î.2. Coordonarea unei echipe pentru realizarea unui proiect sau a unei aplicații practice. R.Î.3. Gestiunea comunicării interpersonale și a conflictelor în mediul organizațional.

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din competențele specifice acumulate)

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Cunoașterea procedurilor de <i>staffing</i> (recrutare, selecție, integrare) și dezvoltarea abilităților și a capacității de implementare a acestora în organizații.
7.2 Obiectivele specifice	- Elaborarea strategiei și politicilor de <i>staffing</i>. - Aplicarea corectă a tehnicilor și procedeele specifice procesului de asigurare a resursei umane. - Elaborarea documentației și a instrumentelor de lucru specifice funcțiunii de asigurare a resursei umane.

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Număr de ore	Observații
1. Proiectarea postului (<i>job design</i>). Teoria caracteristicilor postului. Aspecte conexe proiectării postului.	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
2. Analiza postului. Metode de analiză a postului.	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
3. Analiza competențelor și a rolurilor. Metode de analiză a competențelor și a rolurilor.	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
4. Elaborarea fișei de post și a specificației postului.	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
5. Planificarea resursei umane. Metode de planificare.	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
6. Analiza fluctuației de personal. Planul de menținere a angajaților.	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
7. Procesul de recrutare. Metode de recrutare.	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
8. Procesul de selecție. Trierea candidaturilor. Metode de triere.	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
9. Procesul de selecție. Metode de selecție propriu-zisă.	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	

10. Validitatea predictivă a metodelor de selecție.	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
11. Integrarea personalului. Programul de orientare a noilor angajați.	Prelegere pe baza prezentării .ppt	2	
12. Programul de socializare a noilor angajați.	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
13. Indicatori de performanță în procesul de <i>staffing</i> .	Prelegere pe baza prezentării .ppt	2	
14. Elaborarea bugetului pentru procedurile de asigurare a resursei umane.	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
Bibliografie Armstrong, M. & Taylor, S. (2023). <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i>. 16th Edition. London: Kogan Page Buzea, C. (2021). Recrutarea. În C. Buzea & H. Moașa (Eds.), <i>Managementul Resursei Umane. Teorii în practica profesională</i> (pp. 89-98). Institutul European. Buzea, C. (2007). <i>Asigurarea resursei umane (staffing). 80 de întrebări și răspunsuri despre recrutarea, selecția și integrarea resursei umane</i>. Brașov: Editura Universității Transilvania din Brașov. Heneman, H.G., Heneman, R. L. și Judge, T. (2003). <i>Staffing Organizations</i>. Richard Irwin.			
8.2 Seminar/ laborator/ proiect	Metode de predare-învățare	Număr de ore	Observații
1. Introductiv: obiective, organizare, criterii de evaluare. Exerciții de autocunoaștere și <i>self-presentation</i> .	joc de rol, simulare, analiza activității grupurilor mici	1	
2. Elaborarea instrumentelor de analiză a posturilor.	aplicație practică, exerciții	2	
3. Elaborare <i>job description</i> și <i>person specification</i> .	aplicație practică, exerciții	2	
4. Elaborarea dosarului de candidatură.	aplicație practică, exerciții	1	
5. Procedura de recrutare. Analiza temelor de casă. Elaborarea anunțurilor de recrutare.	aplicație practică, exerciții	2	
6. Procedura de selecție. Analiza bateriilor de selecție elaborate ca teme de casă. Interviu de selecție.	joc de rol, simulări	2	
7. Conceperea programului de integrare.	aplicație practică, exerciții	2	
8. Analiza fluctuației de personal.	aplicație practică, exerciții	1	
9. Elaborarea bugetului pentru procedurile de asigurare a resursei umane.	aplicație practică, exerciții	1	
Bibliografie Armstrong, M. & Taylor, S. (2023). <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i>. 16th Edition. London: Kogan Page Buzea, C. (2021). Recrutarea. În C. Buzea & H. Moașa (Eds.), <i>Managementul Resursei Umane. Teorii în practica profesională</i> (pp. 89-98). Institutul European. Buzea, C. (2007). <i>Asigurarea resursei umane (staffing). 80 de întrebări și răspunsuri despre recrutarea, selecția și integrarea resursei umane</i>. Brașov: Editura Universității Transilvania din Brașov. Heneman, H.G., Heneman, R. L. și Judge, T. (2003). <i>Staffing Organizations</i>. Richard Irwin.			

9. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunităților epistemice, ale asociațiilor profesionale și ale angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

Disciplina formează competențele de bază pentru exercitarea rolurilor de specialist și coordonator RU responsabil cu proiectarea și implementarea strategiei de <i>staffing</i> .

10. Evaluare

Tip de activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Utilizarea corectă a terminologiei.	Evaluare orală	20
	Realizarea unui proiect de <i>staffing</i> pentru o organizație beneficiară/client	Prezentare proiect	50
10.5 Seminar/ laborator/ proiect	Elaborarea documentației și a instrumentelor necesare implementării strategiei și politicilor de asigurare a resursei umane.	Teme de casă, evaluare orală	30
10.6 Standard minim de performanță			
Prezentarea unui proiect de <i>staffing</i> și argumentarea soluțiilor propuse.			

Prezenta Fișă de disciplină a fost avizată în ședința de Consiliu de departament din data de 22/09/2024 și aprobată în ședința de Consiliu al facultății din data de 23/09/2024.

Conf. univ. dr. Horia Moașa Decan	Prof. Univ. dr. Gabriela Rățulea Director de departament
Prof. dr. Carmen BUZEA Titular de curs	Conf. dr. Horia MOAȘA Titular de seminar/ laborator

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea Transilvania din Brașov
1.2 Facultatea	Sociologie și Comunicare
1.3 Departamentul	Științe Sociale și ale Comunicării
1.4 Domeniul de studii de masterat ¹⁾	Sociologie
1.5 Ciclul de studii ²⁾	Masterat
1.6 Programul de studii/ Calificarea	Gestiunea și dezvoltarea resursei umane/ Expert în managementul resursei umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	TEAM BUILDING							
2.2 Titularul activităților de curs	Lector dr. Mardache Andreea-Claudia							
2.3 Titularul activităților de seminar/ laborator/ proiect	Lector dr. Mardache Andreea-Claudia							
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	1	2.6 Tipul de evaluare	C	2.7 Regimul disciplinei	Conținut ³⁾	DAP
							Obligativitate ⁴⁾	DI

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/ proiect	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	14	3.6 seminar/ laborator/ proiect	28
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					40
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					20
Pregătire seminare/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și eseuri					68
Tutoriat					1
Examinări					4
Alte activități.....					
3.7 Total ore de activitate a studentului	133				
3.8 Total ore pe semestru	175				
3.9 Numărul de credite ⁵⁾	7				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• <i>nu este cazul</i>
4.2 de competențe	• <i>nu este cazul</i>

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	• echipament de videoproiecție
5.2 de desfășurare a seminarului/ laboratorului/proiectului	• sală cu echipament de videoproiecție și cu configurare spațială variabilă

6. Competențe specifice acumulate (conform grilei de competențe din planul de învățământ)

Competențe profesionale	R.Î.4. Gestiunea și implementarea programelor de dezvoltarea resursei umane: motivare, team-building, training, coaching, mentoring, dezvoltarea creativității, dezvoltarea abilităților manageriale:
Competențe transversale	R.Î.1. Elaborarea unui proiect de specialitate aplicând principii, norme si valori de etica si deontologie profesionala.

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din competențele specifice acumulate)

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Formarea atitudinii favorabile față de conduitele inovatoare; formarea în dezvoltarea creativității și utilizarea tehnicilor creative.
7.2 Obiectivele specifice	- formarea abilităților de facilitator; - formarea capacității de concepere și proiectare a jocurilor de team-building pe o lege dintr-o teorie științifică din domeniul social-uman.

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Număr de ore	Observații
1. Introducere. Conceptul psihosociologic de grup (<i>small group</i>)	Prelegere pe baza prezentării .ppt, analiza de caz, dezbateri	2	
2. Tipologia grupurilor	Prelegere pe baza prezentării .ppt, analiza de caz, dezbateri	2	
3. Stadiile evolutive ale grupurilor	Prelegere pe baza prezentării .ppt, analiza de caz, dezbateri	2	
4. Conducerea reuniunilor de grup	Prelegere pe baza prezentării .ppt, analiza de caz, dezbateri	2	
5. Jocurile de <i>team building</i> .	Prelegere pe baza prezentării .ppt, analiza de caz, dezbateri	2	
6. Tipologia jocurilor de <i>team building</i> . Conceperea și proiectarea de noi jocuri de <i>team building</i>	Prelegere pe baza prezentării .ppt, analiza de caz, dezbateri	2	
7. Jocurile de <i>team building</i> ca experimente inverse. Dramaturgia montării legilor teoretice	Prelegere pe baza prezentării .ppt, analiza de caz, dezbateri	2	

Bibliografie

Bourner, T., Martin, V., Race, Ph. (1993). *Workshops That Work*. New York: McGraw-Hill.

Campbell, C. G., Babik, I., Landrum R. E. (2024). *Innovative Approaches to Teaching and Assessing Teamwork in Higher Education. Setting Priorities, Using Evidence-Informed Practices, and Avoiding Pitfalls*. New York: Routledge.

Crawford, L. A., Novak, K. B. (2024). *Individual and Society. Sociological Social Psychology (Third Edition)*. New York: Routledge.

De Visscher, P., Neculau, A. (coord.). (2001). *Dinamica grupurilor. Texte de bază*. Iași: Editura Polirom.

Elgood, Ch. (1996). *Using Management Games* (second edition). Hampshire: Gower Press.

Gilovich, T., Keltner, D., Chen, S., Nisbett, R.E. (2024). *Social Psychology* (sixth edition). New York : W.W. Norton & Company.

Harpham, M. (2023). *Teamwork Plain and Simple. 5 Key Ingredients to Team Success in Schools*. New York: Routledge.

Holpp, L. (1999). *Managing Teams*. New York: McGraw-Hill.

Kroenhert, G. (1993). *100 Training Games*. New York: McGraw-Hill.

Kroenhert, G. (2005). *103 Additional Training Games*. New York: McGraw-Hill.

Kroenhert, G. (2005). *101 More Training Games*. New York: McGraw-Hill.

Larson, C. E., Lafasto, F. M. J. (1989). *TeamWork: What Must Go Right, What Can Go Wrong*. Newbury Park: Sage Publ.

Mankins, M., Garton, E. (2017). *Time, Talent, Energy. Overcome Organizational Drag and Unleash Your Team's Productive Power*. Boston, Massachusetts: Harvard Business Review Press.

Motschnig, R., Ryback, D. (2016). *Transforming Communication in Leadership and Teamwork. Person-Centered Innovations*. Cham, Switzerland: Springer International Publishing AG.

Myers, D.G., Twenge, J.M. (2022). *Social Psychology* (Fourteenth Edition). New York, NY : McGraw Hill Education.

Newstrom, J., Scanell, E. (1998). *The Big Book of Team Building Games*. New York: McGraw-Hill.

Parker, G., Kropp, R. (2001). *Team Workout*. New York: AMACOM – American Management Association.

Salas, E., Rico, R., Passmore, J. (Eds) (2017). *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Team Working and Collaborative Processes*. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.

Sheikh, R.A. (2022). *Blue Shark Team-Building. Leading High-Performance Teams during a Crisis*. Taylor & Francis Group, LLC.

Thiagarajan, S. (1999). *Teamwork and Teamplay*. San Francisco: Jossey-Bass Pfeiffer.

Williams, H. (1996). *Managing Groups and Teams*. Hertfordshire Prentice Hall.

Winter, G. (2024). *Think one team. The Essential Guide to Building and Connecting Teams* (third edition). Melbourne, Victoria: John Wiley & Sons Australia, Ltd.

8.2 Seminar/ laborator/ proiect	Metode de predare-învățare	Număr de ore	Observații
1. Exerciții cu jocuri de <i>icebreaking</i>	Jocuri interactive	2	
2. Exerciții cu jocuri de intercunoaștere	Jocuri interactive	4	
3. Exerciții cu jocuri de comunicare	Jocuri interactive	4	
4. Exerciții cu jocuri de <i>self-presentation</i>	Jocuri interactive	4	
5. Exerciții cu jocuri de energizare la mijlocul cursei	Jocuri interactive	2	
6. Exerciții cu jocuri de învățare în grup	Jocuri interactive	4	
7. Exerciții cu jocuri de percepție	Jocuri interactive	4	
8. Exerciții cu jocuri de <i>self-management</i>	Jocuri interactive	4	

Bibliografie

Bourner, T., Martin, V., Race, Ph. (1993). *Workshops That Work*. New York: McGraw-Hill.

Campbell, C.. G., Babik, I., Landrum R. E. (2024). *Innovative Approaches to Teaching and Assessing Teamwork in Higher Education. Setting Priorities, Using Evidence-Informed Practices, and Avoiding Pitfalls*. New York: Routledge.

Crawford, L. A., Novak, K. B. (2024). *Individual and Society. Sociological Social Psychology* (Third Edition). New York: Routledge.

De Visscher, P., Neculau, A. (coord.). (2001). *Dinamica grupurilor. Texte de bază*. Iași: Editura Polirom.

Elgood, Ch. (1996). *Using Management Games* (second edition). Hampshire: Gower Press.

Gilovich, T., Keltner, D., Chen, S., Nisbett, R.E. (2024). *Social Psychology* (sixth edition). New York : W.W. Norton &

Company.

- Harpham, M. (2023). *Teamwork Plain and Simple. 5 Key Ingredients to Team Success in Schools*. New York: Routledge.
- Holpp, L. (1999). *Managing Teams*. New York: McGraw-Hill.
- Kroenhert, G. (1993). *100 Training Games*. New York: McGraw-Hill.
- Kroenhert, G. (2005). *103 Additional Training Games*. New York: McGraw-Hill.
- Kroenhert, G. (2005). *101 More Training Games*. New York: McGraw-Hill.
- Larson, C. E., Lafasto, F. M. J. (1989). *TeamWork: What Must Go Right, What Can Go Wrong*. Newbury Park: Sage Publ.
- Mankins, M., Garton, E. (2017). *Time, Talent, Energy. Overcome Organizational Drag and Unleash Your Team's Productive Power*. Boston, Massachusetts: Harvard Business Review Press.
- Motschnig, R., Ryback, D. (2016). *Transforming Communication in Leadership and Teamwork. Person-Centered Innovations*. Cham, Switzerland: Springer International Publishing AG.
- Myers, D.G., Twenge, J.M. (2022). *Social Psychology* (Fourteenth Edition). New York, NY : McGraw Hill Education.
- Newstrom, J., Scanell, E. (1998). *The Big Book of Team Building Games*. New York: McGraw-Hill.
- Parker, G., Kropp, R. (2001). *Team Workout*. New York: AMACOM – American Management Association.
- Salas, E., Rico, R., Passmore, J. (Eds) (2017). *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Team Working and Collaborative Processes*. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Sheikh, R.A. (2022). *Blue Shark Team-Building. Leading High-Performance Teams during a Crisis*. Taylor & Francis Group, LLC.
- Thiagarajan, S. (1999). *Teamwork and Teamplay*. San Francisco: Jossey-Bass Pfeiffer.
- Williams, H. (1996). *Managing Groups and Teams*. Hertfordshire Prentice Hall.
- Winter, G. (2024). *Think one team. The Essential Guide to Building and Connecting Teams* (third edition). Melbourne, Victoria: John Wiley & Sons Australia, Ltd.

9. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunităților epistemice, ale asociațiilor profesionale și ale angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

Conținutul disciplinei este actualizat și este în concordanță cu activitățile desfășurate în alte centre universitare din țară și din străinătate.

10. Evaluare

Tip de activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs		Proiect oral	60%
10.5 Seminar/ laborator/ proiect		Implementare jocuri de team building	40%
10.6 Standard minim de performanță	•Expertiză în proiectarea și implementarea unui stagiu de team building.		

Prezenta Fișă de disciplină a fost avizată în ședința de Consiliu de departament din data de 22/09/2024 și aprobată în ședința de Consiliu al facultății din data de 23/09/2024.

Conf. univ. dr. Horia Moașa Decan	Prof. Univ. dr. Gabriela Rățulea Director de departament
Titular de curs Lector univ.dr. Andreea-Claudia MARDACHE	Titular de seminar/ laborator/ proiect Lector univ.dr. Andreea-Claudia MARDACHE

Notă:

- ¹⁾ Domeniul de studii - se alege una din variantele: Licență/ Masterat/ Doctorat (se completează conform cu Nomenclatorul domeniilor și al specializărilor/ programelor de studii universitare în vigoare);
- ²⁾ Ciclul de studii - se alege una din variantele: Licență/ Masterat/ Doctorat;
- ³⁾ Regimul disciplinei (conținut) - se alege una din variantele: **DF** (disciplină fundamentală)/ **DD** (disciplină din domeniu)/ **DS** (disciplină de specialitate)/ **DC** (disciplină complementară) - pentru nivelul de licență; **DAP** (disciplină de aprofundare)/ **DSI** (disciplină de sinteză)/ **DCA** (disciplină de cunoaștere avansată) - pentru nivelul de masterat;
- ⁴⁾ Regimul disciplinei (obligativitate) - se alege una din variantele: **DI** (disciplină obligatorie)/ **DO** (disciplină opțională)/ **DFac** (disciplină facultativă);
- ⁵⁾ Un credit este echivalent cu 25 de ore de studiu (activități didactice și studiu individual).

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea Transilvania din Brașov
1.2 Facultatea	Sociologie și Comunicare
1.3 Departamentul	Științe Sociale și ale Comunicării
1.4 Domeniul de studii de masterat ¹⁾	Sociologie
1.5 Ciclul de studii ²⁾	Masterat
1.6 Programul de studii/ Calificarea	Gestiunea și Dezvoltarea Resursei Umane/ specialist în gestiunea și dezvoltarea resursei umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Comunicare organizațională							
2.2 Titularul activităților de curs	Conf. dr. Briciu Victor							
2.3 Titularul activităților de proiect	Conf. dr. Briciu Victor							
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	C	2.7 Regimul disciplinei	Conținut ³⁾	DS
							Obligativitate ⁴⁾	DI

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 proiect	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	14	3.6 proiect	28
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					48
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					30
Pregătire seminarii/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și eseuri					40
Tutoriat					10
Examinări					5
Alte activități.....					
3.7 Total ore de activitate a studentului	133				
3.8 Total ore pe semestru	175				
3.9 Numărul de credite ⁵⁾	7				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• Nu e cazul
4.2 de competențe	• Nu e cazul

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	• sala de curs configurată pentru utilizarea videoproiectorului și a aplicației Power Point (.ppt)/ platformă e-learning pentru desfășurare online
5.2 de desfășurare a proiectului	• sala de seminar configurată pentru utilizarea videoproiectorului și a aplicației Power Point (.ppt)

6. Competențe specifice acumulate (conform grilei de competențe din planul de învățământ)

Competențe profesionale	R.Î.4. Gestiunea și implementarea programelor de dezvoltarea resursei umane: motivare, team-building, training, coaching, mentoring, dezvoltarea creativității, dezvoltarea abilităților manageriale. R.Î.6. Coordonarea proiectelor privind schimbarea și dezvoltarea organizațională.
Competențe transversale	R.Î.1. Elaborarea unui proiect de specialitate aplicând principii, norme și valori de etică și deontologie profesională. R.Î.4. Gestiunea comunicării interpersonale și a conflictelor în mediul organizațional.

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	• Aplicarea modelelor teoretice în vederea implementării strategiilor și politicilor de consolidare și dezvoltare a comunicării organizaționale
7.2 Obiectivele specifice	• Dezvoltarea planurilor de comunicare internă în vederea implementării strategiilor de dezvoltare a angajaților. • Cunoașterea rolului specialistului de relații publice în procesul de <i>staffing</i>. • Elaborarea proiectelor specifice de comunicare internă și externă: consolidarea brandului de angajator, elaborarea campaniilor de responsabilitate socială, utilizarea <i>new media</i> în comunicarea organizațională.

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Numar de ore	Observații
Cap. 1 Internetul și Social Media	curs interactiv: întrebări și discuții pe materialelor documentare trimise	2	
1.1. Mediul online			
1.2. Social Media (blog, chat, micro-blog, podcast, RSS, etc)			
1.3. Aplicații specifice Social Media			
1.4. Rețele sociale			
Cap. 2 Recrutarea în mediul online prin aplicații specifice Social Media. Cazul LinkedIn	Metoda studiului cu manualul și alte surse bibliografice	4	
2.1. Introducere și elemente de social networking			
2.2. Definiții privind platforma LinkedIn			
2.3. Soluție pentru recrutarea profesională			
2.4. Identificarea candidaților (inclusiv "pasivi", offline sau greu de abordat) și vânătoarea de ocupații (<i>job hunt</i>)			
2.5. Identitatea online și profilul personal			
2.6. Crearea unei rețele personale prin intermediul LinkedIn			
2.7. Dezvoltarea brandului personal			
2.8. Alte activități de marketing și promovare		2	

2.9. Eticheta în comunicare			
2.10. Alternativa la LinkedIn: Facebook		2	
2.11. Alternativa la LinkedIn: Twitter			
2.12. Alternativa la LinkedIn: Myspace și alte platforme			
2.13. Studii de caz și Perspective de viitor			
2.14. Considerații practice, studii și tendințe privind recrutarea în mediul online prin intermediul LinkedIn			
Cap. 3 Comunicarea și procesul de branding, în context organizațional		2	
3.1. Analiza mediului intern și extern			
3.2. Auditul și comunicarea organizațională			
3.3. Auditul de brand			
3.4. Reputația și managementul impresiilor din perspectiva organizațiilor și în mediul online			
3.5. Promovarea personală, guerilla marketing și elemente de branding personal – un mix al strategiilor din perspectiva angajatului			
3.6. Brandul de angajator		2	
3.7. O perspectivă critică asupra brandurilor			
3.8. <i>Brand Stories</i>			

Bibliografie

- ADLER, Lou, 2010, *The Job-Seeking Status of the Fully-Employed*, document electronic http://www.ikgundemi.com/uploads/6/7/8/0/6780997/linkedin_hiring_survey_whitepaper_dec_2010.pdf, accesat în data de 14.10.2014
- ALBA, Jason, 2007, *I'm on LinkedIn - Now What? A guide to getting the most OUT of LinkedIn*, Silicon Valley, California, p. 7
- ÁLVAREZ del BLANCO, Roberto, *Personal Brands. Manage your life with talent and turn it into a unique experience*, Macmillan Publishers Limited, Basingstoke, Hampshire, 2010, pp. 1-19, 115-134.
- ARRUDA, William și DIXSON, Kirsten, 2007, Career distinction: stand out by building your brand, John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey, pag. 24 - 30, 58 - 67, 74 - 78, 98 - 113, 186 - 192
- BLOSSOM, John, *Content Nation. Surviving and Thriving as Social Media Changes Our Work, Our Lives, and Our Future*, Wiley Publishing, Inc., Indianapolis, 2009, pp. 29-56
- BLUMENTHAL, Ira și WILSON, Jerry, 2008, Managing Brand You: Seven steps to Creating your Most Successful Self, American Management Association, New York, pag. 1 - 32, 33-55, 57-73
- BOGDAN, Aneta, *Branding pe frontul de est – Despre reputație, împotriva curentului*, Brandient, București, 2011, pp. 160-188
- CONNOLLY-AHERN, Colleen și BROADWAY, S. Camille, "The importance of appearing competent: An analysis of corporate impression management strategies on the World Wide Web", în *Public Relations Review*, nr. 33, 2007, pp. 343-345
- CROMPTON, Diane și SAUTTER, Ellen, 2011, *Find a job through social networking: use LinkedIn, Twitter, Facebook, blogs, and more to advance your career*, ed. a II-a, Indianapolis, IIST Works, p.79
- DAVIES, Anna, FIDLER, Devin, GORBIS, Marina, 2011, *Future Work Skills 2020*, Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute,
- EVANS, Dave, *Social Media Marketing. An Hour a Day*, Wiley Publishing, Inc., Indianapolis, 2008, pp. 32-46
- f.a., *Perspective noi - Criza de talente la nivel global: de ce este important acum brandul angajatorului?*,

