



## FIȘA DISCIPLINEI

în conformitate cu planul de învățământ valabil pentru anul 2015-2016

### 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 Guvernare
1.4. Domeniul de studii	Științe administrative
1.5. Ciclul de studii	Licență
1.6. Programul de studii/ Calificarea	Administrație europeană

### 2. Date despre disciplină

2.1. Denumirea disciplinei	Managementul resurselor umane						
2.2. Titularul activităților de curs	Porumb Elena Marilena, conf. univ. dr.						
2.3. Titularul activităților de seminar	Racolța-Paina Nicoleta, conf. univ. dr.						
2.4. Anul de studiu	III	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	3	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 4 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						14
Pregătire seminarii/ laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri						28
Tutoriat						2
Examinări						2
Alte activități:.....						-
3.7. Total ore studiu individual					74	
3.8. Total ore pe semestru					42	
3.9. Numărul de credite					4	

### 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>	<p>C1.1. Identificarea, analiza și gestionarea elementelor care definesc mediul intern și extern al organizației prin diagnosticare și analiză SWOT cunoașterea conceptelor, modelelor de Management al resurselor umane (MRU).</p> <p>C 1.2. Explicarea, interpretarea și corelarea factorilor care constituie mediul intern și extern al organizației în dinamica acestora posibilitatea de a reflecta și compara conceptele teoriile, modele de MRU</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificarea conceptelor, metodelor și instrumentarului necesare elaborării de strategii și politici de ocupare sau politicile de piața muncii, proiectarea posturilor sau a departamentelor.</li> <li>• Explicarea conceptelor, metodelor și instrumentarului necesare elaborării de strategii și politici organizaționale competente conceptuale referitor la proiectarea/reproiectarea posturilor.</li> <li>• Explicarea conceptelor de bază și a metodelor specifice sistemului managerial și a subsistemelor sale, respectiv învață să învețe (<i>learn to learn</i>) cum, unde și când este necesară recrutarea, selecția, training-ul, dezvoltarea, evaluarea și motivarea resurselor umane.</li> </ul> <p>C 2.3. Aplicarea de metode, tehnici și instrumente manageriale de elaborare, implementare, monitorizare și revizuire a strategiilor și politicilor organizației privind resursele umane.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizarea adecvată de criterii și metode standard de evaluare, pentru a aprecia calitatea, meritele și limitele unor procese, programe, proiecte, concepte, metode și teorii privind resursele umane.</li> </ul>
<b>Competențe Transversale</b>	<p>CT1. Aplicarea principiilor, normelor și valorilor eticii profesionale în cadrul propriei strategii de muncă riguroasă, eficientă și responsabilă</p> <p>CT2. Identificarea rolurilor și responsabilităților într-o echipă plurispecializată și aplicarea de tehnici de relaționare și muncă eficientă în cadrul echipei</p> <p>CT3. Identificarea oportunităților de formare continuă și valorificarea eficientă a resurselor și tehnicilor de învățare pentru propria dezvoltare, formarea de atitudini, de încredere în sine, de a comunica eficient și de a lucra echipa, abilități de percepție, reflectare și de deschidere față de schimbare și inovare</p>

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creșterea conștientizării importanței capitalului uman, resursa strategică pentru a obține avantajul competitiv într-o economie care devine o economie bazată pe cunoaștere.</li> </ul>
7.2 Obiective specifice	<ul style="list-style-type: none"> <li>• în contextul economiei noi (New People Economy), concentrarea pe resursa umană, aceasta resursa rară, valoroasă, inimitabilă ce devine sursa avantajului competitiv este cheia succesului.</li> <li>• Cunoașterea contextului european referitor la politica de ocupare și protecție socială.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezvoltarea competențelor conceptuale deprinderilor practice și a unor atitudini noi referitor la Strategia Națională și Planul Național de Acțiuni privind Ocuparea PNAO utilizând modele și strategii ale UE. UE</li> <li>• Dezvoltarea competențelor conceptuale referitor la tendințele în organizațiile moderne . privind recrutare, selecția, training-ul, evaluarea precum și a practicilor de succes.</li> <li>• Dezvoltarea deprinderilor practice privind elaborarea de strategii practice și instrumente adecvate în “organizațiile viitorului”.</li> <li>• Să contribuie la managementul talentului într-o organizație publică sau privată la nivel național, regional local sau internațional a celor mai competitive resurse umane</li> </ul>
--	--

