



## FIȘA DISCIPLINEI

în conformitate cu planul de învățământ valabil pentru anul 2017-2018

### 1. Date despre program

1.1. Instituția de învățământ superior	Universitatea Babeș-Bolyai Cluj-Napoca
1.2. Facultatea	Facultatea de Studii Europene
1.3. Departamentul	Studii Europene și Guvernanță
1.4. Domeniul de studii	Relații internaționale și studii europene
1.5. Ciclul de studii	Licență
1.6. Programul de studii/ Calificarea	Relații internaționale și studii europene

### 2. Date despre disciplină

2.1. Denumirea disciplinei	Managementul resurselor umane						
2.2. Titularul activităților de curs	Racolța-Paina Nicoleta, conf. univ dr.						
2.3. Titularul activităților de seminar	Racolța-Paina Nicoleta, conf. univ dr.						
2.4. Anul de studiu	II	2.5. Semestrul	1	2.6. Tipul de evaluare <sup>1</sup>	C	2.7. Regimul disciplinei <sup>2</sup>	OP

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

3.1. Nr. de ore pe săptămână	4	Din care 3.2. curs	2	Din care 3.3. seminar/ laborator	1	
3.4. Total ore din planul de învățământ	42	Din care 3.5. curs	28	Din care 3.6. seminar/ laborator	14	
Distribuția fondului de timp					ore convenționale 5 x 25 = 100	Ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe						28
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren						24
Pregătire seminarii/ laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri						28
Tutoriat						2
Examinări						2
Alte activități:.....						-
3.7. Total ore studiu individual					84	
3.8. Total ore pe semestru					56	
3.9. Numărul de credite					5	

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

4.1. de curriculum	
4.2. de competențe	

<sup>1</sup> Tipul de evaluare: **E** – examen, **VP** – verificare pe parcurs, **C** – colocviu.

<sup>2</sup> Regimul disciplinei: **OB** - obligatorie, **OP** - opțională, **F**- facultativă.

## 5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	<ul style="list-style-type: none"><li>• Videoproiector si acces internet</li></ul>
5.2. de desfășurare a seminarului/ laboratorului	<ul style="list-style-type: none"><li>• Videoproiector si acces internet</li></ul>

## 6. Competențele specifice acumulate

<b>Competențe profesionale</b>	C1.1. Identificarea, analiza și gestionarea elementelor care definesc activitățile asociate managementului resurselor umane. C1.2. Explicarea, interpretarea și corelarea principalelor concepte, teorii, modele de management al resurselor umane (MRU) C2.3. Aplicarea de metode, tehnici și instrumente manageriale de elaborare, implementare, monitorizare și revizuire a strategiilor și politicilor organizației privind resursele umane.
<b>Competențe Transversale</b>	CT1 Aplicarea principiilor, normelor si valorilor eticii profesionale in cadrul propriei strategii de munca riguroasă, eficientă si responsabilă CT3 Identificarea oportunităților de formare continuă si valorificarea eficientă a resurselor si tehnicilor de învățare pentru propria dezvoltare <ul style="list-style-type: none"><li>• capacitatea de asumare a responsabilității și de autonomie în realizarea sarcinilor;</li><li>• gestionarea corectă a timpului și a tehnicilor de învățare pentru dezvoltarea personală și profesională</li></ul> autoevaluarea obiectivă a nevoii de formare profesională și identificarea resurselor și modalităților de dezvoltare personală și profesională în scopul inserției pe piața muncii

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	<ul style="list-style-type: none"><li>• Să prezinte și să explice aspectele implicate de activitățile aferente managementului resurselor umane – ca și ansamblu, pentru ca, în final, studenții să fie capabili să: înțeleagă terminologia și conceptele de bază specifice managementului resurselor umane; fie pregătiți pentru a lua desfășura activități de planificare și proiectare a posturilor, de recrutare și selecție, de motivare și dezvoltare a angajaților etc..</li></ul>
7.2 Obiective specifice	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dezvoltarea bazei teoretice și practice în domeniul managementului resurselor umane.</li><li>• Familiarizarea studenților cu aspectele implicate de gestionarea esursei umane dintr-o organizație.</li></ul>

## 8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Curs introductiv		
2. Managementul resurselor umane - conținut	expunere - prelegere, exemplificări, întrebări de evaluare pe parcurs, explicații, problematizări, ilustrări	Michael, Armstrong; Stephen, Taylor (2014), <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i> , 13 edition, Kogan Page Limited, pp. 3-13.