Manpower, 2009, doc. electronic:

https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/f3595e8040542f64bceabf662953cdfc/RO_The_Global_Talent_Crunch_RO_2009_RO.pdf?MOD=AJPERES, accesat 20.11.2013

- JACOWAY, Kristen, 2010, *I'm in a Job Search-Now What?*, Silicon Valley, California, p.63
- KIRKPATRICK, David, *The Facebook effect: the inside story of the company that is connecting the world*, Simon & Schuster, New York, 2010, pp. 66-85
- LinkedIn Corporation, 2013, **2013 Global Recruiting Trends - Top 5 Talent Acquisition Trends You Need to Know**, document electronic <http://talent.linkedin.com/blog/index.php/2013/06/top-u-s-talent-acquisition-trends-for-2013>, accesat în data de 14.10.2014
- MARINESCU, Georgeta E., "Brandul de angajator – cerință esențială pentru performanța durabilă în managementul organizației", în *Revista Strategii Manageriale*, anul I, Nr. 4(14), Ed. Independenta Economica, Pitești, 2011, pp. 64-73
- MITRUȚIU, Mircea, „Analiza rețelelor sociale”, document electronic, http://www.banatbusiness.ro/_files/edit_texte/fisiere/Analiza_retelelor_sociale.pdf, accesat în data de 14.10.2014, Timișoara, 2005
- MUCCHIELLI, Alex, *Comunicarea în instituții și organizații*, Ed. Polirom, Iași, 2008, pp. 27-42, 63-83, 97-114, 207-226, 241-260
- MUCCIO, Chris; BURNS, David și MURRAH, Peggy, 2009, *42 Rules for 24-Hour Success on LinkedIn*, Silicon Valley, California, p.6, p.10, p.188
- Myjob, 2012, *Recrutarea prin Social Media în România*, document electronic, <http://www.myjob.ro/angajatori/recrutare-social-media.html>, accesat în data de 14.10.2014
- NEGRARU, Cristina, 2012, *Botan, McCann Erickson: In cinci ani nu o sa mai ai un job daca nu te pricepi la digital*, doc. electronic: <http://www.wall-street.ro/articol/Marketing-PR/136160/adrian-botan-mccann-erickson-in-cinci-ani-nu-o-sa-mai-ai-un-job-daca-nu-te-pricepi-la-digital.html>, accesat 21.10.2015
- O'KEEFE, Patricia și CONWAY, Susan, "Impression Management and Legitimacy in an NGO Environment", în *School of Accounting and Corporate Governance, Faculty of Business, University of Tasmania Working Paper Series*, nr. 2, 2008, pp. 1-27
- OLINS, Wally, *Noul ghid de identitate Wolff Olins: cum se inițiază și se susține schimbarea prin managementul identității*, comunicare.ro, București, 2004, pp. 19-27, 54-67
- PHILLIPS, David și YOUNG, Philip, *Online Public Relations. A practical guide to developing an online strategy in the world of social media*, ed. a II-a, Kogan Page Limited, 2009, p. 10-33
- ROGOJINARU, Adela (coord.), *Comunicare și cultură organizațională: idei și practice în actualitate*, Ed. Tritonic, București, 2009, pp. 5-16, 158-170, 238-247
- RUI, Jian Raymond și STEFANONE, Michael, "Strategic image management online. Self-presentation, self-esteem and social network perspectives", în *Information, Communication & Society*, 2013, pp. 1-20
- SCHEPP, Brad și SCHEPP, Debra, 2010, *How to Find a Job on LinkedIn, Facebook, MySpace, Twitter and Other Social Networks*, McGraw-Hill, p.132
- SCHILLER, B., 2013, *Eight New Jobs People Will Have In 2025*, FastCo Exist, doc. electronic: <http://www.fastcoexist.com/3015652/futurist-forum/8-new-jobs-people-will-have-in-2025>, accesat 21.10.2015
- SCOTT, David Meerman, *The New Rules of Marketing and PR. How to Use Social Media, Blogs, News Releases, Online Video, & Viral Marketing to Reach Buyers Directly*, ed. a II-a, John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey, 2010, pp. 37-39
- STĂNIȚ, Alexandra și ȘERBAN Anca, "Managementul talentelor – cheia unei afaceri de succes", în *Management Intercultural*, Volumul XV, nr. 2 (28), 2013, pp. 78-83
- TODERICIU, Ramona și MUSCALU, Emanoil, "Successful brands – the key to the achievements of a company", în *Studies in Business and Economics*, doc. electronic: <http://eccsf.ulbsibiu.ro/RePEc/blg/journal/5114todericiu&muscalu.pdf>,

- TUTEN, Tracy L., Advertising 2.0. Social media marketing in a web 2.0 world, Praeger Publishers, Westport, 2008, pp. 33-48 - UCMS Group, Când și cum folosim rețelele sociale în procesul de recrutare, document electronic http://www.ucmsgroup.ro/ro/resurse/ghiduri-electronice/, accesat în data de 14.10.2014 - VINCENT, Laurence, <i>Legendary brands: unleashing the power of storytelling to create a winning marketing strategy</i>, Dearborn Trade Publishing, Chicago, 2002, pp. la alegere, pentru studiile de caz - WEINBERG, Tamar, The New Community Rules: Marketing on the Social Web, O'Reilly Media, Inc., Sebastopol, 2009, pp. 149-170 - WICKS, Robert H., Understanding audiences: learning to use the media constructively, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers, Mahwah, New Jersey, 2001, pp.163-178 - WILCOX, Dennis et al., <i>Public relations: strategies and tactics</i>, ed. a VII-a, ed. Pearson Education, Inc., 2003, trad. VACIU, Ion et al., <i>Relații publice. Strategii și tactici</i>, Curtea Veche Publishing, București, 2009, pp.266-271 - WINTER, Susan J., SAUNDERS, Carol și HART, Paul, "Electronic window dressing: impression management with Websites", în <i>European Journal of Information Systems</i> nr. 12, 2003, pp. 309–322			
8.2 Proiect	Metode de predare-învățare	Numar de ore	Observații
Tema BRAND STORIES			
1. Identificarea brandului analizat și completarea „filtrului” privind potențialul de branding al organizației (adaptare după de Chernatony și Riley, 1998, p.426)	Lucru in grup și individual, invatare prin proiecte	2	
2. Documentare organizație		2	
3. Stabilirea ghidului de interviu semi-structurat (adaptare după ghidul de interviu propus)		4	
4. Alegerea persoanei/ persoanelor ce urmează a fi interviewate (după anumite criterii de alegere, e.g., personal <i>top management</i>)		4	
5. Programarea întâlnirii		4	
6. Întâlnirea propriu-zisă (observație, interviu, stabilire sau propunere de revedere pentru livrare, predare <i>brand story</i> , colectare dovezi - materiale de promovare și/ sau de comunicare organizațională)		4	
7. Transcrierea discuțiilor, fișă de observație		4	
8. Redactarea poveștii de brand, având modele sursele bibliografice		2	
9. Comunicarea rezultatului către client, feedback client.		2	
Bibliografie			
- AAKER, David A., <i>Building strong brands</i>, The Free Press, Simon & Schuster Inc., New York, 1995 - BOGDAN, Aneta, <i>Branding pe frontul de est – Despre reputație, împotriva curentului</i>, Brandient, București, 2011 - FOG, Klaus, BUDTZ Christian și YAKABOYLU, Baris, <i>Storytelling. Branding in Practice</i>, Springer-Verlag, Berlin Heidelberg, 2005			

- HAIG, Matt, *Brand failures: the truth about the 100 biggest branding mistakes of all time*, Kogan Page, Londra și Philadelphia, 2003
- HAIG, Matt, *Brand royalty: how the world's top 100 brands thrive and survive*, Kogan Page, Londra și Sterling, 2004
- OLINS, Wally, *Noul ghid de identitate Wolff Olins: cum se inițiază și se suține schimbarea prin managementul identității*, comunicare.ro, București, 2004
- VINCENT, Laurence, *Legendary brands: unleashing the power of storytelling to create a winning marketing strategy*, Dearborn Trade Publishing, Chicago, 2002

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

Disciplina formează competențele de bază pentru proiectarea și implementarea proiectelor de comunicare organizațională.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Utilizarea corectă a terminologiei	Evaluare scrisă/ evaluare tip proiect, prezență fizică la examen	50%
	Realizarea unui proiect de comunicare cu publicurile interne ale organizației și argumentarea soluțiilor propuse prin prezență fizică la examen.		
10.5 Proiect	Proiectarea de instrumente pentru implementarea proiectelor de comunicare în context organizațional.	Tema de casă, evaluare proiect scris și susținere orală, prezențe. Criterii privind evaluarea materialului realizat: 1. Surprinderea ideilor fundamentale prezentate de autor (capacitate de sinteză) 2pcte. 2.Utilizarea corectă (d.p.d.v. academic) a citatelor pe care le consideră reprezentative sau interesante 1 pct. 3.Capacitatea de prezentare orală a materialului elaborat 2 pcte. 4.Corectitudine gramaticală (scris și vorbit) 1 pct. 5.Concluzii și părerea personală asupra celor citite 1 pct. 6.Structura sintezei trebuie să cuprindă: 1/3 utilizare de citate esențiale, ce conțin conceptele	50% Participarea la activitățile de proiect, acumularea de prezențe și finalizarea activității de proiect prin acordarea unei note (doar în perioada de activități didactice aferente disciplinei) reprezintă condiție de intrare în examen indiferent de sesiunea în care se face

		principale tratate de autor; 1/3 sintetizare idei autor și comentare citate alese; 1/3 implicare personală, concluzii, recomandări. 2 pcte.	evaluarea.
10.6 Standard minim de performanță			
Prezentarea unui produs realizat în cadrul activităților profesionale desfășurate de-a lungul semestrului și în sesiunea de examene.			

Prezenta Fișă de disciplină a fost avizată în ședința de Consiliu de departament din data de 22/09/2024 și aprobată în ședința de Consiliu al facultății din data de 23/09/2024.

Conf. univ. dr. Horia Moașa Decan 	Prof. Univ. dr. Gabriela Rățulea Director de departament 
Conf. dr. Victor BRICIU Titular de curs 	Conf. dr. Victor BRICIU Titular de proiect 

Notă:

- ¹⁾ Domeniul de studii - se alege una din variantele: Licență/ Masterat/ Doctorat (se completează conform cu Nomenclatorul domeniilor și al specializărilor/ programelor de studii universitare în vigoare);
- ²⁾ Ciclul de studii - se alege una din variantele: Licență/ Masterat/ Doctorat;
- ³⁾ Regimul disciplinei (conținut) - se alege una din variantele: **DF** (disciplină fundamentală)/ **DD** (disciplină din domeniu)/ **DS** (disciplină de specialitate)/ **DC** (disciplină complementară) - pentru nivelul de licență; **DAP** (disciplină de aprofundare)/ **DSI** (disciplină de sinteză)/ **DCA** (disciplină de cunoaștere avansată) - pentru nivelul de masterat;
- ⁴⁾ Regimul disciplinei (obligativitate) - se alege una din variantele: **DI** (disciplină obligatorie)/ **DO** (disciplină opțională)/ **DFac** (disciplină facultativă);
- ⁵⁾ Un credit este echivalent cu 25 de ore de studiu (activități didactice și studiu individual).

FIȘA DISCIPLINEI

Training, Coaching, Mentoring 2025

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea Transilvania Brasov
1.2 Facultatea	Sociologie si Stiintele Comunicarii
1.3 Departamentul	Științe Sociale și ale Comunicării
1.4 Domeniul de studii de ¹⁾	Sociologie
1.5 Ciclul de studii ²⁾	Masterat
1.6 Programul de studii/ Calificarea	Gestiunea și dezvoltarea resursei umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Training, Coaching, Mentoring							
2.2 Titularul activităților de curs	Bogdan Florea							
2.3 Titularul activităților de seminar/ laborator/ proiect	Bogdan Florea							
2.4 Anul de studiu	1	2.5 Semestrul	2	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	Conținut ³⁾	DAP
							Obligativitate ³⁾	DI

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/ proiect	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	14	3.6 seminar/ laborator/ proiect	28
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					53
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					53
Pregătire seminare/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și eseuri					44
Tutoriat					4
Examinări					4
Alte activități.....					
3.7 Total ore de activitate a studentului	158				
3.8 Total ore pe semestru	200				
3.9 Numărul de credite ⁵⁾	8				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

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

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	• sala de curs configurată pentru utilizarea videoproiectorului și a aplicației Power Point (.ppt)
5.2 de desfășurare a	• sala de seminar configurată pentru utilizarea videoproiectorului și a aplicației

seminarului/ laboratorului/ proiectului	Power Point (.ppt)
--	--------------------

6. Competențe specifice acumulate (conform grilei de competențe din planul de învățământ)

Competențe profesionale	R.Î.1. Descrierea critică a supozițiilor teoretice și pragmatice ale administrării personalului. R.Î.4. Gestiunea și implementarea programelor de dezvoltarea resursei umane: motivare, team-building, training, coaching, mentoring, dezvoltarea creativității, dezvoltarea abilităților manageriale. R.Î.6. Coordonarea proiectelor privind schimbarea și dezvoltarea organizațională de dezvoltare a angajaților în organizații
Competențe transversale	R.Î.1. Elaborarea unui proiect de specialitate aplicând principii, norme și valori de etică și deontologie profesională. R.Î.2. Coordonarea unei echipe pentru realizarea unui proiect sau a unei aplicații practice. R.Î.3. Gestiunea comunicării interpersonale și a conflictelor în mediul organizațional.

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din competențele specifice acumulate)

7.1 Obiectivul general al disciplinei	• Înțelegerea și dezvoltarea de programe specifice de dezvoltare personală și profesională
7.2 Obiectivele specifice	• Obținerea de capacități de evaluare a programelor de dezvoltare în organizații

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Număr de ore	Observații
Training, tipuri de training, tehnici	Expunere	4	
Evaluarea eficienței trainingului	Expunere	2	
Coaching: metode și pași	Expunere	2	
Coaching: GROW	Expunere	2	
Mentoring: definiție și metode	Expunere	2	
Recapitulare	Expunere	2	
Bibliografie Note de curs			
8.2 Seminar/ laborator/ proiect	Metode de predare-învățare	Număr de ore	Observații
Dezvoltarea unui proiect de training	Proiect	10	
Conversații de coaching	Proiect, Role play	10	
Dezvoltarea unui proiect de mentorat	Proiect	8	
Bibliografie Note de curs			

9. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunităților epistemice, ale asociațiilor profesionale și ale angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

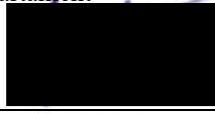
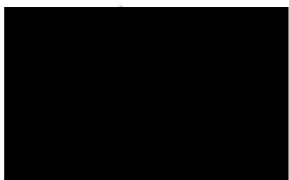
--

10. Evaluare

Tip de activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
-------------------	---------------------------	-------------------------	------------------------------

10.4 Curs	Cunoasterea teoretica	Competente specifice	70%
10.5 Seminar/ laborator/ proiect	Proiecte individuale		30%
10.6 Standard minim de performanță			
Cunoasterea principalelor teorii din domeniu, Competente de creare a unui proiect de training si evaluarea impactului acestuia, copetenta de a construi o conversatie de coaching			

Prezenta Fișă de disciplină a fost avizată în ședința de Consiliu de departament din data de 22/09/2024 și aprobată în ședința de Consiliu al facultății din data de 23/09/2024.

Conf. univ. dr. Horia Moașa Decan 	Prof. Univ. dr. Gabriela Rățulea Director de departament 
Bogdan Florea Titular de curs 	Bogdan Florea Titular de seminar/ laborator/ proiect 

Notă:

- ¹⁾ Domeniul de studii - se alege una din variantele: Licență/ Masterat/ Doctorat (se completează conform cu Nomenclatorul domeniilor și al specializărilor/ programelor de studii universitare în vigoare);
- ²⁾ Ciclul de studii - se alege una din variantele: Licență/ Masterat/ Doctorat;
- ³⁾ Regimul disciplinei (conținut) - se alege una din variantele: **DF** (disciplină fundamentală)/ **DD** (disciplină din domeniu)/ **DS** (disciplină de specialitate)/ **DC** (disciplină complementară) - pentru nivelul de licență; **DAP** (disciplină de aprofundare)/ **DSI** (disciplină de sinteză)/ **DCA** (disciplină de cunoaștere avansată) - pentru nivelul de masterat;
- ⁴⁾ Regimul disciplinei (obligativitate) - se alege una din variantele: **DI** (disciplină obligatorie)/ **DO** (disciplină opțională)/ **DFac** (disciplină facultativă);
- ⁵⁾ Un credit este echivalent cu 25 de ore de studiu (activități didactice și studiu individual).

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea Transilvania din Brașov
1.2 Facultatea	Sociologie și Comunicare
1.3 Departamentul	Științe Sociale și ale Comunicării
1.4 Domeniul de studii de masterat ¹⁾	Sociologie
1.5 Ciclul de studii ²⁾	Masterat
1.6 Programul de studii/ Calificarea	Gestiunea și dezvoltarea resursei umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Tehnici de motivare							
2.2 Titularul activităților de curs	prof. dr. Carmen Buzea							
2.3 Titularul activităților de seminar/ laborator/ proiect	conf. dr. Horia Moașa							
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	II	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	Conținut ³⁾	DAP
							Obligativitate ⁴⁾	DI

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/ proiect	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	14	3.6 seminar/ laborator/ proiect	28
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					55
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					50
Pregătire seminare/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și eseuri					45
Tutoriat					4
Examinări					4
Alte activități.....					
3.7 Total ore de activitate a studentului	158				
3.8 Total ore pe semestru	200				
3.9 Numărul de credite ⁵⁾	8				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• nu este cazul
4.2 de competențe	• nu este cazul

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	• sala de curs configurată pentru utilizarea videoproiectorului și a aplicației Power Point (.ppt)
5.2 de desfășurare a seminarului/ laboratorului/ proiectului	• sala de seminar configurată pentru utilizarea videoproiectorului și a aplicației Power Point (.ppt)

6. Competențe specifice acumulate (conform grilei de competențe din planul de învățământ)

Competențe profesionale	C1. Producerea și gestionarea stocurilor de cunoștințe necesare pentru definirea și dezvoltarea strategiei de motivare a angajaților R.Î.1. Proiectarea și implementarea proiectelor de evaluare a motivației în muncă R.Î.2. Dezvoltarea strategiei și a programelor de creștere a motivației angajaților
Competențe transversale	CT1 Orientare și reorientare în diversitatea de joburi, cariere și roluri publice asociate dezvoltării resursei umane R.Î.1. Elaborarea unui proiect de specialitate aplicând principii, norme și valori de etică și deontologie profesională. R.Î.2. Coordonarea unei echipe pentru realizarea unui proiect sau a unei aplicații practice. R.Î.3. Gestiunea comunicării interpersonale și a conflictelor în mediul organizațional.

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din competențele specifice acumulate)

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Cunoașterea metodelor și tehnicilor de evaluare a motivației în muncă.
7.2 Obiectivele specifice	- Aplicarea teoriilor motivației în procesul de evaluare a motivației angajaților. - Elaborarea schemelor de măsurare și a instrumentelor pentru evaluarea motivației angajaților. - Cunoașterea tehnicilor de motivare și a modalităților de implementare a planului individual de creștere a motivației.

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Număr de ore	Observații
1. Cercetarea motivației în muncă – cadru general	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
2. Teoria ierarhiei nevoilor. Implicații practice și manageriale, operaționalizare.	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
3. Teoria ERG. Implicații practice și manageriale, operaționalizare.	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
4. Teoria nevoii de realizare. Implicații practice și manageriale, operaționalizare.	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
5. Teoria motivație - igienă. Implicații practice și manageriale, operaționalizare.	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
6. Teoriile rolului. Implicații practice și manageriale, operaționalizare.	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
7. Teoria echității. Implicații practice și manageriale, operaționalizare.	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
8. Teoria expectanței. Implicații practice și manageriale, operaționalizare.	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
9. Teoria caracteristicilor postului. Implicații practice și manageriale, operaționalizare.	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
10. Teoria evaluării cognitive. Implicații practice și manageriale, operaționalizare.	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
11. Teoria social cognitivă. Implicații practice și manageriale, operaționalizare.	Prelegere pe baza prezentării .ppt	2	
12. Teoria stabilirii obiectivelor. Implicații practice și manageriale, operaționalizare.	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
13. Direcții actuale privind motivația în muncă: justiția	Prelegere pe baza prezentării .ppt	2	

organizațională, ciclul înalte performanțe, studiile interculturale			
14. Evaluarea motivației în muncă. Elaborarea schemei de măsurare	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
Bibliografie Armstrong, M. & Taylor, S. (2023). <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i> . 16 th Edition. London: Kogan Page Buzea, C. (2024). Measuring Work Motivation in Practice-Based Studies. <i>Psihologia Resurselor Umane</i> , 22(1). https://doi.org/10.24837/pru.v22i1.562 Buzea, C. (2021). Motivarea angajaților. În C. Buzea & H. Moașa (Eds.), <i>Managementul Resursei Umane. Teorii în practica profesională</i> (pp. 8147-162). Institutul European. Buzea, C. (2010). Motivația. Teorii și practici. Iași: Editura Institutul European.			
8.2 Seminar/ laborator/ proiect	Metode de predare-învățare	Număr de ore	Observații
1. Managementul științific – Fr. Taylor.	prezentare referate, dezbateri, aplicații	1	
2. Studiile Hawthorne – E. Mayo.	prezentare referate, dezbateri, aplicații	1	
3. Teorii de conținut despre motivația muncii.	prezentare referate, dezbateri, aplicații	4	
4. Teorii de proces despre motivația muncii.	prezentare referate, dezbateri, aplicații	4	
5. Metodologia măsurării motivației în muncă.	prezentare referate, dezbateri, aplicații	4	
Bibliografie Armstrong, M. & Taylor, S. (2023). <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i> . 16 th Edition. London: Kogan Page Buzea, C. (2024). Measuring Work Motivation in Practice-Based Studies. <i>Psihologia Resurselor Umane</i> , 22(1). https://doi.org/10.24837/pru.v22i1.562 Buzea, C. (2021). Motivarea angajaților. În C. Buzea & H. Moașa (Eds.), <i>Managementul Resursei Umane. Teorii în practica profesională</i> (pp. 8147-162). Institutul European. Buzea, C. (2010). Motivația. Teorii și practici. Iași: Editura Institutul European.			

9. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunităților epistemice, ale asociațiilor profesionale și ale angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

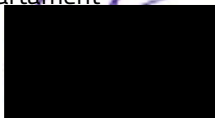
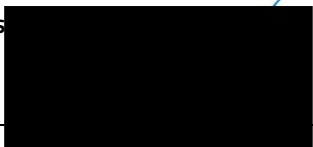
Disciplina formează competențele de bază pentru exercitarea rolurilor de specialist și coordonator RU responsabil cu proiectarea și implementarea strategiei de motivare a angajaților.

10. Evaluare

Tip de activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Utilizarea corectă a terminologiei.	Evaluare orală	20
	Realizarea unui proiect evaluare a motivației în muncă pentru o organizație client.	Prezentare proiect	50

10.5 Seminar/ laborator/ proiect	Elaborarea de prezentări cu privire la procesele organizaționale ce contribuie la implementarea corectă a strategiei de motivare a angajaților.	Prezentări de referate, evaluare orală	30
10.6 Standard minim de performanță			
Prezentarea unui proiect de evaluare a motivației în muncă și argumentarea soluțiilor propuse			

Prezenta Fișă de disciplină a fost avizată în ședința de Consiliu de departament din data de 22/09/2024 și aprobată în ședința de Consiliu al facultății din data de 23/09/2024.