## 8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
<b>1.Capitalul uman in era cunoasterii</b>	Prelegere și cazuri de succes Dezbateri inter-activa a modelelor și practicilor de succes Prezentare slide –uri cu ajutor videoproiector	Porumb E. M. „Managementul resurselor umane”, editia a doua ,EFES Cluj-Napoca, 2006, 314p, 21cm ISBN 978-973-7677-62-4, p. 4-13. Porumb E. M, Ivanova,„ Capitalul uman și economia creativă provocări pentru România „  volum aniversar FSE, Cluj-Napoca 2013 ISBN 978-606-526-142-6 pag.291-304 Cluj-Napoca 2013
<b>2.Politica de ocupare in UE Impactul crizei economice și răspunsul la provocările acesteia</b>	Dezbateri inter-activa a modelelor și practicilor de succes Prezentare slide –uri cu ajutor videoproiector	Porumb Elena Marilena, <i>Managementul resurselor umane</i> , Editura EFES, Cluj Napoca, 2006, p.17-22. Porumb E.M. coordonator, „ Piața muncii și capitalul uman” manual în format electronic – pdf ,2012 cap. 1
<b>3.Elaborarea Strategiei Naționale a României privind ocuparea forței de muncă</b>	Dezbateri pe baza Plan Național de Acțiuni privind ocuparea -elaborare și posibile îmbunătățiri Prezentare slide –uri cu ajutor videoproiector	E.M. Porumb coordonator, „ Piața muncii și capitalul uman” manual în format electronic – pdf, cap. 3.
<b>4.Modele de elaborare a strategiei de resurse umane</b>	Prelegere și cazuri de succes Dezbateri inter-activa a modelelor și practicilor de succes, analize comparative, studii de caz	Porumb Elena Marilena, <i>Managementul resurselor umane</i> , Editura EFES, Cluj Napoca, 2006, p . 53-58 E.M. Porumb coordonator, „ Piața muncii și capitalul uman” manual în format electronic – pdf, cap. 4.  Brewster C., (1993), “Developing a ‘European’ model of human resource”Revista “Management”, Prisma Presse, Paris.
<b>5.Recrutarea resurselor umane.</b>	Dezbateri inter-activa pe baza studiilor de caz Prezentare slide –uri cu ajutor videoproiector	Porumb Elena Marilena, <i>Managementul resurselor umane</i> , Editura EFES, Cluj Napoca, 2006, pag. 59-83 Revista “Management”, Prisma Presse,

		Paris, ianuarie 2002, pag. 22-25. <a href="http://www.onrec.com">www.onrec.com</a>
<b>6.Selectia resurselor umane.</b>	Dezbateri inter-activa pe baza studiilor de caz Prezentare slide-uri cu ajutorul videoproiector	Porumb Elena Marilena, <i>Managementul resurselor umane</i> , Editura EFES, Cluj Napoca, 2006, pag.83-103. Cole, Gerald A., Management. Teorie si practica, Ed. Stiinta, 2004, pag.311-322 Revista "Management", Prisma Presse, Paris, iunie 2004, pag. 65-68 si iunie 2002, pag.48-51.
<b>7.Analiza, proiectarea si reproiectarea posturilor</b>	Dezbateri inter-activa pe baza studiilor de caz Prezentare slide-uri cu ajutorul videoproiector	Porumb Elena Marilena, <i>Managementul resurselor umane</i> , Editura EFES, Cluj Napoca, 2006. p.115-125 Capitalul uman si social, editura EFES, autor, Cluj Napoca, 2002, ISBN 973-8254-20-5, cap. 6 si 7. Colectie <a href="http://www.cariere.ro">www.cariere.ro</a>
<b>8.Trainingul si dezvoltarea profesionala a angajatilor. Rolul formării continue în societatea bazată pe cunoastere</b>	Prelegere si cazuri de succes Dezbateri inter-activa pe baza studiilor de caz Prezentare slide-uri cu ajutorul videoproiector Baze de date de la INSS si Eurostat	Porumb Elena Marilena, <i>Managementul resurselor umane</i> , Editura EFES, Cluj Napoca, 2006, pag.125-155. Porumb Elena Marilena Capitalul uman si social, editura EFES, autor, Cluj Napoca, 2002, ISBN 973-8254-20-5, cap. 3 si 4 Revista "Management", Prisma Presse, Paris, martie 2004, pag.86-87
<b>9.Evaluarea resurselor umane</b>	Dezbateri inter-activa pe baza studiilor de caz Prezentare slide-uri cu ajutorul videoproiector	Cole, Gerald A., Management. Teorie si practica, Ed. Stiinta, 2004, pag.331-343. Porumb Elena Marilena, <i>Managementul resurselor umane</i> , Editura EFES, Cluj Napoca, 2006, pag.155-188. Studiu de caz Evaluare 360 <a href="http://www.profilesinternational.com">www.profilesinternational.com</a>
<b>10 Motivatia si evaluarea gradului de satisfactie</b>	Prelegere si cazuri de succes Dezbateri inter-activa pe baza studiilor de caz Prezentare slide-uri cu ajutorul videoproiector	Cole, Gerald A., Management. Teorie si practica, Ed. Stiinta, 2004, pag.29-49. Ilies Liviu si col. <i>Managementul resurselor umane</i> , ed.Dacia, 2002, pag.51-67.Revista "Capital", Porumb Elena Marilena, <i>Managementul resurselor umane</i> , Editura EFES, Cluj-Napoca, 2006, pag.188-221. Revista "Capital", septembrie 2012, "Top 50 cele mai bune companii pentru care sa lucrezi".
<b>11 Capitalul uman si managementul talentului</b>	Prelegere si cazuri de succes Prezentare slide-uri cu ajutorul videoproiector	Ilies Liviu si col. <i>Managementul resurselor umane</i> , ed.Dacia, 2002, pag. 181-193. Porumb Elena Marilena, <i>Managementul resurselor umane</i> , Editura EFES, Cluj Napoca, 2006, pag.221-251.
<b>12 Leadreship in</b>	Prelegere si cazuri de succes	E.M Porumb Capitalul uman si social