3. Management strategic al resurselor umane. Strategii în domeniul resurselor umane	expunere - prelegere, exemplificări, întrebări de evaluare pe parcurs, explicații, problematizări, ilustrări	Michael, Armstrong; Stephen, Taylor (2014), <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i> , 13 edition, Kogan Page Limited, pp. 15-33, 209-224.
4. Managementul resurselor umane – sisteme și roluri	expunere - prelegere, exemplificări, întrebări de evaluare pe parcurs, explicații, problematizări, ilustrări	Michael, Armstrong; Stephen, Taylor (2014), <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i> , 13 edition, Kogan Page Limited, pp. 35-52.
5. Managementul capitalului umaneâ	expunere - prelegere, exemplificări, întrebări de evaluare pe parcurs, explicații, problematizări, ilustrări	Michael, Armstrong; Stephen, Taylor (2014), <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i> , 13 edition, Kogan Page Limited, pp. 67-76.
6. Analiza, proiectarea și reproiectarea posturilor	expunere - prelegere, exemplificări, întrebări de evaluare pe parcurs, explicații, problematizări, ilustrări	Michael, Armstrong; Stephen, Taylor (2014), <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i> , 13 edition, Kogan Page Limited, pp. 135-151.
7. Recrutarea și selecția resurselor umane	expunere - prelegere, exemplificări, întrebări de evaluare pe parcurs, explicații, problematizări, ilustrări	Michael, Armstrong; Stephen, Taylor (2014), <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i> , 13 edition, Kogan Page Limited, pp. 225-245.
8. Motivarea și implicarea angajaților	expunere - prelegere, exemplificări, întrebări de evaluare pe parcurs, explicații, problematizări, ilustrări	Michael, Armstrong; Stephen, Taylor (2014), <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i> , 13 edition, Kogan Page Limited, pp. 169-184.
9. Managementul performanței angajaților	expunere - prelegere, exemplificări, întrebări de evaluare pe parcurs, explicații, problematizări, ilustrări	Michael, Armstrong; Stephen, Taylor (2014), <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i> , 13 edition, Kogan Page Limited, pp. 333- 355.
10. Recompensarea angajaților (I)	expunere - prelegere, exemplificări, întrebări de evaluare pe parcurs, explicații, problematizări, ilustrări	Michael, Armstrong; Stephen, Taylor (2014), <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i> , 13 edition, Kogan Page Limited, pp. 357-390.
11. Recompensarea angajaților (II)	expunere - prelegere, exemplificări, întrebări de evaluare pe parcurs, explicații, problematizări, ilustrări	Michael, Armstrong; Stephen, Taylor (2014), <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i> , 13 edition, Kogan Page Limited, pp. 357-390.
12. Pregătirea și dezvoltarea profesională a angajaților (I)	expunere - prelegere, exemplificări, întrebări de evaluare pe parcurs, explicații, problematizări, ilustrări	Michael, Armstrong; Stephen, Taylor (2014), <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i> , 13 edition, Kogan Page Limited, pp. 281-320.
13. Pregătirea și dezvoltarea profesională a	expunere - prelegere, exemplificări, întrebări de evaluare pe parcurs,	Michael, Armstrong; Stephen, Taylor (2014), <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i> , 13 edition,