Conf. univ. dr. Horia Moașa Decan		Prof. Univ. dr. Gabriela Rățulea Director de departament	
Prof. dr. Carmen BUZEA Titular de curs		Conf. dr. Horia MOAȘA Titular de seminar/ laborator	

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea Transilvania din Brașov
1.2 Facultatea	Sociologie și Comunicare
1.3 Departamentul	Științe Sociale și ale Comunicării
1.4 Domeniul de studii de masterat ¹⁾	Sociologie
1.5 Ciclul de studii ²⁾	Masterat
1.6 Programul de studii/ Calificarea	Gestiunea și dezvoltarea resursei umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	HR Analytics							
2.2 Titularul activităților de curs	conf. dr. Horia Moașa							
2.3 Titularul activităților de seminar/ laborator/ proiect	conf. dr. Horia Moașa							
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	II	2.6 Tipul de evaluare	C	2.7 Regimul disciplinei	Conținut ³⁾	DS
							Obligativitate ⁴⁾	DI

3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/ laborator/ proiect	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/ laborator/ proiect	14
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					53
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					53
Pregătire seminare/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și eseuri					44
Tutoriat					4
Examinări					4
Alte activități.....					
3.7 Total ore de activitate a studentului	158				
3.8 Total ore pe semestru	200				
3.9 Numărul de credite ⁵⁾	8				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• nu este cazul
4.2 de competențe	• nu este cazul

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	• sala de curs configurată pentru utilizarea videoproiectorului și a aplicației Power Point (.ppt)
5.2 de desfășurare a seminarului/ laboratorului/ proiectului	• sala de seminar configurată pentru utilizarea videoproiectorului și a aplicației Power Point (.ppt)

6. Competențe specifice acumulate (conform grilei de competențe din planul de învățământ)

Competențe profesionale	C1. Producerea și gestionarea stocurilor de cunoștințe necesare pentru definirea și dezvoltarea proceselor de staffing R.Î.1. Descrierea critică a supozițiilor teoretice și pragmatice ale administrării personalului. R.Î.2. Realizarea, proiectarea și coordonarea activităților și procesului de asigurare a resursei umane (staffing): recrutare – inclusiv head-hunting, selecție, integrare, concediere, pensionare. R.Î.6. Coordonarea proiectelor privind schimbarea și dezvoltarea organizațională
Competențe transversale	CT1 Orientare și reorientare în diversitatea de joburi, cariere și roluri publice asociate gestiunii resursei umane R.Î.1. Elaborarea unui proiect de specialitate aplicând principii, norme și valori de etică și deontologie profesională. R.Î.2. Coordonarea unei echipe pentru realizarea unui proiect sau a unei aplicații practice. R.Î.3. Gestiunea comunicării interpersonale și a conflictelor în mediul organizațional.

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din competențele specifice acumulate)

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Dezvoltarea competențelor necesare pentru a colecta, analiza și interpreta date relevante din domeniul resurselor umane, cu scopul de a susține deciziile strategice ale organizației
7.2 Obiectivele specifice	- Dezvoltarea abilităților de colectare, prelucrare și analiză a datelor relevante din domeniul resurselor umane, pentru a identifica tendințe, corelații și factori determinanți ai performanței angajaților și organizației. - Calcularea, interpretarea și analiza costurilor asociate diferitelor procese de resurse umane (recrutare, retenție, formare profesională, fluctuație de personal etc.), pentru a facilita o evaluare precisă a impactului financiar asupra organizației. - Elaborarea de rapoarte analitice pentru susținerea deciziilor strategice în vederea optimizării costurilor și performanței organizaționale.

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Număr de ore	Observații
1. Planificarea resursei umane	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	4	
2. Măsurarea impactului recrutării	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
3. Costul ascuns al absenteismului	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
4. Măsurarea costului fluctuației	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
5. Atitudinile și implicarea angajaților	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
6. Costul programelor de flexibilizare a muncii	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
7. Măsurarea și schimbarea culturii organizaționale	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	6	
8. Staffing utility	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	

9. Calcularea impactului selecției	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	4	
10. Costurile și beneficiile programelor de dezvoltare a resursei umane	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
Bibliografie Fitz-enz, J. (1995). <i>How to Measure Human Resource Management</i> . McGraw-Hill Cascio, W.F., & Boudreau, J.W. (2019). <i>Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives</i> , 3rd Edition, SHRM Edwards, M., Edwards, K. (2019). <i>Predictive HR Analytics: Mastering the HR Metric</i> , 2 nd Edition, Kogan Page Armstrong, M. & Taylor, S. (2023). <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i> . 16 th Edition. London: Kogan Page			
8.2 Seminar/ laborator/ proiect	Metode de predare-învățare	Număr de ore	Observații
1. Planificarea resursei umane: analiza Markov și Monte Carlo	aplicație practică, exerciții	2	
2. Calcularea costurilor recrutării	aplicație practică, exerciții	2	
3. Calcularea costurilor absenteismului	aplicație practică, exerciții	2	
4. Evaluarea atitudinilor angajaților – Gallup Q12	aplicație practică, exerciții	2	
5. Evaluarea implicării în muncă	aplicație practică, exerciții	2	
6. Evaluarea culturii organizaționale – Quin & Cameron	aplicație practică, exerciții	2	
7. Calcularea costurilor selecției	aplicație practică, exerciții	2	
Bibliografie Fitz-enz, J. (1995). <i>How to Measure Human Resource Management</i> . McGraw-Hill Cascio, W.F., & Boudreau, J.W. (2019). <i>Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives</i> , 3rd Edition, SHRM Edwards, M., Edwards, K. (2019). <i>Predictive HR Analytics: Mastering the HR Metric</i> , 2 nd Edition, Kogan Page Armstrong, M. & Taylor, S. (2023). <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i> . 16 th Edition. London: Kogan Page			

9. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunităților epistemice, ale asociațiilor profesionale și ale angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

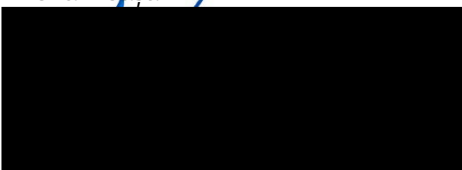
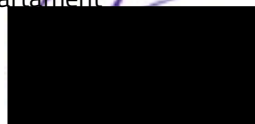
Disciplina formează competențele de bază pentru exercitarea rolurilor de specialist și coordonator RU responsabil cu evaluarea și implementarea strategiei de HR în organizații.
--

10. Evaluare

Tip de activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Prezență și participare activă	Evaluare continuă	20
	Utilizarea corectă a terminologiei.	Evaluare orală	20
	Realizarea unui proiect de <i>măsurare a culturii organizaționale</i> pentru o organizație beneficiară/client	Prezentare proiect	40
10.5 Seminar/ laborator/ proiect	Elaborarea documentației și a instrumentelor necesare implementării strategiei de HR într-o organizației	Teme de casă, evaluare orală	20

10.6 Standard minim de performanță
Prezentarea unui proiect de <i>HR Analytics</i> și argumentarea soluțiilor propuse.

Prezenta Fișă de disciplină a fost avizată în ședința de Consiliu de departament din data de 22/09/2024 și aprobată în ședința de Consiliu al facultății din data de 23/09/2024.

Conf. univ. dr. Horia Moașa Decan 	Prof. Univ. dr. Gabriela Rățulea Director de departament 
Conf. dr. Horia MOAȘA Titular de curs 	Conf. dr. Horia MOAȘA Titular de seminar/ laborator 

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea <i>Transilvania</i> din Brașov
1.2 Facultatea	Sociologie și comunicare
1.3 Departamentul	Științe Sociale și ale Comunicării
1.4 Domeniul de studii de masterat ¹⁾	Sociologie
1.5 Ciclu de studii ²⁾	Masterat
1.6 Programul de studii/ Calificarea	Gestiunea și dezvoltarea resursei umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	etică și integritate academică							
2.2 Titularul activităților de curs	-							
2.3 Titularul activităților de seminar/ laborator/ proiect	asist. drd. Noemi URETU (TUDOR)							
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	II	2.6 Tipul de evaluare	V	2.7 Regimul disciplinei	Conținut ³⁾	DS
							Obligativitate ⁴⁾	DI

3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	1	din care: 3.2 curs	-	3.3 seminar/ laborator/ proiect	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	14	din care: 3.5 curs	-	3.6 seminar/ laborator/ proiect	14
Distribuția fondului de timp					Ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					47
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					47
Pregătire seminare/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și eseuri					20
Tutorat					12
Examinări					10
Alte activități					-
3.7 Total ore de activitate a studentului	136				
3.8 Total ore pe semestru	150				
3.9 Numărul de credite ⁵⁾	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/ proiectului	• sală de curs dotată cu videoproiector, PC/laptop

6. Competențe specifice acumulate (conform grilei de competențe din planul de învățământ)

Competențe profesionale	R.Î.6. Coordonarea proiectelor privind schimbarea și dezvoltarea organizațională
Competențe transversale	R.Î.1. Elaborarea unui proiect de specialitate aplicând principii, norme și valori de etică și deontologie profesională. R.Î.2. Coordonarea unei echipe pentru realizarea unui proiect sau a unei aplicații practice.

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din competențele specifice acumulate)

7.1 Obiectivele generale ale disciplinei	- definirea principalelor trăsături ale comunicării orale și scrise, ale receptării și producerii de texte; - descrierea tehnicilor argumentative și de construcție a mesajului în limba română; - cultivarea unor principii etice solide care să ghideze comportamentul profesional și personal; - dezvoltarea respectului pentru valorile fundamentale ale educației, precum onestitatea, corectitudinea și responsabilitatea; - dezvoltarea gândirii critice și a abilităților necesare pentru a analiza dilemele morale și a lua decizii etice informate; - conștientizarea consecințelor plagiatului, falsificării datelor și altor comportamente neetice.
7.2 Obiectivele specifice	- familiarizarea cu noțiuni de etică profesională, deontologie și valorile de bază ale integrității academice; - înțelegerea diferitelor tipuri de plagiat, metodele de prevenire și utilizarea corectă a surselor; - încurajarea utilizării stilurilor corecte de citare (APA, MLA etc.) și respectarea drepturilor de autor; - abordarea corectă a colectării, analizării și raportării datelor în activitățile academice și de cercetare; - dezvoltarea unor studii de caz pentru a explora soluții practice la probleme etice comune.

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Număr de ore	Observații
-	-	-	-

Bibliografie -			
8.2 Seminar/ laborator/ proiect	Metode de predare-învățare	Număr de ore	Observații
1. Elemente de scriere academică – aspecte generale; 2. Tipuri de lucrări științifice (cercetări primare și secundare): notă, eseu, articol, studiu, tratat, poster, recenzie, referat;	prelegere, discuții interactive, brainstorming, activitate practică	2	Temă: vizită la bibliotecă În plus, discuții cu privire la <i>Centrul de scriere academică; Erasmus+ CV și scrisoarea de intenție</i>
3. Documentarea bibliografică: stabilirea și fișarea bibliografiei, lucrări de referință și instrumente de lucru; 4. Gestionarea surselor în textele științifice (I): citarea (sisteme de citare acceptate), parafrizarea și evitarea plagiatului; 5. Gestionarea surselor în textele științifice (II): notele de subsol, referințele;	prelegere, discuții interactive, activitate practică	2	Prezentarea ghidului de redactare a lucrărilor de finalizare a studiilor
6. Tehnici de structurare a ideilor în vederea scrierii de texte științifice: lectura activă, notițele, legarea paragrafelor și ordonarea ideilor; 7. Cum se scrie o recenzie;	expunere alternată cu metoda interactivă	2	-
8. Etica și integritatea academică; 9. Identificarea nișei de cercetare;	expunere alternată cu metoda interactivă	4	-
10. Metode de cercetare; 11. Redactarea și tehnoredactarea lucrărilor științifice; Criterii de evaluare a lucrărilor științifice de finalizare a studiilor	expunere alternată cu metoda interactivă	2	În plus, discuții cu privire la colectarea datelor (inclusiv, interviu și chestionar).
12. Planul de cercetare. Tehnici de prezentare orală a unei lucrări științifice.	prelegere, discuții interactive, activitate practică, brainstorming	2	-
Bibliografie ****. f.a. Ghid de redactare a lucrărilor de finalizare a studiilor în limba română. Brașov: Universitatea Transilvania din Brașov. Boc, Oana. 2022. <i>Scrierea academică în domeniul științelor umaniste</i> . Cluj-Napoca: Presa Universitară Clujeană. Rad, Ilie. 2008. <i>Cum se scrie un text științific</i> . Iași: Polirom. Șerbănescu, Andra. 2000. <i>Cum se scrie un text</i> . Iași: Polirom.			

9. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunităților epistemice, ale asociațiilor profesionale și ale angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

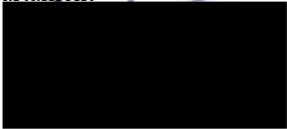
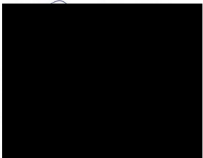
Studentii vor dobândi cunoștințele necesare producerii de texte adecvate contextului de enunțare. În plus, unele dintre temele disciplinei răspund nevoilor formulate în mediul academic de a dezvolta competențele necesare redactării de
--

lucrări științifice (academice) și familiarizarea cu noțiuni de etică profesională, deontologie, alături de stabilirea valorilor de bază ale integrității academice.

10. Evaluare

Tip de activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs			
10.5 Seminar/ laborator/ proiect	încadrare în cerințe, argumentare logică, utilizarea metalimbajului specific disciplinei, redactare (corectitudinea exprimării, coerența exprimării), originalitate	Activitate Portofoliu	40%
			60%
10.6 Standard minim de performanță			
• Elaborarea unui discurs adecvat și articulat din punct de vedere logic pe o temă de cercetare la alegere. • Asimilarea principalelor tehnici de redactare a unui text academic.			

Prezenta Fișă de disciplină a fost avizată în ședința de Consiliu de departament din data de 22/09/2024 și aprobată în ședința de Consiliu al facultății din data de 23/09/2024.

Decan Conf. univ. dr. Horia Moașa 	Prof. Univ. dr. Gabriela Rățulea Director de departament 
Titular de curs 	asist. drd. Noemi URETU (TUDOR), Titular de seminar/ laborator/ proiect 

Notă:

- ¹⁾ Domeniul de studii - se alege una din variantele: Licență/ Masterat/ Doctorat (se completează conform cu Nomenclatorul domeniilor și al specializărilor/ programelor de studii universitare în vigoare);
- ²⁾ Ciclul de studii - se alege una din variantele: Licență/ Masterat/ Doctorat;
- ³⁾ Regimul disciplinei (conținut) - se alege una din variantele: **DF** (disciplină fundamentală)/ **DD** (disciplină din domeniu)/ **DS** (disciplină de specialitate)/ **DC** (disciplină complementară) - pentru nivelul de licență; **DAP** (disciplină de aprofundare)/ **DSI** (disciplină de sinteză)/ **DCA** (disciplină de cunoaștere avansată) - pentru nivelul de masterat;
- ⁴⁾ Regimul disciplinei (obligativitate) - se alege una din variantele: **DI** (disciplină obligatorie)/ **DO** (disciplină opțională)/ **DFac** (disciplină facultativă);
- 5) Un credit este echivalent cu 25 de ore de studiu (activități didactice și studiu individual).

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea Transilvania din Brașov
1.2 Facultatea	Sociologie și Comunicare
1.3 Departamentul	Științe Sociale și ale Comunicării
1.4 Domeniul de studii de masterat ¹⁾	Sociologie
1.5 Ciclul de studii ²⁾	Masterat
1.6 Programul de studii/ Calificarea	Gestiunea și dezvoltarea resursei umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Evaluarea și gestiunea performanței în muncă							
2.2 Titularul activităților de curs	conf. dr. Horia Moașa							
2.3 Titularul activităților de seminar/ laborator/ proiect	conf. dr. Horia Moașa							
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	Conținut ³⁾	DAP
							Obligativitate ⁴⁾	DI

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/ proiect	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	14	3.6 seminar/ laborator/ proiect	28
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					35
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					33
Pregătire seminare/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și eseuri					32
Tutoriat					4
Examinări					4
Alte activități.....					
3.7 Total ore de activitate a studentului	108				
3.8 Total ore pe semestru	150				
3.9 Numărul de credite ⁵⁾	6				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• nu este cazul
4.2 de competențe	• nu este cazul

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	• sala de curs configurată pentru utilizarea videoproiectorului și a aplicației Power Point (.ppt)
5.2 de desfășurare a seminarului/ laboratorului/ proiectului	• sala de seminar configurată pentru utilizarea videoproiectorului și a aplicației Power Point (.ppt)

6. Competențe specifice acumulate (conform grilei de competențe din planul de învățământ)

Competențe profesionale	C1. Producerea și gestionarea stocurilor de cunoștințe necesare pentru definirea și dezvoltarea proceselor de staffing R.Î.1. Descrierea critică a supozițiilor teoretice și pragmatice ale administrării personalului. R.Î.4. Gestiunea și implementarea programelor de dezvoltarea resursei umane: motivare, team-building, training, coaching, mentoring, dezvoltarea creativității, dezvoltarea abilităților manageriale R.Î.5. Designul și implementarea sistemelor de evaluare a și gestiune a performanței în muncă
Competențe transversale	CT1 Orientare și reorientare în diversitatea de joburi, cariere și roluri publice asociate gestiunii resursei umane R.Î.1. Elaborarea unui proiect de specialitate aplicând principii, norme și valori de etică și deontologie profesională. R.Î.2. Coordonarea unei echipe pentru realizarea unui proiect sau a unei aplicații practice. R.Î.3. Gestiunea comunicării interpersonale și a conflictelor în mediul organizațional.

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din competențele specifice acumulate)

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Dezvoltarea competențelor necesare pentru implementarea și gestionarea eficientă a sistemelor de evaluare a performanței
7.2 Obiectivele specifice	- Dobândirea cunoștințelor privind metodele și tehnicile de evaluare a performanței în funcție de specificul organizației și de nevoile acesteia. - Dezvoltarea abilităților de oferire a feedback-ului constructiv și eficient pentru a motiva angajații și a sprijini dezvoltarea lor profesională. - Corelarea rezultatelor evaluării cu deciziile de management privind recompensarea, promovarea, planurile de dezvoltare profesională și alte măsuri strategice care contribuie la îmbunătățirea performanței la nivel individual și organizațional.

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Număr de ore	Observații
1. HR Scorecard	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
2. Performanța în muncă	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
3. Scale de evaluare	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
4. Compensare și motivare	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
5. Modele economice de evaluare a performanței	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
6. Feedback	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
7. Ce facem după evaluarea performanței?	Prelegere pe baza prezentării .ppt, aplicații și exerciții	2	
Bibliografie Austin, R. D. (1996). Measuring and managing performance in organizations Beaumont, P. B. (1994). Human Resource Management: Key Concepts and Skills Becker, B. E., Huselid, M. A., Ulrich, D. (2001). The HR Scorecard – Linking people, strategy and performance			

Chaudhuri, K. K. (2010). Human resource management principles and practices Coens, T., Jenkins, M. (2002). Abolishing performance appraisals. Why they backfire and what to do instead Falcone, P., Winston, T. (2013). The performance appraisal toolkit, Harbour, J. L. (2009). The basics of performance measurement HBR Performance Reviews McGuire, D. (2011). Human Resource Development: Theory and Practice Murphy, K. R., Cleveland, J. N., Hanscom, M. E. (2019). Performance appraisal & management Swan, W. S. (2007). Ready-to-use Performance Appraisals			
8.2 Seminar/ laborator/ proiect	Metode de predare-învățare	Număr de ore	Observații
1. HR Scorecard	aplicație practică, exerciții	2	
2. Performanța în muncă	aplicație practică, exerciții	2	
3. Operaționalizarea dimensiunilor de performanță	aplicație practică, exerciții	4	
4. Scale de evaluare	aplicație practică, exerciții	4	
5. Compensare și motivare	aplicație practică, exerciții	2	
6. Modele economice de evaluare a performanței	aplicație practică, exerciții	2	
7. Feedback	aplicație practică, exerciții	2	
8. Ce facem după evaluarea performanței?	aplicație practică, exerciții	2	
9. Abolirea evaluării performanței	aplicație practică, exerciții	4	
10. Modele de formulare	aplicație practică, exerciții	4	
Bibliografie Austin, R. D. (1996). Measuring and managing performance in organizations Beaumont, P. B. (1994). Human Resource Management: Key Concepts and Skills Becker, B. E., Huselid, M. A., Ulrich, D. (2001). The HR Scorecard – Linking people, strategy and performance Chaudhuri, K. K. (2010). Human resource management principles and practices Coens, T., Jenkins, M. (2002). Abolishing performance appraisals. Why they backfire and what to do instead Falcone, P., Winston, T. (2013). The performance appraisal toolkit, Harbour, J. L. (2009). The basics of performance measurement HBR Performance Reviews McGuire, D. (2011). Human Resource Development: Theory and Practice Murphy, K. R., Cleveland, J. N., Hanscom, M. E. (2019). Performance appraisal & management Swan, W. S. (2007). Ready-to-use Performance Appraisals			

9. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunităților epistemice, ale asociațiilor profesionale și ale angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

Disciplina formează competențele de bază pentru exercitarea rolurilor de specialist și coordonator RU responsabil cu evaluarea și gestionarea performanței în muncă a angajaților.
--

10. Evaluare

Tip de activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Prezență și participare activă	Evaluare continuă	20
	Utilizarea corectă a terminologiei.	Evaluare orală	20
	Realizarea unui proiect de <i>evaluare a performanței</i> pentru o poziție dintr-o organizație	Prezentare proiect	40

	beneficiară/client		
10.5 Seminar/ laborator/ proiect	Elaborarea unui instrument de evaluare a performanței într-o organizației	Teme de casă, evaluare orală	20
10.6 Standard minim de performanță			
Prezentarea unui proiect de <i>evaluare a performanței</i> și argumentarea soluțiilor propuse.			

Prezenta Fișă de disciplină a fost avizată în ședința de Consiliu de departament din data de 22/09/2024 și aprobată în ședința de Consiliu al facultății din data de 23/09/2024.

Conf. univ. dr. Horia Moașa Decan	Prof. Univ. dr. Gabriela Rățulea Director de departament
Conf. dr. Horia MOAȘA Titular de curs	Conf. dr. Horia MOAȘA Titular de seminar/ laborator/ proiect

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea Transilvania din Brașov
1.2 Facultatea	Sociologie și Comunicare
1.3 Departamentul	Științe Sociale și ale Comunicării
1.4 Domeniul de studii de ¹⁾	Sociologie
1.5 Ciclul de studii ²⁾	Masterat
1.6 Programul de studii/ Calificarea	Gestiunea și dezvoltarea resursei umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Sisteme de salarizare și administrare a recompenselor și beneficiilor							
2.2 Titularul activităților de curs	Păun Ana-Maria, cadru asociat							
2.3 Titularul activităților de seminar/ laborator/ proiect	Tudorica Radu, cadru asociat							
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	Conținut ³⁾	DAP
							Obligativitate ³⁾	DI

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/ proiect	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	14	3.6 seminar/ laborator/ proiect	28
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					2
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					50
Pregătire seminare/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și eseuri					52
Tutoriat					2
Examinări					2
Alte activități.....					
3.7 Total ore de activitate a studentului	108				
3.8 Total ore pe semestru	150				
3.9 Numărul de credite ⁵⁾	6				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• nu este cazul
4.2 de competențe	• nu este cazul

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	• sala de curs configurată pentru utilizarea videoproiectorului și a aplicației Power Point (.ppt)
5.2 de desfășurare a seminarului/ laboratorului/ proiectului	• sala de seminar configurată pentru utilizarea videoproiectorului și a aplicației Power Point (.ppt)

6. Competențe specifice acumulate (conform grilei de competențe din planul de învățământ)

Competențe profesionale	• R.Î.1. Descrierea critică a supozițiilor teoretice și pragmatice ale administrării personalului • R.Î.3. Proiectarea și implementarea sistemelor de salarizare și recompensare
Competențe transversale	• R.Î.1. Elaborarea unui proiect de specialitate aplicând principii, norme și valori de etică și deontologie profesională. • R.Î.2. Coordonarea unei echipe pentru realizarea unui proiect sau a unei aplicații practice. • R.Î.3. Gestiunea comunicării interpersonale și a conflictelor în mediul organizațional.