<b>organizatii rolurile liderilor: strateg, elaborator de politici, comunicator, broker de putere, etc</b>	Prezentare slide –uri cu ajutor videoproiector	Editura EFES, Cluj Napoca, 2002 cap. 11 p 213-238
<b>13 Consultanta in MRU MRU in organizatia viitorului.</b>	Dezbateri inter-activa pe baza studiilor de caz Organizatia care invata. Prezentare slide –uri cu ajutor videoproiector	Porumb Elena Marilena, <i>Managementul resurselor umane</i> , Editura EFES, Cluj Napoca, 2006, pag. 272-314. Fundatia Drucker – <i>Organizatia Viitorului</i> , Ed. Teora, 2004. Ivanova N. & E. Porumb „The Creative Economy. From Concept to Creative Environment. Challenges for Romania” <i>Studia Europaea</i> nr. 3 /2013 E.M. Porumb coordonator, „Piata muncii si capitalul uman” manual in format electronic – pdf, cap.5
<p><b>Bibliografie obligatorie</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cole, Gerald A., Management. Teorie si practica, Ed. Stiinta , 2004, pag.29-49.</li> <li>2. Manolescu Aurel, Managementul resurselor umane, editura Economica, Bucuresti, 2001.</li> <li>3. Maslow, A.H., <i>Motivație și personalitate</i>, Ed. Trei, București, 2007</li> <li>4. Mullins, Laurie J., <i>Management and Organisational Behaviour</i>, Fourth Edition, Pitman Publishing, London, 1996 – capitolele ”Personnel and Employee Relations” (pp. 625-664); ”Staffing the Organisation” (pp. 674-692)</li> <li>5. Porumb E.M. (coordonator) , „ Piata muncii si capitalul uman”, manual in format electronic – pdf, cap.5</li> <li>6. 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</li> <li>7. Porumb Elena Marilena Capitalul uman si social, editura EFES, autor, Cluj Napoca, 2002, ISBN 973-8254-20-5</li> <li>8. Porumb Elena Marilena Managementul resurselor umane, editai a doua ,EFES Cluj-Napoca, 2006, 314p, 21cm ISBN 978-973-7677-62-4</li> <li>9. Porumb Elena Marilena Managementul strategic al resurselor materiale, (Strategic Management of Materials Resources) editura Economica, Bucuresti 2000, ISBN 073-590-213</li> <li>10. Robert Mathis, Nica Panaite, Rusu Costache, Managementul resurselor umane, București, Editura Economică, 1997.</li> </ol> <p><b>Bibliografie opțională</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ivanova N. &amp; E. Porumb „The Creative Economy. From Concept to Creative Environment. Challenges for Romania” <i>Studia Europaea</i> 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>