angajaților (II)	explicații, problematizări, ilustrații	Kogan Page Limited, pp. 281-320.
14. Curs final - concluzii		
<b>Bibliografie obligatorie</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Armstrong Michael; Taylor Stephen (2014), <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i>, 13 edition, Kogan Page Limited.</li> <li>2. Porumb Elena Marilena Managementul resurselor umane, editai a doua ,EFES Cluj-Napoca, 2006, 314p, 21cm ISBN 978-973-7677-62-4</li> </ol> <b>Bibliografie opțională</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ivanova N. &amp; E.Porumb „The Creative Economy. From Concept to Creative Environment. Challenges for Romania” Studia Europaea nr. 3 /2013</li> <li>2. Pânișoară, Georgeta, Pânișoară, Ion-Ovidiu, <i>Managementul Resurselor Umane.Ghid Practic</i>.Ed Polirom, Iasi, 2005</li> <li>3. Porumb Elena Marilena Brosura Piata muncii si politica fortei de munca, seria micromonografii,.E.R. Bucuresti, 2005, p. 54, <a href="http://www.ier.ro">www.ier.ro</a>.</li> <li>4. Sadler, Philip, <i>Management Consultancy: a Handbook for Best Practice</i>, Editura Kogan Page Publishers, 2002</li> </ol>		
<b>8.2 Seminar/laborator</b>	<b>Metode de predare</b>	<b>Observații</b>
1. <b>Seminar introductiv</b>	-	Prezentare cerințe studiu de caz (în echipă) .
2. <b>Tendențe privind resursa umană în Europa</b>	Analiza critică a diferitelor perspective Discuții de grup	The Future of HR in Europe Key Challenges to 2015 - <a href="http://www.bcg.com/documents/file15033.pdf">http://www.bcg.com/documents/file15033.pdf</a> European Human Resource Trends, <a href="http://www.fedee.com/human-resources/european-human-resource-trends/">http://www.fedee.com/human-resources/european-human-resource-trends/</a> VALENTIN CISMARU, “Împuternicirea angajaților, ca practică de lucru în organizații între MIT și REALITATE”, <a href="http://www.recruitori.com/noutati/imputernicirea-angajatilor-ca-practica-de-lucru-in-organizatii-intre-mit-si-realitate">http://www.recruitori.com/noutati/imputernicirea-angajatilor-ca-practica-de-lucru-in-organizatii-intre-mit-si-realitate</a> CLAUDIA SOFIANU, (2013) “Ce inteleg multinationalele prin mobilitatea angajatilor?”, <a href="http://hrmanageronline.ro/ce-inteleg-multinationalele-prin-mobilitatea-angajatilor/">http://hrmanageronline.ro/ce-inteleg-multinationalele-prin-mobilitatea-angajatilor/</a> . ALEXANDRA BANU (2013) „Hot Desking-ul – între controverse și eficiență?”, <a href="http://www.cariereonline.ro/articol/hot-desking-ul-intre-controverse-si-eficienta?page=0,0">http://www.cariereonline.ro/articol/hot-desking-ul-intre-controverse-si-eficienta?page=0,0</a>
3. <b>Recrutarea resurselor umane</b>	Studii de caz Discuții de grup	***, “Tendențe internaționale în recrutare în 2014: cum te vor afecta și cum te poți pregăti”, <a href="http://www.hipo.ro/locuri-de-munca/vizualizareArticol/1169/Tendinte+internationale+in+recrutare+in+2014%3A+cum+te+vor+afecta+si+cum+te+poti+pregati">http://www.hipo.ro/locuri-de-munca/vizualizareArticol/1169/Tendinte+internationale+in+recrutare+in+2014%3A+cum+te+vor+afecta+si+cum+te+poti+pregati</a> ***, „Carriere in Lafarge Romania”, <a href="http://www.lafarge.ro/wps/portal/ro/8_4_1-">http://www.lafarge.ro/wps/portal/ro/8_4_1-</a>

		<p><u>Procesul de recrutare</u>  ***, „People Centric. Proces și metode”,  <a href="http://www.people-centric.ro/ro/compania/proces-si-metode">http://www.people-centric.ro/ro/compania/proces-si-metode</a>  PALFI SZILARD (2014), „Firme de recrutare Cluj?”, <a href="http://hummark.ro/hr-sop/item/533-firme-de-recrutare-cluj?.html">http://hummark.ro/hr-sop/item/533-firme-de-recrutare-cluj?.html</a>  MICHAEL, ARMSTRONG; STEPHEN, TAYLOR (2014), <i>Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice</i>, 13 edition, Kogan Page Limited, pp. 225-235</p>
4. <b>Selecția resurselor umane</b>	<p>Studii de caz  Discuții de grup  Joc de rol</p>	<p>***, „EY România introduce Video Recruitment ca metodă de selecție a angajaților”,  <a href="http://www.managerexpress.ro/company/hr/ey-romania-introduce-video-recruitment-ca-metoda-de-selectie-a-angajatilor.html">http://www.managerexpress.ro/company/hr/ey-romania-introduce-video-recruitment-ca-metoda-de-selectie-a-angajatilor.html</a>  ***, „Tehnica STAR de susținere a unui interviu”  <a href="https://hrpascupas.wordpress.com/2012/03/23/tehnica-star-de-sustinere-a-unui-interviu/">https://hrpascupas.wordpress.com/2012/03/23/tehnica-star-de-sustinere-a-unui-interviu/</a>  ***, „Tipuri diferite de interviu – Clarificări”,  <a href="http://www.grafton.ro/cariere/tipuri-diferite-de-interviu-clarificari/">http://www.grafton.ro/cariere/tipuri-diferite-de-interviu-clarificari/</a>  MICHAEL, ARMSTRONG; STEPHEN, TAYLOR (2014), <i>Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice</i>, 13 edition, Kogan Page Limited, pp. 235-245</p>
5. <b>Pregătirea și dezvoltarea profesională a angajaților</b>	<p>Discuții de grup  Studii de caz  Aplicații</p>	<p>RICHARD BRANSON, (2012), „Richard Branson: INVESTIȚIA în angajați este o investiție în companie”, <i>Revista Cariere</i>, 02.01.2012,  <a href="http://www.cariereonline.ro/articol/richard-branson-investitia-angajati-este-o-investitie-companie">http://www.cariereonline.ro/articol/richard-branson-investitia-angajati-este-o-investitie-companie</a>  ADELINA MIHAI, (2015), <i>Comaniile investesc în trainingul angajaților proaspăt promovați</i>”, <i>Ziarul Financiar</i>,  <a href="http://www.zf.ro/companii/comaniile-investesc-in-trainingul-angajatilor-proaspat-promovati-14165304">http://www.zf.ro/companii/comaniile-investesc-in-trainingul-angajatilor-proaspat-promovati-14165304</a>  NICOLETA BĂNILĂ (2013), „România, la coada clasamentului UE privind trainingul angajaților din companii”, <i>Revista Capital</i>,  <a href="http://www.capital.ro/183106.html">http://www.capital.ro/183106.html</a></p>
6. <b>Motivarea și implicarea angajaților</b>	<p>Discuții de grup  Studii de caz  Aplicații  Joc de rol</p>	<p>***, (2013), „Cum să motivezi angajații în funcție de tipul acestora”,  <a href="http://www.brandbehavior.ro/index.php/hr/31-cum-sa-motivezi-angajatii-in-functie-de-tipul-acestora.html">http://www.brandbehavior.ro/index.php/hr/31-cum-sa-motivezi-angajatii-in-functie-de-tipul-acestora.html</a>  IULIA STANCU, (2013), „Pentru generația Y, munca e o acțiune, nu un loc”, <i>Revista Forbes</i>, <a href="http://www.forbes.ro/pentru-generatia-y-munca-e-o-actiune-nu-un-">http://www.forbes.ro/pentru-generatia-y-munca-e-o-actiune-nu-un-</a></p>