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din competențele specifice acumulate)

7.1 Obiectivul general al disciplinei	• Cunoașterea metodelor și procedeele de creare a unei politici coerente de salarizare și de recompensare
7.2 Obiectivele specifice	La final de program, masterandul trebuie să știe: • să aleagă și să aplice corect metoda de evaluare a posturilor potrivită dimensiunii și culturii companiei client • să creeze niveluri de salarizare care să asigure echitate internă și externă • să creeze pachete de recompensare și beneficii pentru grupuri speciale de angajați

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Număr de ore	Observații
1. Sistemul de salarizare și de administrare a recompenselor și beneficiilor. Elementele sistemului de recompense. Delimitări conceptuale. Scop. Beneficii	Prelegere și discuții pe baza prezentării .ppt	0,5	
2. Construirea sistemului de salarizare		0,5	
2.1 Asigurarea echității interne. Evaluarea posturilor		1,5	
2.1.1 Metode non-analitice de evaluare a posturilor		1,5	
2.1.2 Metode analitice de evaluare a posturilor		0,5	
2.2 Asigurarea echității externe. Cercetarea pieței.		1	
2.3 Asigurarea echității la nivel individual		0,5	
3. Sistemul de salarizare ierarhizat tradițional		1	
4. Sistemul broadbanded		1	
5. Sistemul job family		1	
6. Sistemul mix (broadbanded și job		1	

family) 7. Sistemul pay spines 8. Principii de implementare a unui sistem de salarizare 9. Principii de construire a sistemului de recompense si beneficii		1 1 2	
Bibliografie Armstrong, M., Taylor, S. (2014). <i>A Handbook of Human Resource Management Practice</i>, 13th Edition. London: Kogan Page. Armstrong, M. (2007). <i>A Handbook of Employee Reward Management and Practice</i>, 2nd Edition. London: Kogan Page. Armstrong, M., Cummins, A., Hastings, S., Wood, W. (2003). <i>Job Evaluation – A Guide to Achieving Equal Pay</i>, London: Kogan Page. Pitariu, H. (2003). <i>Proiectarea fiselor de post, evaluarea posturilor de munca si a personalului</i>, Bucuresti: Casa de Editura Irecson.			
8.2 Seminar/ laborator/ proiect	Metode de predare-învățare	Număr de ore	Observații
1. Evaluarea posturilor 1.1 Metode non-analitice de evaluare a posturilor 1.2 Metode analitice de evaluare a posturilor 2. Sistemul broadbanded – elaborarea schemei cadru a sistemului 3. Sistemul job family / elaborarea schemei cadru a sistemului 4. Sistemul mix (broadbanded și job family) – elaborarea schemei cadru a sistemului 5. Sistemul pay spines / elaborarea schemei cadru a sistemului 6. Conceperea schemei de recompensare a top managementului 7. Conceperea schemei de recompensare a salariatilor white collars 8. Conceperea schemei de recompensare a salariatilor blue collars	Studii de caz, simulare, analiza activității grupurilor mici, aplica ie practică, exerciții, discutii libere	4 4 2 2 4 4 4 4 4	
Bibliografie Armstrong, M., Taylor, S. (2014). <i>A Handbook of Human Resource Management Practice</i>, 13th Edition. London: Kogan Page. Armstrong, M. (2007). <i>A Handbook of Employee Reward Management and Practice</i>, 2nd Edition. London: Kogan Page. Armstrong, M., Cummins, A., Hastings, S., Wood, W. (2003). <i>Job Evaluation – A Guide to Achieving Equal Pay</i>, London: Kogan Page. Pitariu, H. (2003). <i>Proiectarea fiselor de post, evaluarea posturilor de munca si a personalului</i>, Bucuresti: Casa de Editura Irecson.			

9. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunităților epistemice, ale asociațiilor profesionale și ale angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

NA

10. Evaluare

Tip de activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Utilizarea corectă a terminologiei. Evaluarea posturilor folosind o tehnica de evaluare data. Realizarea unor secvente de recompensare a angajaților.	Evaluare scrisă	80
10.5 Seminar/ laborator/ proiect	Elaborarea documentației și a instrumentelor necesare implementării strategiei de recompensare a angajaților	Teme de casă, evaluare orală	20
10.6 Standard minim de performanță			
Prezentarea unui proiect de <i>total reward management</i> și argumentarea soluțiilor propuse.			

Prezenta Fișă de disciplină a fost avizată în ședința de Consiliu de departament din data de 22/09/2024 și aprobată în ședința de Consiliu al facultății din data de 23/09/2024.

Conf. univ. dr. Horia Moașa Decan	Prof. Univ. dr. Gabriela Rățulea Director de departament
Cadru didactic asociat, Ana-Maria PAUN Titular de curs	Cadru didactic asociat, Radu TUDORICA Titular de seminar/ laborator/ proiect

Notă:

- ¹⁾ Domeniul de studii - se alege una din variantele: Licență/ Masterat/ Doctorat (se completează conform cu Nomenclatorul domeniilor și al specializărilor/ programelor de studii universitare în vigoare);
- ²⁾ Ciclu de studii - se alege una din variantele: Licență/ Masterat/ Doctorat;
- ³⁾ Regimul disciplinei (conținut) - se alege una din variantele: **DF** (disciplină fundamentală)/ **DD** (disciplină din domeniu)/ **DS** (disciplină de specialitate)/ **DC** (disciplină complementară) - pentru nivelul de licență; **DAP** (disciplină de aprofundare)/ **DSI** (disciplină de sinteză)/ **DCA** (disciplină de cunoaștere avansată) - pentru nivelul de masterat;
- ⁴⁾ Regimul disciplinei (obligativitate) - se alege una din variantele: **DI** (disciplină obligatorie)/ **DO** (disciplină opțională)/ **DFac** (disciplină facultativă);
- ⁵⁾ Un credit este echivalent cu 25 de ore de studiu (activități didactice și studiu individual).

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea „Transilvania” din Brașov
1.2 Facultatea	Sociologie și comunicare
1.3 Departamentul	Departamentul de Științe Sociale și ale Comunicării
1.4 Domeniul de studii de ¹⁾	Științe sociale
1.5 Ciclul de studii ²⁾	Masterat
1.6 Programul de studii/ Calificarea	Gestiunea și Dezvoltarea Resursei Umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Legislația muncii							
2.2 Titularul activităților de curs	As. univ. Drd. Lavinia Constantinescu							
2.3 Titularul activităților de seminar/ laborator/ proiect	As. univ. Drd. Lavinia Constantinescu							
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	II	2.6 Tipul de evaluare	C	2.7 Regimul disciplinei	Conținut ³⁾	DAP
							Obligativitate ⁴⁾	DI

Timpu 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/ proiect	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	14	3.6 seminar/ laborator/ proiect	28
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					60
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					20
Pregătire seminare/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și eseuri					21
Tutoriat					5
Examinări					2
Alte activități.....					-
3.7 Total ore de activitate a studentului	108				
3.8 Total ore pe semestru	150				
3.9 Numărul de credite ⁵⁾	6				

3. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• Dreptul muncii
4.2 de competențe	• Descrierea instituțiilor pe baza cunoștințelor acumulate la disciplinele din ciclul de licență – managementul resursei umane, legislația muncii

4. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	• suport multimedia
5.2 de desfășurare a seminarului/ laboratorului/ proiectului	• suport multimedia, materiale tiparite, acces baza de date legislativă, acces REVISAL, BIZAGI

5. Competențe specifice acumulate (conform grilei de competențe din planul de învățământ)

Competențe profesionale	R.Î.1. Descrierea critică a supozițiilor teoretice și pragmatice ale administrării personalului. R.Î.2. Realizarea, proiectarea și coordonarea activităților și procesului de asigurare a resursei umane (staffing): recrutare – inclusiv head-hunting, selecție, integrare, concediere, pensionare. R.Î.3. Proiectarea și implementarea sistemelor de salarizare și recompensare. R.Î.5. Designul și implementarea sistemelor de evaluarea și gestiune a performanței în muncă.
Competențe transversale	R.Î.1. Elaborarea unui proiect de specialitate aplicând principii, norme și valori de etică și deontologie profesională.

6. Obiectivele disciplinei (reieșind din competențele specifice acumulate)

7.1 Obiectivul general al disciplinei	• Dezvoltarea abilităților de învățare și de înțelegere a noțiunilor fundamentale privind raportul de muncă, cu scopul integrării acestora în situații practice specifice
7.2 Obiectivele specifice	Aplicarea în practică a noțiunilor asimilate privind legislația muncii

7. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Număr de ore	Observații
Dreptul muncii. Noțiuni introductive (definiție, muncă subordonată, principiile fundamentale ale legislației muncii, sediul materiei) Contractul individual de muncă – definiție, caracteristici, elementele fundamentale, examenul medical, condiții de studii și de vechime, perioada de proba	Prelegerea; Conversatie euristica	2	-
Contractul individual de muncă – clasificare în funcție de durata și normă de muncă, muncă prin agent de muncă temporară, muncă la domiciliu, contractul de ucenicie la locul de muncă, felul muncii, locul muncii, clauze speciale, forma contractului individual de muncă Contractul individual de muncă – drepturile și obligațiile părților	Prelegerea; Conversatie euristica	2	-
Contractul individual de muncă – modificarea și suspendarea Contractul individual de muncă – încetarea	Prelegerea; Conversatie euristica	2	-
Salarizarea Timpul de muncă și timpul de odihnă	Prelegerea; Conversatie euristica	2	-

Formarea profesională. Contractul colectiv de muncă Răspunderea disciplinară și patrimonială. Regulamentul intern	Prelegerea; Conversatie euristica	2	-
Pensiile Sănătate și securitate în muncă	Prelegerea; Conversatie euristica	2	-
REVISAL. REGES. Jurisdicția muncii	Aplicatie; Prelegerea; Conversatie euristica	2	-
Bibliografie: Athanasiu A., Dima L. (2005). Dreptul muncii, curs universitar, Ed. All Beck, Bucuresti. Athanasiu A., Volonciu, A. M., Dima, L., Cazan, O. (2010). Codul muncii. Comentariu pe articole. Vol. I. si II , Ed. CH Beck. Athanasiu, A. (1992). Negocierea colectivă în țările occidentale și în România, Universitatea București Athanasiu A. (2011). Supliment la Codul muncii. Comentariu pe articole, Ed. C.H. Beck, Bucuresti. Buneci, P. (2000). Încheierea contractului individual de muncă, Editura Fundației României de mâine, București. Ciutacu, F. (2001). Dreptul muncii. Culegere de spețe, Editura Crepuscul Ploiești. Filip, L. (2003). Curs de Dreptul muncii, Casa de editură Venus, Iași. Gallotti, D., Tofan, M. (2004). Contractul de munca in reglementarea romaneasca si cea comunitara, Editura Junimea. Filip, G., Crăciun, D., Mantale, M., Panainte, S., Butnariu, R. (2001). Dreptul muncii și securitatea sociale, Editura Junimea, Iași. Ghimpu S., Iclea A. (2001). Dreptul muncii, Editura All Beck, București. Manta, P., Ghimeș, V., (2001). Dreptul muncii și securitatea sociale, Editura Academică Brâncuși, Târgu Jiu. Moarcăș Costea, C.A. (2011). Drept individual al muncii. Terminologie și practică judiciară, Ed. C.H. Beck Bucuresti. Moarcăș Costea, C.A. (2012). Dreptul colectiv al muncii, Ed. C.H. Beck, Bucuresti. Moarcăș Costea, C.A., Vlăsceanu, A.M. (2010). Dreptul individual al muncii. Analize teoretice și studii de caz, Ed. C.H. Beck, Bucuresti. Ștefănescu, I. T. (2006). Dreptul muncii, Editura Lumina Lex, București. Ștefănescu, I.T. (2015). Tratat teoretic și practic de drept al muncii, ed a.III .a revăzută și adăugită, Ed.Universul Juridic. Țichindelean, M. (2015). Curs universitar, Dreptul colectiv al muncii, Ed. Universul Juridic. Iclea, A. (2016). Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență, ediția a VIIIa revăzută, Ed. Universul Juridic, București. Iclea, A., Georgescu, L. (2019). Dreptul muncii. Curs universitar, ediția a VIa revăzută Ed. Universul Juridic, București. Tofan, M., Petrisor, M.G. (2013). Dreptul muncii, Curs universitar, Editura Ch Beck, Bucuresti. Undrea, L. (2003). Legislația muncii și asistenței sociale – note de curs, Editura Mirton, Timișoara. Voiculescu, N. (2001) Dreptul muncii – note de curs. Reglementări interne și internaționale, Editura Dacia Europa Nova, Lugoj.			
8.2 Seminar/ laborator/ proiect	Metode de predare-învățare	Număr de ore	Observații
Identificarea deosebirilor și asemănarilor între contractul individual de muncă și alte contracte.	problematizare, conversatie euristica aplicatii, joc de rol, dialog interactiv	2	-
Dosarul de angajare. Elemente componente.Interviul de angajare cu specialistul în resursă umană în vederea perfectării dosarului de	problematizare, conversatie euristica aplicatii, joc de rol, dialog interactiv	2	-

angajare.			
Redactarea contractului individual de muncă. Redactarea clauzelor speciale.	problematizare, conversatie euristica aplicatii, joc de rol, dialog interactiv	2	-
Consecințele drepturilor și a obligațiilor părților contractului individual de muncă.	problematizare, conversatie euristica aplicatii, joc de rol, dialog interactiv	2	-
Întocmirea actelor adiționale și a deciziilor privind modificarea și suspendarea contractului individual de muncă.	problematizare, conversatie euristica aplicatii, joc de rol, dialog interactiv	2	-
Întocmirea documentelor de încetare a contractului individual de muncă în raport cu temeiul legal de încetare.	problematizare, conversatie euristica aplicatii, joc de rol, dialog interactiv	2	-
Realizarea calculul salarial. Taxe și impozite pentru angajator și salariat. Deduceri. Alte venituri. Tratat fiscal.	problematizare, conversatie euristica aplicatii, joc de rol, dialog interactiv	2	-
Calculul timpului de lucru și a timpului de odihnă. Banca de timp.	problematizare, conversatie euristica aplicatii, joc de rol, dialog interactiv	2	-
Întocmirea actelor adiționale de formare profesională.	problematizare, conversatie euristica aplicatii, joc de rol, dialog interactiv	2	-
Întocmirea dosarului de cercetare disciplinară și a deciziei de sancționare. Recuperarea prejudiciilor cauzate de salariați angajatorului. Întocmirea regulamentului intern al unei companii.	problematizare, conversatie euristica aplicatii, joc de rol, dialog interactiv	2	-
Calculul de vechime în muncă. Întocmirea dosarului de pensionare pentru angajați. Decizia de pensionare.	problematizare, conversatie euristica aplicatii, joc de rol, dialog interactiv	2	-
Instrumentarea accidentelor de muncă. Dosarele de organizare în sănătate și securitate în muncă. Autoritățile implicate.	problematizare, conversatie euristica aplicatii, joc de rol, dialog interactiv	2	-
Operare în REVISAL: angajare, modificare, suspendare, încetare, detașare. Transmiterea rapoartelor REVISAL în REGES	problematizare, conversatie euristica aplicatii, joc de rol, dialog interactiv	2	-
Controlul organizațiilor realizat de Inspectoratul Teritorial de Muncă. Procesul verbal de control și căile de atac.	problematizare, conversatie euristica aplicatii, joc de rol, dialog interactiv	2	-

Bibliografie

- Athanasiu A., Dima L. (2005). Dreptul muncii, curs universitar, Ed. All Beck, Bucuresti.
- Athanasiu A., Volonciu, A. M., Dima, L., Cazan, O. (2010). Codul muncii. Comentariu pe articole. Vol. I. si II , Ed. CH Beck.
- Athanasiu, A. (1992). Negocierea colectivă în țările occidentale și în România, Universitatea București
- Athanasiu A. (2011). Supliment la Codul muncii. Comentariu pe articole, Ed. C.H. Beck, Bucuresti.
- Buneci, P. (2000). Încheierea contractului individual de muncă, Editura Fundației România de mâine, București.
- Ciutacu, F. (2001). Dreptul muncii. Culegere de spețe, Editura Crepuscul Ploiești.
- Filip, L. (2003). Curs de Dreptul muncii, Casa de editură Venus, Iași.
- Gallotti, D., Tofan, M. (2004). Contractul de munca în reglementarea românească și cea comunitară, Editura Junimea.
- Filip, G., Crăciun, D., Mantale, M., Panainte, S., Butnariu, R. (2001). Dreptul muncii și securitatea socială, Editura Junimea, Iași.
- Ghimpu S., Iclăa A. (2001). Dreptul muncii, Editura All Beck, București.
- Manta, P., Ghimeș, V., (2001). Dreptul muncii și securitatea socială, Editura Academică Brâncuși, Târgu Jiu.
- Moarcăș Costea, C.A. (2011). Drept individual al muncii. Terminologie și practică judiciară, Ed. C.H. Beck Bucuresti.
- Moarcăș Costea, C.A. (2012). Dreptul colectiv al muncii, Ed. C.H. Beck, Bucuresti.
- Moarcăș Costea, C.A., Vlăsceanu, A.M. (2010). Dreptul individual al muncii. Analize teoretice și studii de caz, Ed. C.H. Beck, Bucuresti.
- Ștefănescu, I. T. (2006). Dreptul muncii, Editura Lumina Lex, București.
- Ștefănescu, I.T. (2015). Tratat teoretic și practic de drept al muncii, ed a.III .a revăzută și adăugită, Ed.Universul Juridic.
- Țichindelean, M. (2015). Curs universitar, Dreptul colectiv al muncii, Ed. Universul Juridic.
- Iclăa, A. (2016). Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență, ediția a VIIIa revăzută, Ed. Universul Juridic, București.
- Iclăa, A., Georgescu, L. (2019). Dreptul muncii. Curs universitar, ediția a VIa revăzută Ed. Universul Juridic, București.
- Tofan, M., Petrisor, M.G. (2013). Dreptul muncii, Curs universitar, Editura Ch Beck, Bucuresti.
- Undrea, L. (2003). Legislația muncii și asistenței sociale – note de curs, Editura Mirton, Timișoara.
- Voiculescu, N. (2001) Dreptul muncii – note de curs. Reglementări interne și internaționale, Editura Dacia Europa Nova, Lugoj.

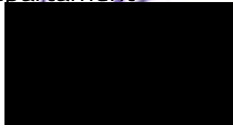
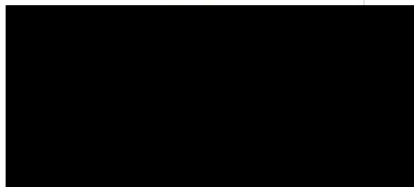
8. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunităților epistemice, ale asociațiilor profesionale și ale angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

Invitat: inspectori control în relații de muncă și SSM din partea ITM Brașov
Colaborare cu compania TEMAD Group Brașov

9. Evaluare

Tip de activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Operarea corecta cu conceptele din curs	Intocmirea unui dosar de personal (angajare, modificare, suspendare, incetare, REVISAL)	100%
10.5 Seminar/ laborator/ proiect	Aplicatie		
10.6 Standard minim de performanță			
Operarea cu instituțiile dreptului muncii și întocmirea în acord cu rigorile legale a documentelor cu care se lucrează în cadrul departamentului de resursă umană al unei companii.			

Prezenta Fișă de disciplină a fost avizată în ședința de Consiliu de departament din data de 22/09/2024 și aprobată în ședința de Consiliu al facultății din data de 23/09/2024.

Conf. univ. dr. Horja Moșă Decan 	Prof. Univ. dr. Gabriela Rățulea Director de departament 
Titular de curs As. univ. drd. Lavinia Constantinescu 	Titular de seminar/ laborator/ proiect As. univ. drd. Lavinia Constantinescu 

Notă:

- 1) Domeniul de studii - se alege una din variantele: Licență/ Masterat/ Doctorat (se completează conform cu Nomenclatorul domeniilor și al specializărilor/ programelor de studii universitare în vigoare);
- 2) Ciclul de studii - se alege una din variantele: Licență/ Masterat/ Doctorat;
- 3) Regimul disciplinei (conținut) - se alege una din variantele: **DF** (disciplină fundamentală)/ **DD** (disciplină din domeniu)/ **DS** (disciplină de specialitate)/ **DC** (disciplină complementară) - pentru nivelul de licență; **DAP** (disciplină de aprofundare)/ **DSI** (disciplină de sinteză)/ **DCA** (disciplină de cunoaștere avansată) - pentru nivelul de masterat;
- 4) Regimul disciplinei (obligativitate) - se alege una din variantele: **DI** (disciplină obligatorie)/ **DO** (disciplină opțională)/ **DFac** (disciplină facultativă);
- 5) Un credit este echivalent cu 25 de ore de studiu (activități didactice și studiu individual).

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea TRANSILVANIA din Brașov
1.2 Facultatea	Sociologie și Comunicare
1.3 Departamentul	Științe Sociale și ale Comunicării
1.4 Domeniul de studii de master ¹⁾	Sociologie
1.5 Ciclu de studii ²⁾	Master
1.6 Programul de studii/ Calificarea	Gestiunea și dezvoltarea resursei umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Metodologie calitativă în managementul resursei umane								
2.2 Titularul activităților de curs	Florentina Scârnci-Domnișoru								
2.3 Titularul activităților de seminar/ laborator/ proiect	Andreea Mardache								
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	3	2.6 Tipul de evaluare	C	2.7 Regimul disciplinei	Conținut ³⁾	DCA	
							Obligativitate ⁴⁾	DI	

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/ proiect	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	14	3.6 seminar/ laborator/ proiect	28
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					20
Pregătire seminare/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și eseuri					50
Tutoriat					6
Examinări					2
Alte activități.....					
3.7 Total ore de activitate a studentului	108				
3.8 Total ore pe semestru	150				
3.9 Numărul de credite ⁵⁾	6				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

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

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	• sala de curs configurată pentru utilizarea videoproiectorului și a aplicației Power Point (.ppt)
5.2 de desfășurare a seminarului/ laboratorului/ proiectului	• sala de curs configurată pentru utilizarea videoproiectorului și a aplicației Power Point (.ppt)

6. Competențe specifice acumulate (conform grilei de competențe din planul de învățământ)

Competențe profesionale	R.Î.6. Coordonarea proiectelor privind schimbarea și dezvoltarea organizațională.
Competențe transversale	R.Î.1. Elaborarea unui proiect de specialitate aplicând principii, norme și valori de etică și deontologie profesională. R.Î.2. Coordonarea unei echipe pentru realizarea unui proiect sau a unei aplicații practice.