<b>1. Managementul capitalului uman</b>	Discuții de grup Prezentare studii de caz	SAMIA KHAN, "3 elemente cheie in talent management", 4.02.2013. în revista HRManager, <a href="http://hrmanageronline.ro/3-elemente-cheie-in-talent-management/">http://hrmanageronline.ro/3-elemente-cheie-in-talent-management/</a> ANTONETA GALES, "Abordarea "talent-friendly": Organic vs. Mecanic", 28.10.2013, în revista HRManager, <a href="http://hrmanageronline.ro/abordarea-talent-friendly-organic-vs-mecanic/">http://hrmanageronline.ro/abordarea-talent-friendly-organic-vs-mecanic/</a> Laura Brîndușa Ciornei, "HR-ul in Organizatiile care invata", <a href="http://www.recruitori.com/noutati/hr-ul-in-organizatiile-care-invata">http://www.recruitori.com/noutati/hr-ul-in-organizatiile-care-invata</a>
<b>2. Strategii în domeniul resurselor umane</b>	Discuții de grup Dezbateri Studii de caz	PATRICK WRIGHT, (2008) <i>Human Resource Strategy. Adapting to the Age of Globalization</i> , SHRM Foundation, <a href="http://www.shrm.org/india/hr-topics-and-strategy/strategic-hrm/Documents/HR%20Strategy%20EPG-%20Final%20Online.pdf">http://www.shrm.org/india/hr-topics-and-strategy/strategic-hrm/Documents/HR%20Strategy%20EPG-%20Final%20Online.pdf</a> ***, „Steps in developing human resource strategy”, source: <a href="http://www.accel-team.com">www.accel-team.com</a> , <a href="http://www.exacterim.com/pdf/HRstrategydevelopment.pdf">http://www.exacterim.com/pdf/HRstrategydevelopment.pdf</a>
<b>3. Selecția resurselor umane</b>	Studii de caz Discuții de grup Joc de rol	***, „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
<b>4. Pregătirea și dezvoltarea profesională a angajaților</b>	Discuții de grup Studii de caz Aplicații	RICHARD BRANSON, (2012), „ Richard Branson: INVESTIȚIA în angajați este o investiție în companie”, Revista Cariere, 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), „Comaniile investesc în trainingul angajaților proaspăt promovați”, Ziarul Financiar, <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”, Revista Capital, <a href="http://www.capital.ro/183106.html">http://www.capital.ro/183106.html</a>
<b>5. Motivarea și implicarea angajaților</b>	Discuții de grup Studii de caz Aplicații Joc de rol	***, (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”, Revista Forbes, <a href="http://www.forbes.ro/pentru-generatia-y-munca-e-o-actiune-nu-un-loc_0_8631-10228">http://www.forbes.ro/pentru-generatia-y-munca-e-o-actiune-nu-un-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>6. Managementul carierei în organizații</b>	Discuții de grup Studii de caz Aplicații	***, (2011), „Planificarea carierei... angajatilor”, <a href="http://www.portalhr.ro/planificarea-carierii-angajatilor/">http://www.portalhr.ro/planificarea-carierii-angajatilor/</a>
<b>7. Seminar final - concluzii</b>		
<b>Bibliografie opțională</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. Lefter, Viorel (coord.) (2012), <i>Managementul resurselor umane</i>, Bucuresti: Editura ProUniversitaria.</li> <li>3. Nica, Elvira (2010), <i>Elaborarea și folosirea studiilor de caz în managementul resurselor umane</i>, Buuresti: Editura Economica.</li> <li>4. Pitariu, Horia (2006) <i>Proiectarea fiselor de post. Evaluarea personalului</i>, București: Editura Irecsson.</li> <li>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</li> <li>6. Porumb Elena Marilena, <i>Capitalul uman si social</i>, editura EFES, Cluj Napoca, 2002.</li> <li>7. Porumb Elena Marilena, <i>Managementul resurselor umane</i>, editia a 2-a ,EFES Cluj-Napoca, 2006.</li> </ol>		

**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 plasează această resursă în centrul strategiei de dezvoltare a organizației în ansamblul acesteia conform oportunităților și amenințărilor mediului extern și mai ales în concordanță cu punctele forte ale organizației. Disciplina oferă posibilitatea includerii tuturor factorilor interesați în dezvoltarea organizației mai ales a noilor instituții și organizații care au apărut ca urmare a integrării României în 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	Tratarea aspectelor teoretice si celor practice in egala masura si explicarea punctului de vedere personal	Intrebari colocviu scris	70%
10.5. Seminar/ laborator	Activitate seminarii  Referat	Rezolvare studii de caz Referat (realizare și prezentare)	15%  15%
10.6. Standard minim de performanță			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Susținerea colocviului scris (pe baza bibliografiei obligatorii) și obținerea punctajului aferent pentru nota 5.</li> <li>Nota de la colocviul scris x 0,7 + nota aferentă activității la seminar x 0,3 să fie minim 5.</li> </ul>			

Data completării:

15.09.2015

Semnătura titularului de curs:

.....

Semnătura titularului de seminar:

.....

Data avizării in catedră

Semnătura Șefului de departament/ catedră