		<a href="#">loc 0 8631-10228</a> NITIN NOHRIA, BORIS GROYSBERG, LINDA-ELING LEE (2008), „Employee Motivation: A Powerful New Model”, <a href="https://hbr.org/2008/07/employee-motivation-a-powerful-new-model">https://hbr.org/2008/07/employee-motivation-a-powerful-new-model</a>
<b>7. Recompensarea angajaților</b>	Discuții de grup Studii de caz Joc de rol Aplicații	Michael, Armstrong; Stephen, Taylor (2014), <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i> , 13 edition, Kogan Page Limited, pp. 370-389

#### Bibliografie opțională

1. Armstrong Michael, Taylor Stephen (2014), *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 13 edition, Kogan Page Limited.
2. Lefter, Viorel (coord.) (2012), *Managementul resurselor umane*, Bucuresti: Editura ProUniversitaria.
3. Nica, Elvira (2010), *Elaborarea și folosirea studiilor de caz în managementul resurselor umane*, Buuresti: Editura Economica.
4. Pitariu, Horia (2006) *Proiectarea fiselor de post. Evaluarea personalului*, București: Editura Irecsson.
5. Porumb E. M, Ivanova, „Capitalul uman si economia creativa provocari pentru Romania „| volum aniversar FSE, Cluj-Napoca 2013 ISBN 978-606-526-142-6 pag.291-304 Cluj-Napoca 2013
6. Porumb Elena Marilena, *Capitalul uman si social*, editura EFES, Cluj Napoca, 2002.
7. Porumb Elena Marilena, *Managementul resurselor umane*, editia a 2-a ,EFES Cluj-Napoca, 2006.

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

- Modelele teoretice de elaborare a strategiei de resurse umane care plaseaza aceasta resursa in centrul strategiei de dezvoltare a organizatiei in ansamblul acesteia conform oportunitatilor si amenintarilor mediului extern si mai ales in concordanta cu punctele forte ale organizatiei. Disciplina ofera posibilitatea includerii tuturor factorilor interesati in dezvoltarea organizatiei mai ales a noilor institutii si organizatii care au aparut ca urmare a integrarii Romaniei in U.E.

#### 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 și aplicarea conținuturilor predate	Examen scris, pe baza celor prezentate în cadrul cursurilor (inclusiv materialele de citit pentru curs) și discutate în cadrul orelor	70%
10.5. Seminar/ laborator	Activitate seminarii	Evaluare formativă (observație sistematică a	30%

		parcurgerii bibliografiei, a modului de rezolvare a sarcinilor în sală, individual și în grup)	
10.6. Standard minim de performanță			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Susținerea examenului scris (pe baza bibliografiei obligatorii) și obținerea punctajului aferent pentru nota 5.</li> <li>• Nota de la examenul scris x 0,6 + nota aferentă activității la seminar x 0,4 să fie minim 5.</li> </ul>			

Data completării:

.....

Semnătura titularului de curs:

.....

Semnătura titularului de seminar:

.....

Data avizării în catedră

.....

Semnătura Șefului de departament/ catedră