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din competențele specifice acumulate)

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Familiarizarea cu principalele metode și tehnici calitative de cercetare în domeniul resursei umane
7.2 Obiectivele specifice	- Acumularea de cunoștințe despre principalele metode și tehnici de culegere, analiză și interpretare a datelor calitative - Formarea abilităților practice de organizare și realizare a cercetărilor în care predomină datele calitative în domeniul resursei umane - Însușirea abilităților de culegere, prelucrare, analiză și interpretare a datelor calitative - Formarea capacității de evaluare critică a metodelor și tehnicilor calitative de cercetare și de alegere a celor adecvate în funcție de obiectivele cercetării și de particularitățile contextului empiric - Formarea capacității de evaluare a cercetării în care predomină datele calitative

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Număr de ore	Observații
1. Curs introductiv. Obiectivele cercetării, tipurile de date (cantitative – numerice, calitative – textuale și vizuale), tipurile de cercetări	Prelegere clasică, prelegere pe baza prezentării .ppt, demonstrație didactică, exerciții, problematizare, dezbateri, conversație	2	
2. Culegerea datelor calitative – observația și interviul. Observația nestructurată. Observația online. Interviul nestructurat, interviul narativ, interviul de grup, interviul de tip visual elicitation. Intervievarea digitală	Prelegere clasică, prelegere pe baza prezentării .ppt, demonstrație didactică, exerciții, problematizare, dezbateri, conversație	2	
3. Culegerea documentelor sociale spontane, culegerea documentelor sociale provocate; documente vizuale:	Prelegere clasică, prelegere pe baza prezentării .ppt, demonstrație didactică,	2	

fotografia, desenul, filmul. Triangulația metodologică, triangulația datelor, triangulația cercetătorului, triangulația mediului	exerciții, problematizare, dezbateri, conversație		
4. Metode și tehnici de prelucrare și analiză a datelor calitative – codarea textelor și imaginilor	Prelegere clasică, prelegere pe baza prezentării .ppt, demonstrație didactică, exerciții, problematizare, dezbateri, conversație	2	
5. Probleme de validitate la clasificarea datelor calitative. Prelucrarea datelor calitative – cuantificarea. Analiza datelor calitative și prezentarea vizuală a datelor: matricea și rețeaua. Prelucrarea și analiza datelor calitative cu ajutorul softurilor – introducere în NVivo – importare de surse de date, clasificarea surselor, codarea și crearea de categorii, clasificarea categoriilor, crearea de seturi, căutări, realizarea de matrice	Prelegere clasică, prelegere pe baza prezentării .ppt, demonstrație didactică, exerciții, problematizare, dezbateri, conversație	2	
6. Eșantionarea teoretică și saturația. Generalizarea rezultatelor	Prelegere clasică, prelegere pe baza prezentării .ppt, demonstrație didactică, exerciții, problematizare, dezbateri, conversație	2	
7. Interpretarea datelor calitative. Evaluarea rezultatelor. Evaluarea cercetării. Elemente de etică și deontologie a cercetării	Prelegere clasică, prelegere pe baza prezentării .ppt, demonstrație didactică, exerciții, problematizare, dezbateri, conversație	2	
Bibliografie 1. Abdalla, M., Oliveira, L., Azevedo, C., Gonzalez, R. (2018). Quality in Qualitative Organizational Research: Types of Triangulation as a Methodological Alternative. <i>Administração: Ensino e Pesquisa</i>, 19(1), 66–98, DOI 10.13058/raep.2018.v19n1.578 2. Banks, M. (2018). <i>Using Visual Data in Qualitative Research</i>. Sage Publication. 3. Bazeley, P. (2009). Analysing qualitative data: More than 'identifying themes'. <i>The Malaysian Journal of Qualitative Research</i>, 2(2), 6-22. 4. Bowen, G. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. <i>Qualitative Research Journal</i>, 9(2), 27-40, DOI 10.3316/QRJ0902027. 5. Braun, V., Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. <i>Qualitative Research in Psychology</i>, 3(2), 77-101. https://core.ac.uk/download/pdf/1347976.pdf 6. Convery, I., Cox, D. (2012). A Review Of Research Ethics In Internet-Based Research. <i>Practitioner Research in Higher Education</i>, 6 (1), 50-57. 7. Denzin, N.K., Lincoln, Y.S. [ed.]. (2013). <i>Collecting and Interpreting Qualitative Materials</i>, Sage Publications. 8. Denzin N. K., Lincoln, Y. S. [ed.]. (2013) <i>Strategies of Qualitative Inquiry</i>, Sage Publications. 9. Flick, U. (2022). <i>An Introduction to Qualitative Research</i>. Sage Publications.			

10. Guest, G., Bunce, A., Johnson, L. (2006). How Many Interviews Are Enough?: An Experiment with Data Saturation and Variability. *Field Methods*, 18(1), 59–82. DOI: 10.1177/1525822X05279903
11. Guest, G., Namey, E., McKenna, K. (2016). How Many Focus Groups Are Enough? Building an Evidence Base for Nonprobability Sample Sizes. *Field Methods*, 29(1), 3–22. DOI: 10.1177/1525822X16639015
12. Megheirkouni, M., & Moir, J. (2023). Simple but Effective Criteria: Rethinking Excellent Qualitative Research. *The Qualitative Report*, 28(3), 848–864. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2023.5845>
13. Morgan, D.L.. (2018). *Basic and Advanced Focus Groups*. Sage Publications.
14. Morgan, D., Ataie, J., Carder, P., Hoffman, K. (2013). Introducing Dyadic Interviews as a Method for Collecting Qualitative Data. *Qualitative Health Research*, 23(9), 1276–1284.
15. Onwuegbuzie, A. & Leech, N. (2005). Taking the “Q” Out of Research: Teaching Research Methodology Courses Without the Divide Between Quantitative and Qualitative Paradigms. *Quality & Quantity*, 39(3), 267–295, doi: 0.1007/s11135-004-1670-0
16. Opdenakker, R. (2006). Advantages and Disadvantages of Four Interview Techniques in Qualitative Research. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 7(4), Art. 11, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0604118>
17. Pauwels, L., Mannay (eds.). (2020) *The Sage Handbook of Visual Research Methods*. Sage Publication.
18. Rotariu, T. (2016). *Fundamente metodologice ale științelor sociale*. Editura Polirom.
19. Scârneci, F. (2006). *Îndrumar de cercetare calitativă în științele socio-umane*. Editura Universității Transilvania Brașov.
20. Scârneci-Domnișoru, F. (2016). *Datele vizuale în cercetarea socială*. Presa Universitară Clujeană.
21. Scârneci-Domnișoru, F. (2013). Narrative Technique of Interviewing. *Bulletin of the „Transilvania” University of Brașov – Series VII: Social Sciences and Law*, 6 (1), 21–28.
22. Scârneci-Domnișoru, F. (2018). Reflections on Social Research Methodology. *Bulletin of the „Transilvania” University of Brașov – Series VII: Social Sciences and Law*, 60(2), 91–102.
23. Scârneci-Domnișoru, F. (2019). ‘If You Were an Animal, a Plant, a Meal, a Car... What Would You Be?’. The Use of Analogy in the Study of Identity Traits”. *Czech Sociological Review*, 55(3), 347–368, <https://doi.org/10.13060/00380288.2019.55.3.470>
24. Scârneci-Domnișoru, F. (2021). Some Innovative Qualitative Data Collecting Techniques. *Bulletin of the „Transilvania” University of Brașov – Series VII: Social Sciences and Law*, 14(2), 317–326, <https://doi.org/10.31926/but.ssl.2020.13.62.2.14>
25. Scârneci-Domnișoru, F. (2023). Data Interpretation in Social Research: a Guide to Standardising Research Outcomes And Outcome Evaluation. *Qeios* Preprint. doi:10.32388/DELXFD
26. Scârneci-Domnișoru, F. (2024). From Sample to Population Generalization in Qualitative Research. *Qeios* Preprint. <https://doi.org/10.32388/48L76Q>. În curs de apariție în *The Qualitative Report*.
27. Scârneci-Domnișoru, F. (2024). Practising Sociology: The Role of Theory in Applied Research. *SocArXiv* Preprint, doi: 10.31235/osf.io/h5qmn
28. Snee, H., Hine, C., Morey, Y., Roberts, S., Watson, H. [eds.]. (2016). *Digital methods for social science: an interdisciplinary guide to research innovation*. Ed. Palgrave Macmillan.
29. Strauss, A., Corbin, J. (2014). *Basics of Qualitative Research: techniques and procedures for developing grounded theory*. Sage Publications.
30. Vicsek, L. (2016). Improving Data Quality and Avoiding Pitfalls of Online Text-Based Focus Groups: A Practical Guide. *The Qualitative Report*, 21(7), 1232–1242, <http://nsuworks.nova.edu/tqr/vol21/iss7/4>
31. Wittel, Andreas (2000). Ethnography on the Move: From Field to Net to Internet [23 paragraphs]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 1(1), Art. 21, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001213>.

8.2 Seminar/ laborator/ proiect	Metode de predare-învățare	Număr de ore	Observații
Teme cu termene limită și cu punctaje maxime diferențiate în funcție de	Exerciții, problematizare, dezbateri, conversație, lucrări	28	

complexitatea și importanța temei. Temele vor fi diferențiate pe grade de dificultate – pentru începători, pentru medii și pentru avansați. Fiecare student alege, din fiecare calup, ce teme face. Se alege o singură temă / calup. În fiecare întâlnire se discută temele și se pun în practică cele învățate la curs (ținându-se cont de nivelul de pregătire al studenților: prin exerciții și lucrări practice realizate pe loc, individual sau în echipe, se dezbate probleme metodologice, se discută articole etc).	practice, proiecte		
Bibliografie 1. Braun, V., Clarke, V. (2012). "Thematic Analysis" in Cooper, H., Camic, P. M., Long, D. L., Panter, A. T., Rindskopf, D., & Sher, K. J. (Eds.), <i>APA handbook of research methods in psychology, Vol. 2. Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological</i>, pp. 57-71. American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/13620-000 2. Hine, C. (2015). <i>Ethnography for the Internet: Embedded, Embodied and Everyday</i>. Taylor & Francis. 3. Jong, S. (2016). Netnographic research of online communities and culture. Mark Chou (ed.), <i>Proceedings of The Australian Sociological Association Conference</i>. Pp. 151-160. 4. Nicmanis, M. (2024). Reflexive Content Analysis: An Approach to Qualitative Data Analysis, Reduction, and Description. <i>International Journal of Qualitative Methods</i>, 23, 1-12, DOI: 10.1177/16094069241236603 5. Scârnci-Domnișoru, F. (2014). 'What's wrong with my company?' - Sociological answers from unstructured interviewing. <i>Socioeconomica - The Scientific Journal for Theory and Practice of Socio-economic Development</i>, 3(5), 21-36. 6. Scârnci-Domnișoru, F. (2015). Acceptable and Unacceptable Sources of Inequality in Romania. A Visual Study. <i>TRAMES - A Journal of the Humanities and Social Sciences</i>, 19(4), 367-402, DOI: 10.3176/tr.2015.4.04			

9. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunităților epistemice, ale asociațiilor profesionale și ale angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

Conținutul disciplinei este în concordanță cu activitățile didactice desfășurate în alte centre universitare din țară și din străinătate.

10. Evaluare

Tip de activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Participare activă la curs de-a lungul semestrului / Însușirea cunoștințelor predate în cadrul cursului	Conversație / Evaluare pe parcursul semestrului prin teme, exerciții, simulări, teste grilă parțiale	0-30%
10.5 Seminar/ laborator/ proiect	Aplicarea corectă a metodelor	Metode practice, proiecte	70%- 100%

	și tehnicilor calitative de cercetare învățate la curs		
10.6 Standard minim de performanță			
Elaborarea unui proiect de cercetare sociologică din domeniul resursei umane cu beneficiar real.			

Prezenta Fișă de disciplină a fost avizată în ședința de Consiliu de departament din data de 22/09/2024 și aprobată în ședința de Consiliu al facultății din data de 23/09/2024.

Conf. univ. dr. Horia Moașa Decan		Prof. Univ. dr. Gabriela Rățulea Director de departament	
Prof. dr. Florentina SCÂRNECI-DOMNISORU Titular de curs		Lector dr. Andreea MARDACHE, Titular de seminar/ laborator/ proiect	

Notă:

- ¹⁾ Domeniul de studii - se alege una din variantele: Licență/ Masterat/ Doctorat (se completează conform cu Nomenclatorul domeniilor și al specializărilor/ programelor de studii universitare în vigoare);
- ²⁾ Ciclul de studii - se alege una din variantele: Licență/ Masterat/ Doctorat;
- ³⁾ Regimul disciplinei (conținut) - se alege una din variantele: **DF** (disciplină fundamentală)/ **DD** (disciplină din domeniu)/ **DS** (disciplină de specialitate)/ **DC** (disciplină complementară) - pentru nivelul de licență; **DAP** (disciplină de aprofundare)/ **DSI** (disciplină de sinteză)/ **DCA** (disciplină de cunoaștere avansată) - pentru nivelul de masterat;
- ⁴⁾ Regimul disciplinei (obligativitate) - se alege una din variantele: **DI** (disciplină obligatorie)/ **DO** (disciplină opțională)/ **DFac** (disciplină facultativă);
- ⁵⁾ Un credit este echivalent cu 25 de ore de studiu (activități didactice și studiu individual).

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea Transilvania din Brașov
1.2 Facultatea	Sociologie și Comunicare
1.3 Departamentul	Științe Sociale și ale Comunicării
1.4 Domeniul de studii de masterat ¹⁾	Sociologie
1.5 Ciclul de studii ²⁾	Masterat
1.6 Programul de studii/ Calificarea	Gestiunea și dezvoltarea resursei umane/ expert în managementul resursei umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	DEZVOLTAREA CREATIVITĂȚII ȘI UTILIZAREA TEHNICILOR CREATIVE							
2.2 Titularul activităților de curs	conf. dr. Victor BRICIU							
2.3 Titularul activităților de seminar	conf. dr. Victor BRICIU							
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	4	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	Conținut ³⁾	DAP
							Obligativitate ⁴⁾	DI

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	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	48	din care: 3.5 curs	24	3.6 seminar	24
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					33
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					44
Pregătire seminarii, teme, portofolii					42
Tutoriat					4
Examinări					4
Alte activități.....					-
3.7 Total ore de activitate a studentului	127				
3.8 Total ore pe semestru	175				
3.9 Numărul de credite ⁵⁾	7				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• nu este cazul
4.2 de competențe	• nu este cazul

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	• echipament de videoproiecție
5.2 de desfășurare a seminarului	• Posibilitate montare cameră video, sesiuni brainstorming • sală cu echipament de videoproiecție și cu configurare spațială variabilă • PC, transcrieri sesiuni brainstorming

6. Competențe specifice acumulate (conform grilei de competențe din planul de învățământ)

Competențe profesionale	R.Î.1. Descrierea critică a supozițiilor teoretice și pragmatice ale administrării personalului. R.Î.4. Gestiunea și implementarea programelor de dezvoltarea resursei umane: motivare, team-building, training, coaching, mentoring, dezvoltarea creativității, dezvoltarea abilităților manageriale. R.Î.6. Coordonarea proiectelor privind schimbarea și dezvoltarea organizațională.
Competențe transversale	R.Î.1. Elaborarea unui proiect de specialitate aplicând principii, norme și valori de etică și deontologie profesională. R.Î.2. Coordonarea unei echipe pentru realizarea unui proiect sau a unei aplicații practice.

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Formarea atitudinii favorabile față de conduitele inovatoare; formarea în dezvoltarea creativității și utilizarea tehnicilor creative
7.2 Obiectivele specifice	- competența de evaluare a creativității pe teoretizări coerente - competență de <i>coach</i> în dezvoltarea creativității - competență de facilitator în utilizare a tehnicilor creative de grup

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Număr de ore	Observații
1. Teoriile actuale despre creativitate și limitele lor	curs interactiv: întrebări și discuții pe baza documentarele bibliografice trimise masteranzilor și încărcate pe platforma e-learning cu o anticipare de o săptămână față de tema la zi a cursului expunere, curs interactiv, lucru în grup, învățare prin probleme/proiecte	2	
2. Creativitatea ca aptitudine		2	
3. Creativitatea ca proces		2	
4. Dezvoltarea creativității persoanelor		4	
5. Dezvoltarea creativității organizațiilor		4	
6. Asociația de idei		4	
7. Analogia		2	
8. Tehnici creative individuale		2	
9. Tehnici creative de grup		2	
Bibliografie BOUILLERCE, B., CARRE, E., <i>Cum să ne dezvoltăm creativitatea</i> , Editura Polirom, Iași, 2002 CAMERON, K. S., QUINN, R. E., <i>Diagnosing and Changing Organizational Cultures</i> , Addison -Wesley Longman Company Inc., Reading Mass., 1999 CARELMAN, Jacques, <i>Catalogul obiectelor de negăsit</i> , trad. NAUM, Radu, Editura Humanitas, București, 2007 DE BONO, E., <i>Gîndirea laterală</i> , Editura Curtea Veche, București, 2006			

DE BONO, E., *Șase pălării gînditoare*, Editura Curtea Veche, București, 2006

DINCĂ, M., *Teste de creativitate*, Editura Paideia, București, 2001

FAGERBERG, J., MOWERY, D. C., NELSON, R. R. (editors), *The Oxford Handbook of Innovation*, Oxford University Press, Oxford, 2005

KLEON, Austin, *Unlock your creativity. Steal like an artist*, Workman Publishing, New York, 2012

MORARU, I., *Știința și filosofia creației*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1995

ONUȚ, Gheorghe, *Dicționar de tehnici creative*, ediția a doua, Editura Tritonic, București, 2015

RAWLINSON, J. G., *Gîndire creativă și brainstorming*, Editura CODECS, București, 1998

RICKARDS, T., *Creativity and the management of change*, Blackwell Publishers Ltd., Oxford, 1999

ROCO, M., *Creativitate și inteligență emoțională*, Editura Polirom, Iași, 2001

8.2 Seminar	Metode de predare- învățare	Număr de ore	Observații
1. Exerciții de autocunoaștere	jocuri și exerciții in-site, referate	2	
2. Exerciții de testare a creativității		2	
3. Exerciții de autoproiectare		4	
4. Exerciții de dezvoltare a abilităților creative Personale		4	
5. Exerciții de dezvoltare a abilităților interpersonale necesare în susținerea proceselor de inovare		4	
6. Exerciții de schimbare personală		4	
7. Exerciții de schimbare organizațională		4	

Bibliografie

BULENCEA, Paul, EGGER, Roman, *Gamification in tourism. Designing memorable experiences*, BoD – Books on Demand, Norderstedt, 2015

CABEZAS FONTANILLA, Carmen și BASTOS BOUBETA, Ana Isabel, *Design techniques for window dressing. A practical guide to methods, materials and procedures*, Ideaspropias Editorial, Vigo, 2010

CARELMAN, Jacques, *Catalogul obiectelor de negăsit*, trad. NAUM, Radu, Editura Humanitas, București, 2007

GREEN, Andy, *Creativity in Public Relations*, fourth edition, Kogan Page, London and Philadelphia, 2010

KLEON, Austin, *Unlock your creativity. Steal like an artist*, Workman Publishing, New York, 2012

ONUȚ, Gheorghe, *Dicționar de tehnici creative*, ediția a doua, Editura Tritonic, București, 2015

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

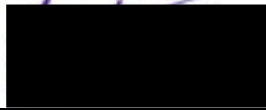
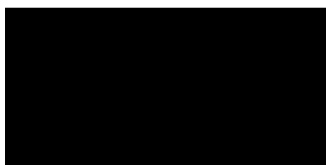
Conținutul disciplinei este actualizat și este în concordanță cu activitățile desfășurate în alte centre universitare din țară și din străinătate.
--

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	aplicații (alternative): - conceptul unui stagiul de	Proiect pe echipe: prezentarea unui concept creativ alternativ	50%

	dezvoltare a creativității de 12 ore, pentru un beneficiar quasi-real; - diagnoza unei organizații reale ca organizație creativă (engl. <i>creative organization</i>); caracterul inedit al perspectivei de definire a problemei; - concept creativ alternativ pentru festivitatea „curs festiv” - caracterul inedit al perspectivei de definire a problemei; - noutatea și ingeniozitatea soluției alternative propuse; - adecvarea soluției alternative la câmpul de restricții al aplicării; - prezentarea.	la un eveniment de <i>HR</i> , public sau corporativ, de mare notorietate conform cerințelor discutate de-a lungul semestrului. Alternativ, evaluare pe parcursul semestrului prin rularea de jocuri care stimulează sau dezvoltă creativitatea.	
10.5 Seminar	Angajamentul în realizarea exercițiilor Aplicații practice Prezență la seminar	Aplicații practice, rularea a cel puțin 10 tehnici creative - evaluare continuă a activității în seminar - evaluare teme de casă Participarea la seminare, acumularea de prezențe și finalizarea activității de seminar prin acordarea unei note (doar în perioada de activități didactice aferente disciplinei) reprezintă condiție de intrare în examen indiferent de sesiunea în care se face evaluarea.	50%
10.6 Standard minim de performanță			
Cunoașterea a minimum zece tehnici creative, individuale și de grup.			

Prezenta Fișă de disciplină a fost avizată în ședința de Consiliu de departament din data de 22/09/2024 și aprobată în ședința de Consiliu al facultății din data de 23/09/2024.

Conf. univ. dr. Horia Moașa Decan 	Prof. Univ. dr. Gabriela Rățulea Director de departament 
conf. dr. Victor BRICIU Titular de curs 	conf. dr. Victor BRICIU Titular de seminar 

Notă:

- ¹⁾ Domeniul de studii - se alege una din variantele: Licență/ Masterat/ Doctorat (se completează conform cu Nomenclatorul domeniilor și al specializărilor/ programelor de studii universitare în vigoare);
- ²⁾ Ciclul de studii - se alege una din variantele: Licență/ Masterat/ Doctorat;
- ³⁾ Regimul disciplinei (conținut) - se alege una din variantele: **DF** (disciplină fundamentală)/ **DD** (disciplină din domeniu)/ **DS** (disciplină de specialitate)/ **DC** (disciplină complementară) - pentru nivelul de licență; **DAP** (disciplină de aprofundare)/ **DSI** (disciplină de sinteză)/ **DCA** (disciplină de cunoaștere avansată) - pentru nivelul de masterat;
- ⁴⁾ Regimul disciplinei (obligativitate) - se alege una din variantele: **DI** (disciplină obligatorie)/ **DO** (disciplină opțională)/ **DFac** (disciplină facultativă);
- ⁵⁾ Un credit este echivalent cu 25 de ore de studiu (activități didactice și studiu individual).

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea TRANSILVANIA din Brașov
1.2 Facultatea	Sociologie și Comunicare
1.3 Departamentul	Științe Sociale și ale Comunicării
1.4 Domeniul de studii de ¹⁾	Sociologie
1.5 Ciclul de studii ²⁾	Master
1.6 Programul de studii/ Calificarea	Gestiunea și dezvoltarea resursei umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Proiect de cariera							
2.2 Titularul activităților de curs	-							
2.3 Titularul activităților de seminar/ laborator/ proiect	Conf. dr. Mihaela Gotea							
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	IV	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	Conținut ³⁾	DS
							Obligativitate ³⁾	DI

3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	4	din care: 3.2 curs	-	3.3 seminar/ laborator/ proiect	4
3.4 Total ore din planul de învățământ	48	din care: 3.5 curs	-	3.6 seminar/ laborator/ proiect	48
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					30
Pregătire seminare/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și eseuri					38
Tutoriat					2
Examinări					2
Alte activități.....					
3.7 Total ore de activitate a studentului	102				
3.8 Total ore pe semestru	150				
3.9 Numărul de credite ⁵⁾	6				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

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

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	•
5.2 de desfășurare a seminarului/ laboratorului/ proiectului	• videoproiector

6. Competențe specifice acumulate (conform grilei de competențe din planul de învățământ)

Competențe profesionale	- R.Î.4. Gestiunea și implementarea programelor de dezvoltarea resursei umane: motivare, team-building, training, coaching, mentoring, dezvoltarea creativității, dezvoltarea abilităților manageriale. - R.Î.6. Coordonarea proiectelor privind schimbarea și dezvoltarea organizațională.
Competențe transversal	R.Î.3. Identificarea nevoii de formare profesionala si realizarea unui plan de cariera, prin utilizarea resurselor de informare (inclusiv resurse online).

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din competențele specifice acumulate)

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Familiarizarea cu principalele etape pentru proiectarea unei cariere de succes
7.2 Obiectivele specifice	- Formarea abilită ilor practice de explorare si sintetizare a informatiilor privind specificul pietei muncii din domeniul resursei umane - Însușirea abilită ilor de culegere, analiză și interpretare a informatiilor despre propria persoana, din diferite surse; - Formarea capacită ii de evaluare si autoevaluare a punctelor forte și a ariilor de dezvoltarea personală

8. Conținuturi

8.2 Seminar/ laborator/ proiect	Metode de predare-învățare	Număr de ore	Observații
Fiecare student va realiza un proiect personal de cariera. Pe parcursul fiecărei ore de proiect, va pune în practică în propria lucrare, etapele fundamentale in proiectarea unei cariere de succes 1) Explorarea aspirațiilor personale de carieră; 2) Inventarierea punctelor forte și a ariilor de dezvoltarea personală printr-un proces complex de autocunoaștere și de structurare a feedback-ului obținut din diferite surse; 3) Cercetarea piața muncii în funcție de interesele, calificările și aptitudinile profesionale; 4) Analiza premiselor și a cerințelor pentru a urma diferite alternative de carieră și alegerea variantei care este cea mai potrivită pentru aspirațiile personale și pentru specificul pietei forței de muncă. 5) Stabilirea obiectivelor carierei, pe baza alegerilor făcute și a oportunităților de dezvoltare; 6) Construirea unui plan de acțiune, pentru atingerea obiectivelor de cariera.	Exerciții, teste, lucrări practice, proiecte		
Bibliografie Aljbour, A., Ali, M., & French, E. (2024). Talent management practices and the influence of their use on employee outcomes via perceived career growth. Employee Relations: The International Journal. Asher, Donald (2014) Who Gets Promoted, Who Doesn't, and Why. Random House Inc. Bouchrika, I. What Can You Do With an HR Degree in 2024.			

Carroll, Michelle & De Back, Alan (2014) Career Development. Association for Talent Development.

Elsdon, Ron (2014) How to Build a Nontraditional Career Path. ABC-CLIO.

Fan, Y., Javadizadeh, B., & Aguilar, M. G. (2024). Human resource management reimagined: A new perspective on HR courses for contemporary careers. *Journal of Management Education*, 48(2), 231-270.

Kucharvy, Tom (2014) Creating a Pathway to Your Dream Career. Business Expert Press.

Leong, Frederick T. L., Watts, A. G., Arulmani, Gideon & Bakshi, Anuradha J. (2014) Handbook of Career Development: International Perspectives. Springer Science & Business Media.

Mi, W., & Ali, D. A. (2024). Research on Improvement of Employee Satisfaction Based on Career Management. *Financial Economics Insights*, 1(1), 10-16.

Nazemoff, Valeh (2014) The Four Intelligences of the Business Mind. Springer Science & Business Media.

Newton, Richard (2014) The Little Book of Thinking Big. John Wiley & Sons, Inc.

Perry, D., Molitor, J. B., Parus, B., Myers, F. R., McDowell, G. L. & Levinson, J. C. (2014) Find the Career You Want. John Wiley & Sons, Inc.

Pranata, R. T. H., & Rahmawati, N. F. (2024). Career Preparation Program Model at The Sub Directorate of Career Development and Assessment (CDA) IPB University. *Journal of Applied Science, Technology & Humanities*, 1(4), 418-434.

Rachma, Y., Sutarman, A., Andayani, D., Haryani, H., & Johnson, S. A. (2024, August). Analysis of HR Career Development Strategies in the Era of Artificial Intelligence. In 2024 3rd International Conference on Creative Communication and Innovative Technology (ICCI) (pp. 1-7). IEEE.

Rahayu, S. (2024). Career management, Employee Retention. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(1), 622-625.

Retno, B., Samsuddin, H., Nitawati, E. Y., Soelistya, D., & Putrianti, F. G. (2024). Human Resource Management Strategy the Role of Managers and Career Development. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(4), 951-960.

Stephen, J. S. (2024). Career Planning, Professional Development, and Lifelong Learning. In *Academic Success in Online Programs: A Resource for College Students* (pp. 199-212). Cham: Springer Nature Switzerland.

Stephen, J. S. (2024). Career Planning, Professional Development, and Lifelong Learning. In *Academic Success in Online Programs: A Resource for College Students* (pp. 199-212). Cham: Springer Nature Switzerland.

Terhune, Tori Randolph & Hays, Betsy (2014) A Life After College. Rowman & Littlefield.

Uusiautti, Satu & Määttä, Kaarina (2014) The Psychology of Becoming a Successful Worker. Taylor & Francis Ltd.

Williams, Caitlin & Reitman, Annabelle (2013) Career Moves. Association for Talent Development.

Zhao, Q., Cai, Z., Zhou, W., & Zang, L. (2022). Organizational career management: a review and future prospect. *Career Development International*, 27(3), 343-371.

9. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunităților epistemice, ale asociațiilor profesionale și ale angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

Activitățile didactice sunt întărite de studii de caz, rezultate ale cercetărilor extrase atât din literatura de specialitate, cât și din colaborările cu organizațiile de profil de pe piața muncii locală și națională

10. Evaluare

Tip de activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs			
10.5 Seminar/ laborator/ proiect	Aplicarea corectă a metodelor și tehnicilor de autoevaluare a situației curente, analiza alternativelor în proiectarea	Metode practice, proiecte	100%

	carierei, stabilirea obiectivelor si a planului de actiune, identificarea resurselor necesare		
10.6 Standard minim de performanță			
Parcurgerea corecta a pașilor in proiectarea unui plan personal de cariera.			

Prezenta Fișă de disciplină a fost avizată în ședința de Consiliu de departament din data de 22/09/2024 și aprobată în ședința de Consiliu al facultății din data de 23/09/2024.

Conf. univ. dr. Horia Moașa Decan	Prof. Univ. dr. Gabriela Rățulea Director de departament
Titular de curs -	Conf. dr. Mihaela GOTEA, Titular de seminar/ laborator/ proiect

Notă:

- ¹⁾ Domeniul de studii - se alege una din variantele: Licență/ Masterat/ Doctorat (se completează conform cu Nomenclatorul domeniilor și al specializărilor/ programelor de studii universitare în vigoare);
- ²⁾ Ciclul de studii - se alege una din variantele: Licență/ Masterat/ Doctorat;
- ³⁾ Regimul disciplinei (conținut) - se alege una din variantele: DF (disciplină fundamentală)/ DD (disciplină din domeniu)/ DS (disciplină de specialitate)/ DC (disciplină complementară) - pentru nivelul de licență; DAP (disciplină de aprofundare)/ DSI (disciplină de sinteză)/ DCA (disciplină de cunoaștere avansată) - pentru nivelul de masterat;
- ⁴⁾ Regimul disciplinei (obligativitate) - se alege una din variantele: DI (disciplină obligatorie)/ DO (disciplină opțională)/ DFac (disciplină facultativă);
- ⁵⁾ Un credit este echivalent cu 25 de ore de studiu (activități didactice și studiu individual).

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea TRANSILVANIA din Brașov
1.2 Facultatea	Sociologie și Comunicare
1.3 Departamentul	Științe Sociale și ale Comunicării
1.4 Domeniul de studii de ¹⁾	Sociologie
1.5 Ciclul de studii ²⁾	Master
1.6 Programul de studii/ Calificarea	Gestiunea și dezvoltarea resursei umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Responsabilitatea socială a organizațiilor							
2.2 Titularul activităților de curs	Conf. dr. Mihaela Gotea							
2.3 Titularul activităților de seminar/ laborator/ proiect	Conf. dr. Mihaela Gotea							
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	IV	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	Conținut ³⁾	DAP
							Obligativitate ³⁾	DI

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/ proiect	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	48	din care: 3.5 curs	24	3.6 seminar/ laborator/ proiect	24
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					46
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					49
Pregătire seminare/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și eseuri					27
Tutoriat					3
Examinări					2
Alte activități.....					
3.7 Total ore de activitate a studentului	127				
3.8 Total ore pe semestru	175				
3.9 Numărul de credite ⁵⁾	7				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

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

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	•
5.2 de desfășurare a seminarului/ laboratorului/ proiectului	• videoproiector

6. Competențe specifice acumulate (conform grilei de competențe din planul de învățământ)

Competențe profesionale	- R.Î.1. Descrierea critică a supozițiilor teoretice și pragmatice ale administrării personalului. - R.Î.6. Coordonarea proiectelor privind schimbarea și dezvoltarea organizațională.
Competențe transversal	- R.Î.1. Elaborarea unui proiect de specialitate aplicând principii, norme și valori de etică și deontologie profesională. - R.Î.4. Gestiunea comunicării interpersonale și a conflictelor în mediul organizațional.

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din competențele specifice acumulate)

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Familiarizarea cu principalele forme de CSR și cu etapele pentru proiectarea unei campanii de responsabilitate socială
7.2 Obiectivele specifice	- Formarea abilităților practice de explorare și sintetizare a informațiilor privind specificul domeniului responsabilității sociale în România comparativ cu alte țări; - Înșușirea abilităților de culegere, analiză și interpretare a informațiilor despre responsabilitatea socială a organizațiilor; - Formarea capacității de evaluare și proiectare a unei campanii de responsabilitate socială

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Număr de ore	Observații
CSR – definiții. Argumente în favoarea existenței CSR	Prezentare Power Point, dezbateri, studii de caz	2	
Apariția și dezvoltarea responsabilității sociale corporatiste	Prezentare Power Point, dezbateri, studii de caz	2	
Caracteristicile responsabilității sociale corporatiste	Prezentare Power Point, dezbateri, studii de caz	2	
Forme ale CSR	Prezentare Power Point, dezbateri, studii de caz	2	
Iresponsabilitatea socială corporatistă	Prezentare Power Point, dezbateri, studii de caz	2	
Abordări teoretice privind responsabilitatea socială corporativă	Prezentare Power Point, dezbateri, studii de caz	2	
Politici / Strategii de CSR	Prezentare Power Point, dezbateri, studii de caz	4	
Practici și activități de responsabilitate socială corporativă	Prezentare Power Point, dezbateri, studii de caz	4	
Relația dintre performanța corporativă socială și cea financiară	Prezentare Power Point, dezbateri, studii de caz	2	
Raportarea implicării sociale	Prezentare Power Point, dezbateri, studii de caz	2	

Bibliografie

- Abdelrehim, N., Maltby, J., & Toms, S. (2011). Corporate social responsibility and corporate control: The Anglo-Iranian Oil Company, 1933-1951. *Enterprise and Society*, 12(4), 824-862.
- Alshukri, T., Seun Ojekemi, O., Öz, T., & Alzubi, A. (2024). The Interplay of Corporate Social Responsibility, Innovation Capability, Organizational Learning, and Sustainable Value Creation: Does Stakeholder Engagement Matter?. *Sustainability*, 16(13), 5511.
- Banc, D. (2016). Perspective asupra responsabilității sociale corporatiste, *Revista de Economie socială*, Volumul VI, Numărul 2, pp. 63-81, disponibil online: http://profitpentruoameni.ro/wp-content/uploads/2016/12/RES-nr.-2_2016.pdf#page=74, accesat în data: 26.11.2018.
- Baron, D.P. (2008). Managerial contracting and corporate social responsibility. *Journal of Public Economics*, 92(1), 268-288.
- Business Leaders Forum <https://www.csr-online.cz/en/what-is-csr/>, accesat în data: 20.12.2018.
- Business Leaders Forum <https://www.csr-online.cz/en/what-is-csr/14-questions-answers-about-csr/>, accesat în data: 20.12.2018.
- Buzducea, D. (2017). Asistența socială. Compendiu de istorie, teorie și practică. Iași: Polirom.
- Campbell, J., L. (2007). Why Would Corporations Behave in Socially Responsible Ways? An Institutional Theory of Corporate Social Responsibility, *The Academy of Management Review*, Volumul 32, Numărul 3, pp. 946-967, disponibil online: http://www.jstor.org/stable/20159343?origin=JSTOR-pdf&seq=1#page_scan_tab_contents, accesat în data: 28.10.2018.
- Carroll, A. B. (1979). Three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Journal*, 4(4), 497-505.
- Carroll, A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders, *Business Horizons*, Volumul 34, 39-48, disponibil online la adresa:
- Carroll, A.B. (1999). Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct. *Business Society*, Volumul 38 (3), 268-95.
- Carroll, A.B. (2008). A History of Corporate Social Responsibility. Concepts and Practices. In A. McWilliams, D. Matten, J. Moon and D Siegel (eds.) *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*. Oxford: Oxford University Press. 19-46.
- Cosneanu, S., Russu, C., Chirițescu, V., Badea, L. (2013). Necesitatea implementării guvernării corporatiste în întreprinderile românești. *Economie teoretică și aplicată*. Volumul XX, Numărul 4 (581), 54-64, disponibil online: http://store.ectap.ro/articole/851_ro.pdf, accesat în data: 10.11.2018.
- Crețu, R., F. (2012). Corporate Governance and Corporate Diversification Strategies. *Revista International Comparative Management*, Volumul 13, Numărul 4, pp. 621-633, disponibil online: <http://www.rmci.ase.ro/no13vol4/11.pdf>, accesat în data: 12.11.2018.
- Crișan, C. (2015). Guvernanța responsabilă. București: ASE, disponibil online: https://www.researchgate.net/publication/302305620_Guvernanta_Responsabila, accesat în data: 02.12.2018.
- Croitor, E. (2016). Responsabilitate socială. În Neamțu, G. (coord.), *Enciclopedia asistenței sociale*. Iași: Polirom, pp. 771-774
- Cuesta-Valiño, P., Gutiérrez-Rodríguez, P., & Ravina Ripoll, R. (2024). Guest editorial: Happiness and corporate social responsibility: the role of organizational culture and consumers in a sustainable economy. *Management Decision*, 62(2), 373-380.
- Donaldson, T. și Dunfee, T.W. (1994). Toward a unified conception of business ethics: Integrative Social Contracts Theory. *The Academy of Management Review*, 19 (2): 252-84.
- Fleming, P. și Jones, M.T. (2013). *The End of Corporate Social Responsibility. Crisis and Critique*. Sage Publications.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston: Pitman.
- Ganescu, M., C. (2012). Responsabilitatea socială a întreprinderii ca strategie de creare și consolidare a unor afaceri sustenabile. *Economie teoretică și aplicată*, Volumul XIX, Numărul 11(576), 93-109, disponibil online:

http://store.ectap.ro/articole/799_ro.pdf, accesat în data: 21.11.2018.

Gond, J. P., & Moon, J. (2011). Corporate social responsibility in retrospect and prospect: Exploring the life-cycle of an essentially contested concept. *ICCSR Research Paper Series*, 44(59), 1–40.

Habisch, A., Jonker, J., Wegner, M., și Schmidpeter, R. (editori). (2005). *Corporate Social Responsibility across Europe*. Berlin: Springer Berlin Heidelberg.

Herzig, C. și Moon, J. (2013). Discourses on Corporate Social Ir/Responsibility in the Financial Sector. *Journal of Business Research*, Vol. 66, 1870–1880.

<http://cf.linnbenton.edu/bcs/bm/gusdorm/upload/Pyramid%20of%20Social%20Responsibility.pdf>, accesat în data: 17.09.2018.

Ilies, V. I. (2015). Corporate social responsibility. Knowledge of the process in Romania. *Journal of Media Research*, Vol. 8 Issue 1(21), 93–103.

Kotler, Ph. și Lee, N. (2005). *Corporate Social Responsibility: Doing the Most Good for Your Company and Your Cause*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.

Koukoulaki, I., Giannarakis, G., Sdrolas, L., Kalogiannidis, S., & Syndoukas, D. (2024). Stressing Corporate Social Responsibility for Business Sustainability: Empirical Analysis of CSR Practices, Motivations and Growth Impacts in Post-Crisis Greece. *Journal of System and Management Sciences*, 14(7), 301–325.

Lin, W. L. (2024). The role of corporate social responsibility and corporate social irresponsibility in shaping corporate reputation: An analysis of competitive action and innovation strategies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(2), 1451–1468.

Lydenberg, S. D. (2005). *Corporations and the Public Interest: Guiding the Invisible Hand*. Berrett-Koehler Publishers.

Maignan I., Ferrell O. C., & Ferrell L. (2005). A Stakeholder Model for Implementing Social Responsibility in Marketing. *European Journal of Marketing*, 39(9/10), 956–977.

Maon, F., Lindgreen, A. și Swaen, V. (2009). Designing and implementing corporate social responsibility: an integrative framework grounded in theory and practice. *Journal of Business Ethics*, Vol. 87, Suppl. 1, 71–89.

Matten, D. și Moon, J. (2008). "Implicit" and "Explicit" CSR: A Conceptual Framework for a Comparative Understanding of Corporate Social Responsibility. *Academy of Management Review*, Vol. 33, No. 2, 404–424, disponibil online: <https://www.dirkmatten.com/Papers/Matten/Matten&Moon%20in%20AMR%202008.pdf>, accesat în data: 21.09.2018.

Mărginean, I. (coord.) (2007). *Dimensiunea socială a dezvoltării durabile. România în context European*. București: Editura Expert, disponibil online: <http://www.ince.ro/Publicatii/Tezaur/ICCV-2007-site.pdf>, accesat în data: 02.09.2018.

Pătruț, M. și Cmeciu, C. (2016). Romanian Campaigns on Corporate Social Responsibility – Signs of Glocalization. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, Volume 7, Issue 1, 111–121.

Porter, M. E și Kramer, M. R. (2006). Strategy and Society: The Link between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility. *Harvard Business Review* 84(12), 78–92.

România și Lituania. *Amfiteatru Economic*, Vol. XIII, Nr. 29, 196–208.

Shahzad, M. F., Xu, S., An, X., Asif, M., & Jafri, M. A. H. (2024). Effect of stakeholder pressure on environmental performance: Do virtual CSR, green credit, environmental and social reputation matter?. *Journal of Environmental Management*, 368, 122223.

Wirba, A. V. (2024). Corporate social responsibility (CSR): The role of government in promoting CSR. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(2), 7428–7454.

Xuetong, W., Hussain, M., Rasool, S. F., & Mohelska, H. (2024). Impact of corporate social responsibility on sustainable competitive advantages: The mediating role of corporate reputation. *Environmental Science and Pollution Research*, 31(34), 46207–46220.

Zulfiani, S. M. I. U., & Rosyadi, I. (2024). Corporate Social Responsibility (CSR) Practices Of Shariacustomer Cooperatives For Sustainable Development Goals (SDGs) Ethical Perspective. *Journal of Lifestyle and SDGs Review*, 4(1), e01752–e01752.

8.2 Seminar/ laborator/ proiect	Metode de predare-învățare	Număr de	Observații
---------------------------------	----------------------------	----------	------------

		ore	
Studii de caz – campanii de CSR	Studiu de caz, dezbateri	2	
Fiecare student va analiza sau va realiza o campanie de CSR	lucrări practice, proiecte, dezbateri	22	
Bibliografie Aguinis, H., Rupp, D. E., & Glavas, A. (2024). Corporate social responsibility and individual behaviour. <i>Nature Human Behaviour</i>, 8(2), 219-227. Belas, J., Balcerzak, A. P., Dvorsky, J., & Štreimikis, J. (2024). Influencing ESG perception in SMEs through CSR, business ethics, and HRM: An empirical study in V4 countries. <i>Amfiteatru Economic</i>, 26(66), 532-549. Dzage, E. J., & Szabados, G. N. (2024). The Relationship of Corporate Social Responsibility with Business Performance—A Bibliometric Literature Review. <i>Sustainability</i>, 16(7), 2637. https://www.researchgate.net/publication/267936617_Europenizarea_responsabilitatii_sociale_corporative_intro_societate_a_modernitatii_tendentiale, accesat în data: 28.12.2018. Kandpal, V., Jaswal, A., Santibanez Gonzalez, E. D., & Agarwal, N. (2024). Corporate social responsibility (CSR) and ESG reporting: redefining business in the twenty-first century. In <i>Sustainable Energy Transition: Circular Economy and Sustainable Financing for Environmental, Social and Governance (ESG) Practices</i> (pp. 239-272). Cham: Springer Nature Switzerland. Schifirne, C. (2009). Europenizarea responsabilită ii sociale corporative într o societate a modernită ii tenden iale. <i>Revista Inovația Socială</i>, nr. 2, 68-79 disponibil online: Tătărușanu, M. (2016). Are Romanian Companies Prepared To Report On Their Social Responsibility? <i>Management Intercultural</i>, Volumul XVIII, Numărul 2(36), pp. 219-225, diponibil online: http://seaopenresearch.eu/Journals/articles/MI_36_32.pdf, accesat în data: 02.12.2018. Urip, S. (2010). <i>CSR Strategies, Corporate Social Responsibility for a Competitive Edge in Emerging Markets</i>. Singapore: John Wiley & Sons (Asia) Pte. Ltd. Van Nguyen, M., Phan, C. T., & Ha, K. D. (2024). What drives construction SMEs on CSR implementation during economic uncertainty?. <i>Journal of Cleaner Production</i>, 449, 141664. Vogel, D. (2005). <i>The Market for Virtue: The Potential and Limits of Corporate Social Responsibility</i>. Washington D.C.: Brookings Institution Press. Wang, Z. și Sarkis, J. (2013). Investigating the relationship of sustainable supply chain management with corporate financial performance. <i>International Journal of Productivity and Performance Management</i> 62(8). DOI: 10.1108/IJPPM-03-2013-0033 Werhane, P.H. și Freeman, R.E. (2005). Corporate Responsibility. In R. G. Frey și C. H. Wellman (eds). <i>A Companion to Applied Ethics</i>. Oxford: Blackwell Publishing Group. Zaharia, R.M. și Grundey, D. (2011). Responsabilitatea socială a companiilor în condi iile crizei economice: o compara ie între România și Lituania. <i>Amfiteatru Economic</i>, Vol. XIII, Nr. 29, 196-208. https://revistacariere.ro/category/inspiratie/responsabilitate-sociala/			

9. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunităților epistemice, ale asociațiilor profesionale și ale angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

Activitățile didactice sunt întărite de studii de caz, rezultate ale cercetărilor extrase atât din literatura de specialitate, cât și din colaborările cu organizațiile de profil de pe piața muncii locală și națională
--

10. Evaluare

Tip de activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Analiza, din perspectivă psihosociologică, a	Evaluare scrisă	50%

	diferitelor dimensiuni si implicatii ale activitatiilor de CSR		
10.5 Seminar/ laborator/ proiect	Aplicarea corectă a conceptelor, metodelor și tehnicilor specific responsabilității sociale în evaluarea unei campanii de CSR, propunerea de alternative de imbunatatire a acesteia	Evaluare orală	50%
10.6 Standard minim de performanță			
Parcurgerea corectă a pașilor în analiza / proiectarea unei campanii de CSR.			

Prezenta Fișă de disciplină a fost avizată în ședința de Consiliu de departament din data de 22/09/2024 și aprobată în ședința de Consiliu al facultății din data de 23/09/2024.

Conf. univ. dr. Horia Moasa Decan	Prof. Univ. dr. Gabriela Rățulea Director de departament
Conf. dr. Mihaela GOTEA, Titular de curs	Conf. dr. Mihaela GOTEA, Titular de seminar/ laborator/ proiect

Notă:

- ¹⁾ Domeniul de studii - se alege una din variantele: Licență/ Masterat/ Doctorat (se completează conform cu Nomenclatorul domeniilor și al specializărilor/ programelor de studii universitare în vigoare);
- ²⁾ Ciclul de studii - se alege una din variantele: Licență/ Masterat/ Doctorat;
- ³⁾ Regimul disciplinei (conținut) - se alege una din variantele: DF (disciplină fundamentală)/ DD (disciplină din domeniu)/ DS (disciplină de specialitate)/ DC (disciplină complementară) - pentru nivelul de licență; DAP (disciplină de aprofundare)/ DSI (disciplină de sinteză)/ DCA (disciplină de cunoaștere avansată) - pentru nivelul de masterat;
- ⁴⁾ Regimul disciplinei (obligativitate) - se alege una din variantele: DI (disciplină obligatorie)/ DO (disciplină opțională)/ DFac (disciplină facultativă);
- ⁵⁾ Un credit este echivalent cu 25 de ore de studiu (activități didactice și studiu individual).

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea Transilvania din Brașov
1.2 Facultatea	Sociologie și Comunicare
1.3 Departamentul	Științe Sociale și ale Comunicării
1.4 Domeniul de studii de masterat ¹⁾	Sociologie
1.5 Ciclul de studii ²⁾	Masterat
1.6 Programul de studii/ Calificarea	Gestiunea și dezvoltarea resursei umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Practică + elaborarea lucrării de disertație								
2.2 Titularul activităților de curs	conf. dr. Horia Moașa								
2.3 Titularul activităților de seminar/ laborator/ proiect	conf. dr. Horia Moașa								
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	II	2.6 Tipul de evaluare	C	2.7 Regimul disciplinei	Conținut ³⁾	PLD	
							Obligativitate ⁴⁾	DI	

3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	-	din care: 3.2 curs	-	3.3 seminar/ laborator/ proiect	-
3.4 Total ore din planul de învățământ	-	din care: 3.5 curs	-	3.6 seminar/ laborator/ proiect	-
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					22
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					30
Pregătire seminare/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și eseuri					60
Tutoriat					4
Examinări					4
Alte activități.....					
3.7 Total ore de activitate a studentului	120				
3.8 Total ore pe semestru	250				
3.9 Numărul de credite ⁵⁾	10				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• nu este cazul
4.2 de competențe	• nu este cazul

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	• sala de curs configurată pentru utilizarea videoproiectorului și a aplicației Power Point (.ppt)
5.2 de desfășurare a seminarului/ laboratorului/ proiectului	• sala de seminar configurată pentru utilizarea videoproiectorului și a aplicației Power Point (.ppt)

6. Competențe specifice acumulate (conform grilei de competențe din planul de învățământ)

Competențe profesionale	C1. Producerea și gestionarea stocurilor de cunoștințe necesare pentru definirea și dezvoltarea proceselor de staffing R.Î.1. Descrierea critică a supozițiilor teoretice și pragmatice ale administrării personalului. R.Î.4. Gestiunea și implementarea programelor de dezvoltarea resursei umane: motivare, team-building, training, coaching, mentoring, dezvoltarea creativității, dezvoltarea abilităților manageriale R.Î.5. Designul și implementarea sistemelor de evaluare a și gestiune a performanței în muncă
Competențe transversale	CT1 Orientare și reorientare în diversitatea de joburi, cariere și roluri publice asociate gestiunii resursei umane R.Î.1. Elaborarea unui proiect de specialitate aplicând principii, norme și valori de etică și deontologie profesională. R.Î.2. Coordonarea unei echipe pentru realizarea unui proiect sau a unei aplicații practice. R.Î.3. Gestiunea comunicării interpersonale și a conflictelor în mediul organizațional.

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din competențele specifice acumulate)

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Dezvoltarea competențelor necesare pentru gestionarea eficientă a sarcinilor din organizații și elaborarea unei lucrări care rezolvă o problemă organizațională
7.2 Obiectivele specifice	- Dobândirea cunoștințelor necesare identificării, definirii și analizei unei probleme organizaționale - Dobândirea și exersarea capacităților de colectare de informații pe baza unor tehnici și metode specifice științelor sociale - Dobândirea cunoștințelor privind metodele și tehnicile de elaborare a unei lucrări de cercetare.

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Număr de ore	Observații
Bibliografie Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). "Seeking Qualitative Rigor in Inductive Research: Notes on the Gioia Methodology." <i>Organizational Research Methods</i> , 16(1), 15-31. Gioia, D. A., & Thomas, J. B. (1996). "Identity, Image, and Issue Interpretation: Sensemaking during Strategic Change in Academia." <i>Administrative Science Quarterly</i> , 41(3), 370-403. Alvesson, M., & Kärreman, D. (2007). "Constructing Mystery: Empirical Matters in Theory Development." <i>Academy of Management Review</i> , 32(4), 1265-1281. Barney, J. B. (2018). "Editor's Comments: Positioning a Theory Paper for Publication." <i>Academy of Management Review</i> , 43(3), 345-348. Barney, J. B. (2018). "Theory Contributions and the AMR Review Process." <i>Academy of Management Review</i> , 43(1), 1-4. Eisenhardt, K. M. (1989). "Building Theories from Case Study Research." <i>Academy of Management Review</i> , 14(4), 532-550. Yin, R. K. (1981). "The Case Study Crisis: Some Answers." <i>Administrative Science Quarterly</i> , 26(1), 58-65. Strauss, A., & Corbin, J. (1994). "Grounded Theory Methodology: An Overview." In <i>Handbook of Qualitative Research</i> , edited by N. K. Denzin & Y. S. Lincoln, 273-285. Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). <i>The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research</i> . Chicago: Aldine Publishing. Weick, K. E. (1989). "Theory Construction as Disciplined Imagination." <i>Academy of Management Review</i> , 14(4), 516-531			

8.2 Seminar/ laborator/ proiect	Metode de predare-învățare	Număr de ore	Observații
Bibliografie Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). "Seeking Qualitative Rigor in Inductive Research: Notes on the Gioia Methodology." <i>Organizational Research Methods</i>, 16(1), 15-31. Gioia, D. A., & Thomas, J. B. (1996). "Identity, Image, and Issue Interpretation: Sensemaking during Strategic Change in Academia." <i>Administrative Science Quarterly</i>, 41(3), 370-403. Alvesson, M., & Kärreman, D. (2007). "Constructing Mystery: Empirical Matters in Theory Development." <i>Academy of Management Review</i>, 32(4), 1265-1281. Barney, J. B. (2018). "Editor's Comments: Positioning a Theory Paper for Publication." <i>Academy of Management Review</i>, 43(3), 345-348. Barney, J. B. (2018). "Theory Contributions and the AMR Review Process." <i>Academy of Management Review</i>, 43(1), 1-4. Eisenhardt, K. M. (1989). "Building Theories from Case Study Research." <i>Academy of Management Review</i>, 14(4), 532-550. Yin, R. K. (1981). "The Case Study Crisis: Some Answers." <i>Administrative Science Quarterly</i>, 26(1), 58-65. Strauss, A., & Corbin, J. (1994). "Grounded Theory Methodology: An Overview." In <i>Handbook of Qualitative Research</i>, edited by N. K. Denzin & Y. S. Lincoln, 273-285. Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). <i>The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research</i>. Chicago: Aldine Publishing. Weick, K. E. (1989). "Theory Construction as Disciplined Imagination." <i>Academy of Management Review</i>, 14(4), 516-531			

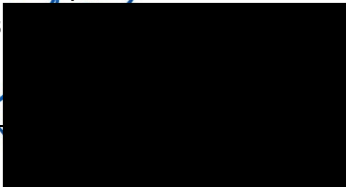
9. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunităților epistemice, ale asociațiilor profesionale și ale angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

Disciplina formează competențele de bază pentru exercitarea rolurilor de specialist și coordonator RU

10. Evaluare

Tip de activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs			
10.5 Seminar/ laborator/ proiect	Realizarea unui proiect de <i>cercetare sau intervenție organizațională</i>	Proiect	100
10.6 Standard minim de performanță			
Realizarea unui proiect de <i>cercetare sau intervenție organizațională</i>			

Prezenta Fișă de disciplină a fost avizată în ședința de Consiliu de departament din data de 22/09/2024 și aprobată în ședința de Consiliu al facultății din data de 23/09/2024.

Conf. univ. dr. Horia Moaşa Decan 	Prof. Univ. dr. Gabriela Răţulea Director de departament 
Conf. dr. Horia MOAŞA Titular de curs 	Conf. dr. Horia MOAŞA Titular de seminar/ laborator/ proiect 

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea <i>Transilvania</i> Brașov
1.2 Facultatea	Sociologie și Comunicare
1.3 Departamentul	Departamentul de Științe Sociale și ale Comunicării
1.4 Domeniul de studii	Științe sociale
1.5 Ciclul de studii ¹⁾	Master
1.6 Programul de studii/ Calificarea	Gestiune și Dezvoltarea Resursei Umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	COMUNICARE SI REZOLVAREA CONFLICTELOR							
2.2 Titularul activităților de curs	Conf.univ.dr. Alina COMAN							
2.3 Titularul activităților de seminar/ laborator/ proiect	Conf.univ.dr. Alina COMAN							
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	3	2.6 Tipul de evaluare	Ex	2.7 Regimul disciplinei	Conținut ²⁾	DS
							Obligativitate ³⁾	DO

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/ proiect	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	14	3.6 seminar/ laborator/ proiect	28
Distribuția fondului de timp					
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					36
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					32
Pregătire seminarii/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și eseuri					36
Tutoriat					2
Examinări					2
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual	108				
3.8 Total ore pe semestru	150				
3.9 Numărul de credite⁴⁾	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/ proiectului	•

6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	R.Î.4. Gestiunea și implementarea programelor de dezvoltarea resursei umane: motivare, team-building, training, coaching, mentoring, dezvoltarea creativității, dezvoltarea abilităților manageriale.
Competențe transversale	R.Î.4. Gestiunea comunicării interpersonale și a conflictelor în mediul organizațional.

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Dezvoltarea capacităților de comunicare interpersonală și în grup și de rezolvare a conflictelor la locul de muncă
7.2 Obiectivele specifice	Studentii vor fi capabili să • Utilizeze corect procedurile ascultării active • Construiască asertiv „asertiunea EU” • Analizeze și interpreteze corect elementele comunicării nonverbale • Utilizeze corect tipurile de feedback în comunicarea verbală • Utilizeze corect strategiile de rezolvare a conflictelor la locul de muncă

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Nr.de ore	Observații
1. Competențe de comunicare – Ascultare activă, Comunicare asertivă	Prelegere; Conversație euristică; prezentare PPT	2	
2. Comunicarea nonverbală	Prelegere; Conversație euristică; prezentare PPT	2	
3. Bariere și feedback în comunicare	Prelegere; Conversație euristică; prezentare PPT	2	
4. Procesul de management al conflictului – pași și proceduri în organizații	Prelegere; Conversație euristică; prezentare PPT	2	
5. Stiluri de management al conflictelor (Model Thomas Kilmann)	Prelegere; Conversație euristică; prezentare PPT	2	
6. Rolul comunicării în rezolvarea conflictelor la locul de muncă	Prelegere; Conversație euristică; prezentare PPT	2	
7. Strategii de rezolvare a conflictelor la locul de muncă între angajați și conducere	Prelegere; Conversație euristică; prezentare PPT	2	

Bibliografie curs

BERNE, E. 1966. *Principles of group treatment*, New York, Oxford Univ.Press.

BERNE, E. 1967. *Games people play*. Penguin Books.

BERNE, E. 1971. *Analyse transactionnelle et psychotérapie*. Paris: Payot.

BERNE, E. 2002. *Jocuri pentru adulți*. București: Ed. Amaltea.

BERNE, Eric. 2006. *Ce spui după buna ziua*. București: Editura Trei.

BIRKENBIHL, Vera. 1998. *Antrenamentul comunicării sau arta de a ne înțelege*. Editura Gemma Pres.

BONCU, Ștefan. 2005. *Procese interpersonale*. Editura Institutul European, Iași;

BORCHERS, Tim. 1999. *Interpersonal Communication*. Allyn&Bacon.

BOWER, S.A., BOWER, G.H. 1976. *Asserting Yourself, Reading*. MA: Addison-Wesley.

CHELCEA, Septimiu (coord.). 2004. *Comunicarea nonverbală în spațiul public*. București: Editura Tritonic.

CODOBAN, Aurel. 2014. *Gesturi, vorbe și minciuni*. Cluj-Napoca: Editura EIKON.

COLEMAN, Peter, DEUTSCH, Morton, MARCUS, Eric. 2014. *The Handbook of Conflict Resolution. Theory and Practice* (3rd ed.). Jossey-Bass.

COMAN, Alina. 2008. *Tehnici de comunicare. Proceduri și mecanisme psihosociale*. București, Editura C.H.Beck.

COMAN, Alina. *Comunicarea empatică în rezolvarea conflictelor: semnalele nonverbale* în: Septimiu CHELCEA (coord.). 2004. *Comunicarea nonverbală în spațiul public*. București: Editura Tritonic, p.167-184.

COMAN, Alina și COMAN, Claudiu. 2002. *Tehnici de comunicare și negociere. Curs practic*. Universitatea Transilvania Brașov.

CORNELIUS, Helena și FAIRE, Shoshana. 1996. *Știința rezolvării conflictelor*. București: Editura Știință și Tehnică.

DAVIES, Rodney. 1997. *Ce ne dezvaluie fata*. București: Editura Polimark.

De LASSUS, Rene. 2000. *Analiza tranzacțională. O metodă revoluționară pentru a ne cunoaște și a comunica mai bine*, Editura Teora.

ECKMAN, Paul. 2011. *De ce copiii mint*. București: Editura Trei.

ECKMAN, Paul. 2009. *Minciunile Adulților*. București: Editura Trei.

EGAN, Gerard. 1998. *The Skilled Helper*. (6th ed.) Brooks/Cole Publishing Company.

GAMBRILL, E., RICHEY, C. *An assertion inventory for use in assessment and research*. in: Behavior Therapy, 6, 1975, p. 550-561.

GOLEMAN, Daniel. 2001. *Inteligența emoțională*. București: Editura Curtea Veche.

GRANT, Wendy. 2002. *Rezolvarea conflictelor*. Editura Teora, București;

GRIFFIN, Em. 1991. *A First Look at Communication Theory*. McGraw-Hill, Inc.

HAY, J. 1994. <i>Analyse transactionnelle et formation</i>. Paris: Desclée de Brouwer. HIBBELS, S., WEAVER, R.L. 1989. <i>Communicating Effectively</i>. Random House, NY, 2nd ed. JAKUBOWSKI, P., LANGE, A. 1978. <i>The Assertive Option</i>. Illinois: Research Press Co. JAMES, Muriel, JONGEWARD, Dorothy. 1978. <i>Naître gagnant</i>. InterEditions. LANGE, A., JAKUBOWSKI, P. 1980. <i>Responsible Assertive Behavior</i>. Illinois: Research Press Co. LEENHARDT, L. 1980. L'Analyse transactionnelle: concepts et procédures. Retz, Paris. LIDDLE, David. 2023. <i>Managing Conflict. A Practical Guide to Resolution in the Workplace</i>, Kogan Page Ltd. LUDLOW, R., PANTON, F. 1992. <i>The Essence Effective Communication</i>. Prentice Hall International, UK. MAYER Bernard. 2015. <i>The Conflict Paradox. Seven Dilemmas at the Core of Disputes</i>. Jossey-Bass McCONNON, Shay, McCONNON, Margaret. 2010. <i>Managing Conflict in the Workplace</i>, Brown Book Group. MESSINGER, Joseph. 2011. <i>Dicționar ilustrat al gesturilor</i>, Editura Litera, București; NECULAU, Adrian (coord.). 1998. <i>Psihosociologia rezolvării conflictelor</i>. Editura Polirom. Iasi; NELSON-JONES, Richard. 1995 (2nd ed.). <i>Human Relationship Skills</i>. Biddles Ltd. NELSON-JONES, Richard. 1996. <i>Relating Skills</i>. Redwood Books, Trowbridge, Wiltshire. PEASE, Allan. 1999. <i>Limbajul trupului</i>. București: Editura Polimark. PEASE, Allan și GARNER, Alan. 1999. <i>Limbajul vorbirii. Artă conversației</i>. București: Editura Polimark PHILLIPS, P.L., CORDEL, F.D. 1975. <i>Am I OK ?</i>. Niles: Argus Communication. POPESCU, Dan și CHIVU, Iulia. 1998. <i>Conducerea afacerilor. Teste și studii de caz</i>, Editura Economică PRUTIANU, Ștefan. 2000. <i>Manual de comunicare și negociere în afaceri. Comunicarea</i>, Editura Polirom. RĂDAN, Miruna. <i>Ce este comportamentul asertiv?</i> în CEAUȘU, V. (coord.). 1992. <i>Cabinet de psihologie 2</i>. București: Editura Academiei Române, p.73-80. RĂDAN, Miruna. <i>Alternativa asertivă și dezvoltarea personalității omului modern în CEAUȘU, V. (coord.). 1992. Cabinet de psihologie 2</i>. București: Editura Academiei Române, p.180-185. SAFTA, Dan. 2016. <i>Managementul conflictelor în organizație</i>. Editura Trei, București; STANTON, Nicki. 1995. <i>Comunicarea</i>. Editura Știință și Tehnică. STEWART, I., JONES, V. 1991. <i>Manuel d'Analyse Transactionnelle</i>. Paris: InterEditions. STOICA-CONSTANTIN, Ana. 2004. <i>Conflictul interpersonal – prevenire, rezolvare și diminuarea efectelor</i>, Editura Polirom, Iasi;.			
8.2 Seminar/ laborator/ proiect	Metode de predare-învățare	Nr.de ore	Obse rvații
1.Comunicarea verbala – stiluri de comunicare 1.1.Communicarea orală – stilurile comunicării în scris https://study.com/academy/lesson/oral-vs-written-language-styles.html 1.2.Communicarea orală în business https://www.educba.com/effective-oral-communication-in-business/	Conversația euristică, exerciții, studii de caz	2	
2.Ascultarea activă 2.1. Cum devii un ascultător activ https://www.youtube.com/watch?v=t2z9mdX1j4A 2.2. Tehnici și exemple https://www.thebalancecareers.com/active-listening-skills-with-examples-2059684	Conversația euristică, exerciții, studii de caz	2	
3.Comunicarea asertivă 3.1.Chestionar de asertivitate http://www.researchcollaboration.org/uploads/AssertivenessQuestionnaireInfo.pdf 3.2.Asertivitatea și inteligența emoțională https://www.slideshare.net/Hecquard/intelligence-motionnelle-empathie-et-assertivite-dfinitions-principes-effets-sur-la-relation-soi-et-aux-autres?from_action=save	Conversația euristică, exerciții, studii de caz	2	
4.Bariere și feedback 4.1.Tipuri de bariere în comunicare https://www.skillsyouneed.com/ips/barriers-communication.html 4.2.Importanța feedback-ului în comunicare https://www.slideshare.net/gufranabidi/importance-of-feedback	Conversația euristică, exerciții, studii de caz	2	
5. Comunicarea nonverbală 5.1.Conduita nonverbală la locul de muncă https://homepages.se.edu/cvonbergen/files/2013/01/Nonverbal-Behavior-and-Communication-in-the-Workplace_A-Review-and-an-Agenda-for-Research.pdf 5.2.Ce ne spun noua gesturile într-o conversație? http://www.columbia.edu/~rmk7/PDF/Adv.pdf	Conversația euristică, exerciții, studii de caz	2	
6. Gen și comunicare în organizații 6.1.Communicating gender at work https://www.youtube.com/watch?v=d_bDXxtHQqU 6.2.5 Gender Differences In Communication - Verbal and Nonverbal Styles https://www.youtube.com/watch?v=XVk0vnVpe-E	Conversația euristică, exerciții, studii de caz	2	

7. Stiluri de management al conflictului – chestionar http://www.blake-group.com/sites/default/files/assessments/Conflict_Management_Styles_Assessment.pdf Resolving Conflict – The TK Model https://www.youtube.com/watch?v=sH2N9yQX_so Visual example of the 5 different Conflict Resolutions Styles https://www.youtube.com/watch?v=qiqbmuxAc0g	Conversația euristică, exercitii, studii de caz	2	
8. Cum se rezolva un conflict la locul de munca https://www.youtube.com/watch?v=3WHN4cNwL2k How to answer conflict resolution interview questions? https://www.youtube.com/watch?v=YpI9R3lik1A	Conversația euristică, exercitii, studii de caz	2	
Scenarii de joc de rol pentru rezolvarea conflictelor la locul de munca 9. Stilul Competitiv	Idem	2	
10. Stilul Evitant	Idem	2	
11. Stilul Acomodativ	Idem	2	
12. Stilul de tip Compromis	Idem	2	
13. Stilul Colaborativ	Idem	2	
14. Sinteze și evaluări	Problematizare, dialog interactiv	2	
Bibliografie seminar			
BERNE, E. 1966. <i>Principles of group treatment</i> , New York, Oxford Univ.Press. BERNE, E. 1967. <i>Games people play</i> . Penguin Books. BERNE, E. 1971. <i>Analyse transactionnelle et psychotérapie</i> . Paris: Payot. BERNE, E. 2002. <i>Jocuri pentru adulți</i> . București: Ed. Amaltea. BERNE, Eric. 2006. <i>Ce spui după buna ziua</i> . Bucuresti: Editura Trei. BIRKENBIHL, Vera. 1998. <i>Antrenamentul comunicării sau arta de a ne înțelege</i> . Editura Gemma Pres. BONCU, Ștefan. 2005. <i>Procese interpersonale</i> . Editura Institutul European, Iași; BORCHERS, Tim. 1999. <i>Interpersonal Communication</i> . Allyn&Bacon. BOWER, S.A., BOWER, G.H. 1976. <i>Asserting Yourself, Reading</i> . MA: Addison-Wesley. CHELCEA, Septimiu (coord.). 2004. <i>Comunicarea nonverbală în spațiul public</i> . București: Editura Tritonic. CODOBAN, Aurel. 2014. <i>Gesturi, vorbe și minciuni</i> . Cluj-Napoca: Editura EIKON. COLEMAN, Peter, DEUTSCH, Morton, MARCUS, Eric. 2014. <i>The Handbook of Conflict Resolution. Theory and Practice</i> (3rd ed.). Jossey-Bass. COMAN, Alina. 2008. <i>Tehnici de comunicare. Proceduri și mecanisme psihosociale</i> . București, Editura C.H.Beck. COMAN, Alina. <i>Comunicarea empatică în rezolvarea conflictelor: semnalele nonverbale</i> în: Septimiu CHELCEA (coord.). 2004. <i>Comunicarea nonverbală în spațiul public</i> . București: Editura Tritonic, p.167-184. COMAN, Alina și COMAN, Claudiu. 2002. <i>Tehnici de comunicare și negociere. Curs practic</i> . Universitatea Transilvania Brașov. CORNELIUS, Helena și FAIRE, Shoshana. 1996. <i>Știința rezolvării conflictelor</i> . București: Editura Știință și Tehnică. DAVIES, Rodney. 1997. <i>Ce ne dezvaluie fata</i> . Bucuresti: Editura Polimark. De LASSUS, Rene. 2000. <i>Analiza tranzacțională. O metodă revoluționară pentru a ne cunoaște și a comunica mai bine</i> , Editura Teora. ECKMAN, Paul. 2011. <i>De ce copiii mint</i> . Bucuresti: Editura Trei. ECKMAN, Paul. 2009. <i>Minciunile Adulților</i> . Bucuresti: Editura Trei. EGAN, Gerard. 1998. <i>The Skilled Helper</i> . (6th ed.) Brooks/Cole Publishing Company. GAMBRILL, E., RICHEY, C. <i>An assertion inventory for use in assessment and research</i> . in: Behavior Therapy, 6, 1975, p. 550-561. GOLEMAN, Daniel. 2001. <i>Inteligența emoțională</i> . Bucuresti: Editura Curtea Veche. GRANT, Wendy. 2002. <i>Rezolvarea conflictelor</i> . Editura Teora, București; GRIFFIN, Em. 1991. <i>A First Look at Communication Theory</i> . McGraw-Hill, Inc. HAY, J. 1994. <i>Analyse transactionnelle et formation</i> . Paris: Desclée de Brouwer. HIBBELS, S., WEAVER, R.L. 1989. <i>Communicating Effectively</i> . Random House, NY, 2 nd ed. JAKUBOWSKI, P., LANGE, A. 1978. <i>The Assertive Option</i> . Illinois: Research Press Co. JAMES, Muriel, JONGEWARD, Dorothy. 1978. <i>Naître gagnant</i> . InterEditions. LANGE, A., JAKUBOWSKI, P. 1980. <i>Responsible Assertive Behavior</i> . Illinois: Research Press Co. LEENHARDT, L. 1980. <i>L'Analyse transactionnelle: concepts et procédures</i> . Retz, Paris. LIDDLE, David. 2023. <i>Managing Conflict. A Practical Guide to Resolution in the Workplace</i> , Kogan Page Ltd. LUDLOW, R., PANTON, F. 1992. <i>The Essence Effective Communication</i> . Prentice Hall International, UK. MAYER Bernard. 2015. <i>The Conflict Paradox. Seven Dilemmas at the Core of Disputes</i> . Jossey-Bass McCONNON, Shay, McCONNON, Margaret. 2010. <i>Managing Conflict in the Workplace</i> , Brown Book Group. MESSINGER, Joseph. 2011. <i>Dicționar ilustrat al gesturilor</i> , Editura Litera, Bucuresti; NECULAU, Adrian (coord.). 1998. <i>Psihosociologia rezolvării conflictelor</i> . Editua Polirom. Iasi; NELSON-JONES, Richard. 1995 (2nd ed.). <i>Human Relationship Skills</i> . Biddles Ltd. NELSON-JONES, Richard. 1996. <i>Relating Skills</i> . Redwood Books, Trowbridge, Wiltshire.			

PEASE, Allan. 1999. *Limbaajul trupului*. București: Editura Polimark.

PEASE, Allan și GARNER, Alan. 1999. *Limbaajul vorbirii. Arta conversației*. București: Editura Polimark

PHILLIPS, P.L., CORDEL, F.D. 1975. *Am I OK ?*. Niles: Argus Communication.

POPESCU, Dan și CHIVU, Iulia. 1998. *Conducerea afacerilor. Teste și studii de caz*, Editura Economică

PRUTIANU, Ștefan. 2000. *Manual de comunicare și negociere în afaceri*. Comunicarea, Editura Polirom.

RĂDAN, Miruna. *Ce este comportamentul asertiv?* în CEAUȘU, V. (coord.). 1992. *Cabinet de psihologie 2*. București: Editura Academiei Române, p.73-80.

RĂDAN, Miruna. *Alternativa asertivă și dezvoltarea personalității omului modern* în CEAUȘU, V. (coord.). 1992. *Cabinet de psihologie 2*. București: Editura Academiei Române, p.180-185.

SAFTA, Dan. 2016. *Managementul conflictelor in organizatie*. Editura Trei, Bucuresti;

STANTON, Nicki. 1995. *Comunicarea*. Editura Știință și Tehnică.

STEWART, I., JONES, V. 1991. *Manuel d'Analyse Transactionnelle*. Paris: InterEditions.

STOICA-CONSTANTIN, Ana. 2004. *Conflictul interpersonal – prevenire, rezolvare și diminuarea efectelor*, Editura Polirom, Iasi;

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

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Explicitarea corectă a conceptelor din curs	Portofoliu	70%
10.5 Seminar/ laborator/ proiect	Utilizarea corectă a conceptelor și teoriilor specifice	Studii de caz, prezentari ppt	30%
10.6 Standard minim de performanță - Elaborarea unui portofoliu cu 6 teme în care studenții utilizează, analizează și elaborează tehnici practice ce stau la baza competențelor de comunicare interpersonală și de grup și de rezolvare a conflictelor la locul de muncă - Aplicarea principiilor, normelor și valorilor eticii profesionale ale unui expert în resurse umane			

Prezenta Fișă de disciplină a fost avizată în ședința de Consiliu de departament din data de 22/09/2024 și aprobată în ședința de Consiliu al facultății din data de 23/09/2024.

Conf. univ. dr. Horia Moșă Decan	Prof. Univ. dr. Gabriela Rădulea Director de departament
Titular curs, Conf. univ. dr. Coman Alina	Titular seminar, Conf. univ. dr. Coman Alina

Notă:

- Domeniul de studii - *se alege una din variantele*: Licență/ Masterat/ Doctorat (**se completează conform cu Nomenclatorul domeniilor și al specializărilor/ programelor de studii universitare în vigoare**) ;
- Ciclul de studii - *se alege una din variantele*: Licență/ Masterat/ Doctorat;
- Regimul disciplinei (conținut) - *se alege una din variantele*: **DF** (disciplină fundamentală)/ **DD** (disciplină din domeniu)/ **DS** (disciplină de specialitate)/ **DC** (disciplină complementară) - *pentru nivelul de licență*; **DAP** (disciplină de aprofundare)/ **DSI** (disciplină de sinteză)/ **DCA** (disciplină de cunoaștere avansată) - *pentru nivelul de masterat*;
- Regimul disciplinei (obligativitate) - *se alege una din variantele*: **DI** (disciplină obligatorie)/ **DO** (disciplină opțională)/ **DFac** (disciplină facultativă);
- Un credit este echivalent cu 25 de ore de studiu (activități didactice și studiu individual).

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea Transilvania din Brașov
1.2 Facultatea	Sociologie și Comunicare
1.3 Departamentul	Științe Sociale și ale Comunicării
1.4 Domeniul de studii de masterat ¹⁾	Sociologie
1.5 Ciclul de studii ²⁾	Masterat
1.6 Programul de studii/ Calificarea	Gestiunea și Dezvoltarea Resursei Umane/ specialist în gestiunea și dezvoltarea resursei umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Introducere în metodologia Lean							
2.2 Titularul activităților de curs	Cadru didactic asociat Dr. Tudorică Radu							
2.3 Titularul activităților de proiect	Cadru didactic asociat Dr. Tudorică Radu							
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	Conținut ³⁾	DS
							Obligativitate ⁴⁾	DO

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 proiect	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	14	3.6 proiect	28
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					40
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					23
Pregătire seminarii/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și eseuri					30
Tutoriat					10
Examinări					5
Alte activități.....					
3.7 Total ore de activitate a studentului	108				
3.8 Total ore pe semestru	150				
3.9 Numărul de credite ⁵⁾	6				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• Nu e cazul
4.2 de competențe	• Nu e cazul

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	• sala de curs configurată pentru utilizarea videoproiectorului și a aplicației Power Point (.ppt)/ platformă e-learning pentru desfășurare online
5.2 de desfășurare a proiectului	• sala de seminar configurată pentru utilizarea videoproiectorului și a aplicației Power Point (.ppt)

6. Competențe specifice acumulate (conform grilei de competențe din planul de învățământ)

Competențe profesionale	R.Î.4. Gestiunea și implementarea programelor de dezvoltarea resursei umane: motivare, team-building, training, coaching, mentoring, dezvoltarea creativității, dezvoltarea abilităților manageriale. R.Î.6. Coordonarea proiectelor privind schimbarea și dezvoltarea organizațională.
Competențe transversale	R.Î.1. Elaborarea unui proiect de specialitate aplicând principii, norme si valori de etica si deontologie profesionala. R.Î.2. Coordonarea unei echipe pentru realizarea unui proiect sau a unei aplicații practice.

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Înțelegerea metodologiei Lean și a domeniilor de aplicare cu focus pe gestiunea resursei umane.
7.2 Obiectivele specifice	- Familiarizarea cu conceptul de calitate în resurse umane, ce este valoarea adăugată procesului și relația dintre client și furnizorul de soluții de resurse umane. - Familiarizarea cu metoda Lean și însușirea principiilor de funcționare a metodologiei de management. - Cunoașterea diferitelor tipuri de instrumente de management Lean și utilitatea fiecăreia. - Înțelegerea diferenței dintre managementul bazat pe funcțiuni și a celui bazat pe procese și a mecanismelor de transformare a managementului bazat pe funcțiuni în management bazat pe procese. - Înțelegerea diferenței dintre metodologia Lean și metodologia Six Sigma

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Nr. ore	Observații
1. Introducere și concept de bază	1. Predarea interactivă (expunere de idei și conținuturi, sesiuni de brainstorming)	2	
Istoria și originile Lean Management			
Principiile fundamentale ale Lean Management			
Importanța Lean în Resurse Umane (Lean HR)			
2. Rolul Resurselor Umane în implementarea Lean	2. Studii de caz (analiză de exemple reale)	1	
HR ca facilitator al schimbării			
Lean HR vs. HR tradițional			
Rolul culturii organizaționale în adoptarea Lean			
3. Identificarea valorii în HR	3. Workshop-uri practice (maparea fluxului de valoare, simulări Kaizen)	1	
Definirea valorii din perspectiva angajaților și organizației			
Eliminarea activităților care nu adaugă valoare			
Maparea fluxului de valoare în procesele HR			
4. Principiile Lean aplicate în procesele HR		2	
Optimizarea procesului de onboarding			

Formare profesională bazată pe nevoi reale	4. Metoda „Gemba Walk” care reproduce în clasă o vizită la „locul unde se întâmplă lucrurile” (Gemba).		
Managementul performanței și feedback continuu			
5. Instrumente Lean în Resurse Umane		2	
Kaizen: îmbunătățire continuă în HR			
Harta fluxului de valoare			
5S aplicat în procesele HR			
Standardizarea muncii în HR			
6. KPI-uri și măsurarea performanței în Lean HR		1	
Indicatori relevanți pentru HR în contextul Lean			
Monitorizarea progresului și identificarea zonelor de îmbunătățire			
Benchmarking în Lean HR			
7. Rezolvarea problemelor și luarea deciziilor în Lean HR	5. Jocuri și simulări 6. Învățare bazată pe proiecte 7. Învățare colaborativă (pe echipe) 8. Utilizarea de tehnologie (video, platforme online, tutoriale) 9. Reflecție și autoevaluare (jurnale de învățare și exerciții de autoevaluare) 10. Invitați speciali (specialiști în domeniu)	2	
Metoda A3 în abordarea problemelor			
Gemba Walks aplicate în procesele HR			
Analiza cauzelor profunde			
8. Provocări și limite în implementarea Lean HR		2	
Exemple de eșecuri și lecții învățate			
Obstacole frecvente în aplicarea Lean în HR			
Strategii pentru depășirea rezistenței la schimbare			
9. Studii de caz și exemple practice		1	
Exemple de organizații care au aplicat Lean în HR			
Workshop: aplicarea unui instrument Lean într-un proces HR			

Bibliografie
Cărți fundamentale despre Lean Management 1. Womack, J. P., & Jones, D. T. (1996). <i>Lean Thinking: Banish Waste and Create Wealth in Your Corporation</i>. Simon & Schuster. 2. Liker, J. K. (2004). <i>The Toyota Way: 14 Management Principles from the World's Greatest Manufacturer</i>. McGraw-Hill. 3. Modig, N., & Åhlström, P. (2012). <i>This Is Lean: Resolving the Efficiency Paradox</i>. Rheologica Publishing. 4. Mann, D. (2010). <i>Creating a Lean Culture: Tools to Sustain Lean Conversions</i>. CRC Press.
Cărți specifice despre Lean Management în HR 5. Martin, K., & Osterling, M. (2014). <i>Value Stream Mapping: How to Visualize Work and Align Leadership for Organizational Transformation</i>. McGraw-Hill. 6. Balle, F., & Balle, M. (2014). <i>The Lean Manager: A Novel of Lean Transformation</i>. Lean Enterprise Institute. 7. Hutchins, D. (2016). <i>Hoshin Kanri: The Strategic Approach to Continuous Improvement</i>. Routledge.
Articole și resurse academice 8. Emiliani, B. (1998). <i>Lean Behaviors</i>. Management Decision, 36(9), 615–631. 9. Scherrer-Rathje, M., Boyle, T. A., & Deflorin, P. (2009). <i>Lean, take two! Reflections from the second attempt at lean implementation</i>. Business Horizons, 52(1), 79–88.

10. Alblas, A. A., & Wijsman, A. E. (2020). *Lean practices in human resource management: Enhancing efficiency and employee engagement*. International Journal of Human Resource Management.

Surse online și resurse practice

11. Lean Enterprise Institute. *Lean in Human Resources*. Disponibil la: www.lean.org
12. Society for Human Resource Management (SHRM). *Applying Lean Principles to HR Processes*. Disponibil la: www.shrm.org
13. HBR (Harvard Business Review). *How Lean Principles Can Help HR Transform the Workplace*. Disponibil la: www.hbr.org
14. ASQ (American Society for Quality). *Lean Tools and Resources*. Disponibil la: www.asq.org

Bibliografie asociată pe capitole

1. Introducere și concept de bază

- Womack, J. P., & Jones, D. T. (1996). *Lean Thinking: Banish Waste and Create Wealth in Your Corporation*. Simon & Schuster.
- Modig, N., & Åhlström, P. (2012). *This Is Lean: Resolving the Efficiency Paradox*. Rheologica Publishing.
- Liker, J. K. (2004). *The Toyota Way: 14 Management Principles from the World's Greatest Manufacturer*. McGraw-Hill.

2. Rolul Resurselor Umane în implementarea Lean

- Balle, F., & Balle, M. (2014). *The Lean Manager: A Novel of Lean Transformation*. Lean Enterprise Institute.
- Hutchins, D. (2016). *Hoshin Kanri: The Strategic Approach to Continuous Improvement*. Routledge.
- Articol SHRM: *Applying Lean Principles to HR Processes*. www.shrm.org

3. Identificarea valorii în HR

- Womack, J. P., & Jones, D. T. (1996). *Lean Thinking*. Simon & Schuster.
- Martin, K., & Osterling, M. (2014). *Value Stream Mapping: How to Visualize Work and Align Leadership for Organizational Transformation*. McGraw-Hill.
- Articol HBR: *How Lean Principles Can Help HR Transform the Workplace*. www.hbr.org

4. Principiile Lean aplicate în procesele HR

- Liker, J. K. (2004). *The Toyota Way*. McGraw-Hill.
- Articol Alblas & Wijsman (2020). *Lean practices in human resource management*. IJHRM.

5. Instrumente Lean în Resurse Umane

- Martin, K., & Osterling, M. (2014). *Value Stream Mapping*. McGraw-Hill.
- Lean Enterprise Institute. *Lean Tools and Resources*. www.lean.org
- Mann, D. (2010). *Creating a Lean Culture*. CRC Press.

6. KPI-uri și măsurarea performanței în Lean HR

- Scherrer-Rathje, M., Boyle, T. A., & Deflorin, P. (2009). *Lean, take two! Reflections from the second attempt at lean implementation*. Business Horizons.
- Hutchins, D. (2016). *Hoshin Kanri*. Routledge.
- ASQ (American Society for Quality). *Lean Tools and Resources*. www.asq.org

7. Rezolvarea problemelor și luarea deciziilor în Lean HR

- Emiliani, B. (1998). *Lean Behaviors*. Management Decision.
- Articol Lean Enterprise Institute: *Problem Solving in Lean Organizations*. www.lean.org

8. Provocări și limite în implementarea Lean HR

- Scherrer-Rathje, M., Boyle, T. A., & Deflorin, P. (2009). *Lean, take two! Reflections from the second attempt at lean implementation*. Business Horizons.
- Hutchins, D. (2016). *Hoshin Kanri*. Routledge.
- Modig, N., & Åhlström, P. (2012). *This Is Lean*. Rheologica Publishing.

9. Studii de caz și exemple practice

- Lean Enterprise Institute. *Case Studies on Lean Implementation*. www.lean.org
- Articol SHRM: *Applying Lean Principles to HR Processes*. www.shrm.org

8.2 Proiect				
Etapele proiectului	Obiectiv	Activitate	Livrabil	Nr. ore
1. Definirea proiectului și alegerea procesului	Identificarea unui proces HR care necesită optimizare	Exemple de procese: recrutarea, onboarding-ul, evaluarea performanței, gestionarea cererilor de concediu.	Un rezumat al procesului ales, inclusiv descrierea scopului, beneficiarii (stakeholders) și problema principală identificată.	3
2. Identificarea valorii (Value Identification)	Determinarea ce reprezintă „valoare” pentru procesul ales din perspectiva beneficiarului (angajat, manager, candidat).	Realizarea unui interviu fictiv cu părțile implicate. Crearea unei liste cu activitățile care adaugă valoare și cele care nu.	Un raport cu descrierea valorii procesului din perspectiva beneficiarilor.	2
3. Maparea fluxului de valoare (Value Stream Mapping)	Crearea unei hărți vizuale a procesului actual pentru a înțelege pașii, fluxurile și resursele implicate.	Identificarea fiecărui pas din proces. Calcularea timpilor de execuție și a timpilor morți (waste).	Harta procesului actual („current state map”).	4
4. Identificarea pierderilor (Waste Identification)	Identificarea activităților care generează pierderi conform celor 8 categorii Lean (ex. timpi de așteptare, supraproducție, transport inutil).	Brainstorming pentru identificarea pierderilor în fiecare etapă a procesului. Propuneri preliminare pentru eliminarea sau reducerea pierderilor	O listă de pierderi identificate și impactul acestora asupra procesului	3
5. Propunerea soluției Lean (Future State Design)	Crearea unei hărți a procesului viitor prin eliminarea pierderilor și aplicarea principiilor Lean	Propunerea de soluții specifice pentru optimizarea procesului. Un plan de implementare bazat pe priorități.	Harta procesului optimizat, însoțită de descrierea modificărilor	2
6. Implementarea simulată	Simularea procesului optimizat pentru a analiza fezabilitatea soluției propuse.	Organizarea unui „joc de roluri” în care studenții își asumă roluri din procesul HR. Observarea funcționării soluției Lean propuse.	Un rezumat al rezultatelor simulării și concluzii despre eficiența soluției	3
7. Măsurarea performanței (KPI-uri)	Definirea indicatorilor de performanță (KPI) pentru a evalua succesul soluției.	Alegerea KPI-urilor relevante (ex. reducerea timpilor de așteptare, satisfacția angajaților).	Un raport de comparație a performanței înainte și după optimizare	4

		Compararea KPI-urilor între procesul actual și cel optimizat.		
8. Prezentarea proiectului	Comunicarea concluziilor proiectului în mod clar și concis	Pregătirea unei prezentări PowerPoint. Evidențierea procesului actual, a soluțiilor Lean și a impactului optimizării	Prezentarea proiectului în fața colegilor și profesorilor.	4
9. Reflecție și lecții învățate	Reflectarea asupra procesului de învățare și a rezultatelor obținute	Discuții în grup despre ce a funcționat bine și ce ar putea fi îmbunătățit. Identificarea aplicațiilor viitoare ale metodologiei Lean.	Un eseu scurt despre lecțiile învățate și potențialul Lean în HR	3

Bibliografie pentru fiecare etapă

Definirea proiectului și alegerea procesului

1. Womack, J. P., & Jones, D. T. (1996). Lean Thinking: Banish Waste and Create Wealth in Your Corporation. Simon & Schuster.
2. Modig, N., & Åhlström, P. (2012). This Is Lean: Resolving the Efficiency Paradox. Rheologica Publishing.

Identificarea valorii

3. Liker, J. K. (2004). The Toyota Way: 14 Management Principles from the World's Greatest Manufacturer. McGraw-Hill.
4. Martin, K., & Osterling, M. (2014). Value Stream Mapping: How to Visualize Work and Align Leadership for Organizational Transformation. McGraw-Hill.

Maparea fluxului de valoare (Value Stream Mapping)

5. Martin, K., & Osterling, M. (2014). Value Stream Mapping. McGraw-Hill.
6. Lean Enterprise Institute. Value Stream Mapping Resources. www.lean.org

Identificarea pierderilor

7. Womack, J. P., & Jones, D. T. (1996). Lean Thinking. Simon & Schuster.
8. Modig, N., & Åhlström, P. (2012). This Is Lean. Rheologica Publishing.

Propunerea soluției Lean

9. Liker, J. K. (2004). The Toyota Way. McGraw-Hill.
10. Mann, D. (2010). Creating a Lean Culture: Tools to Sustain Lean Conversions. CRC Press.

Implementarea simulată

11. Balle, F., & Balle, M. (2014). The Lean Manager: A Novel of Lean Transformation. Lean Enterprise Institute.
12. Lean Enterprise Institute. Simulation Games for Lean Implementation. www.lean.org

Măsurarea performanței (KPI)

13. Scherrer-Rathje, M., Boyle, T. A., & Deflorin, P. (2009). Lean, take two! Reflections from the second attempt at lean implementation. Business Horizons, 52(1), 79–88.
14. Hutchins, D. (2016). Hoshin Kanri: The Strategic Approach to Continuous Improvement. Routledge.

Prezentarea proiectului

15. Duarte, N. (2012). Slide:ology: The Art and Science of Creating Great Presentations. O'Reilly Media.
16. Garr Reynolds. (2008). Presentation Zen: Simple Ideas on Presentation Design and Delivery. New Riders.

Reflecție și lecții învățate

17. Emiliani, B. (1998). Lean Behaviors. Management Decision.
18. Modig, N., & Åhlström, P. (2012). This Is Lean. Rheologica Publishing.

Resurse suplimentare online

- Lean Enterprise Institute: www.lean.org

- Society for Human Resource Management (SHRM): Lean in HR Practices. www.shrm.org
- American Society for Quality (ASQ): Lean Tools and Resources. www.asq.org

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

Disciplina formează competențele de bază pentru înțelegerea și implementarea metodologiei Lean în gestiunea resursei umane

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Utilizarea corectă a terminologiei Înțelegerea conceptelor, principiilor și instrumentelor din metodologia Lean	Evaluare scrisă/ evaluare tip proiect, prezență fizică la examen	50%
10.5 Proiect	Realizarea unui proiect de optimizare a unui proces din aria resurselor umane prin metodologie Lean	Evaluarea proiectului și a prezentării Criterii privind evaluarea materialului realizat: 1. Exprimarea clară a ideilor, conceptelor și termenilor specifici metodologiei Lean 2pcte. 2.Utilizarea corectă (d.p.d.v. academic) a instrumentelor Lean 3.Capacitatea de prezentare orală a materialului elaborat 2 pcte. 4.Corectitudine gramaticală (scris și vorbit) 1 pct. 5.Concluzii și părerea personală asupra celor citite 1 pct. 6.Structura sintezei trebuie să cuprindă: 1/3 utilizare de citate esențiale, ce conțin conceptele principale tratate de autor; 1/3 sintetizare idei autor și comentare citate alese; 1/3 implicare personală, concluzii, recomandări. 2 pcte.	50% Participarea la activitățile de proiect, acumularea de prezențe și finalizarea activității de proiect prin acordarea unei note (doar în perioada de activități didactice aferente disciplinei) reprezintă condiție de intrare în examen indiferent de sesiunea în care se face evaluarea.
10.6 Standard minim de performanță			
• Prezentarea unui proiect de optimizare prin metodologia Lean, realizat în cadrul activităților desfășurate de-a lungul semestrului și în sesiunea de examene.			

Prezenta Fișă de disciplină a fost avizată în ședința de Consiliu de departament din data de 22/09/2024 și aprobată în ședința de Consiliu al facultății din data de 23/09/2024.

Conf. univ. dr. Horia Moașa Decan	Prof. Univ. dr. Gabriela Rățulea Director de departament
Cadru didactic asociat dr. Tudorică Radu Titular de curs	Cadru didactic asociat dr. Tudorică Radu Titular de proiect

Notă:

- ¹⁾ Domeniul de studii - se alege una din variantele: Licență/ Masterat/ Doctorat (se completează conform cu Nomenclatorul domeniilor și al specializărilor/ programelor de studii universitare în vigoare);
- ²⁾ Ciclul de studii - se alege una din variantele: Licență/ Masterat/ Doctorat;
- ³⁾ Regimul disciplinei (conținut) - se alege una din variantele: **DF** (disciplină fundamentală)/ **DD** (disciplină din domeniu)/ **DS** (disciplină de specialitate)/ **DC** (disciplină complementară) - pentru nivelul de licență; **DAP** (disciplină de aprofundare)/ **DSI** (disciplină de sinteză)/ **DCA** (disciplină de cunoaștere avansată) - pentru nivelul de masterat;
- ⁴⁾ Regimul disciplinei (obligativitate) - se alege una din variantele: **DI** (disciplină obligatorie)/ **DO** (disciplină opțională)/ **DFac** (disciplină facultativă);
- ⁵⁾ Un credit este echivalent cu 25 de ore de studiu (activități didactice și studiu individual).