

Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu
 Facultatea de Științe Socio-Umane
 Departament : DJRPSP
 Domeniul de studii: Sociologie
 Program de master: Selecția și Gestiunea Resurselor Umane

FIȘA DISCIPLINEI

Denumirea disciplinei: PLANIFICAREA, RECRUTAREA ȘI SELECȚIA RESURSELOR UMANE
Codul disciplinei: 04RS02O005
Anul de studiu și semestrul în care se studiază disciplina: I, 2
Regimul disciplinei (obligatorie O, opțională A sau facultativă L): O
Categoria formativă (fundamentală Fd, de specialitate Sp, generală Gen): Sp
Forma de evaluare (examen E, verificare V, colocviu C): E
Departamentul care coordonează disciplina: DJRPSP
Titularul / titularii disciplinei: Prof. univ. dr. Horațiu RUSU

Extinderea disciplinei în planul de învățământ *:				
Curs	Seminar	Laborator	Proiect	Total (<i>NOAD_{sem}</i>)
28	-	14	-	42

Bugetul de timp și creditele alocate disciplinei			
<i>NOAD_{sem}</i>	<i>NOSI_{sem}</i>	<i>NOT_{sem} = NOAD_{sem} + NOSI_{sem}</i>	Numărul de credite
42	173	215	8

Obiectivele disciplinei
<p>Obiectivele cursului</p> <p>Cursul și lucrările practice aferente au în vedere formarea unei baze teoretice referitoare la recrutarea și selecția resurselor umane, în paralel cu formarea unor deprinderi practice de implementare a unor strategii eficiente de recrutare și selecție.</p>
<p>Obiectivele activităților aplicative (seminar, laborator, proiect)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aprofundarea cunoștințelor dobândite în cadrul cursului 2. Dobândirea unor abilități de recrutare și selecție a personalului

Conținutul disciplinei (capitolele cursului / tematica seminarului / lucrărilor practice / etapele proiectului)			
CURS			
Nr. crt.	Tema	Nr.ore	Săptămâna
1.	<u>Introducere.</u> Paradigme dominante în domeniul recrutării și selecției de personal. Despre responsabilitate și profesionalism.	2	1
2.	<u>Planificarea resurselor umane</u> 1) Planificarea resurselor umane - definire, importanță, obiective 2) Actorii planificării strategice. 3) Prognozarea necesarului de forță de muncă 4) Oferta internă de forță de muncă (analiza Markov, fluctuația, stabilitatea de personal) 5) Oferta externă de forță de muncă	6	2, 3,4
3.	<u>Recrutarea resurselor umane</u> 1) Problemele strategice ale procesului de recrutare 2) Întocmirea planului de recrutare 3) Organizarea procesului de recrutare 4) Metode criterii și principii de recrutare 5) Sistemele informaționale de recrutare 6) Surse interne și surse externe de recrutare (cunoștințe, anunțuri, publicitate, agenții....)	6	5,6,7
4.	<u>Selecția resurselor umane</u> 1) Organizarea selecției 2) Selecția ca proces de evaluare 3) Metode de selecție și evaluare (interviu, observație, chestionare/teste, probe de lucru, teste situaționale, centre de evaluare); 4) Proiectarea și construcția de instrumente. 5) Eficiența selecției	8	8,9,10,11,
5.	<u>Interviul de angajare din perspectiva angajatorului</u> 1) Pregătirea interviului 2) Documente necesare și elaborarea lor. 3) Analiza documentelor depuse de candidați. 4) Desfășurarea interviului 5) Evaluarea candidatului	6	12, 13, 14
SEMINAR / LABORATOR / PROIECT			
Nr. crt.	Tema	Nr.ore	Săptămâna
1	Proiectarea fișelor de post	4	1, 3,
2	<u>Interviul de angajare din perspectiva candidatului.</u> Pregătirea pentru interviu. Prezentarea la un interviu, CV-ul, scrisoarea de intenție, scrisoarea de motivație. Desfășurarea interviului.	10	5,7,9,11,13

Conținutul disciplinei (capitolele cursului / tematica seminarului / lucrărilor practice / etapele proiectului)
Descrierea metodelor de predare
Prelegere, dezbateri, aplicații practice

Descrierea formelor și metodelor de evaluare a cunoștințelor
Testarea cunoștințelor pe parcurs și printr-o verificare finală.

Bugetul de timp pentru studiul individual			
Denumirea activității	Nr. ore	Denumirea activității	Nr. ore
1. Descifrarea și studierea notițelor de curs	20	6. Elaborarea temelor de casă, referatelor ...	30
2. Studiul după manual sau suport de curs	20	7. Pregătirea pentru evaluările periodice	20
3. Studierea bibliografiei minime indicate	20	8. Pregătirea pentru examinarea finală	20
4. Documentarea suplimentară *	3	9. Participarea la consultații	20
5. Pregătirea seminariilor și/sau laboratoarelor	20	10. Alte activități ...	
Numărul total al orelor alocate studiului individual NOSI_{sem}			173

* în bibliotecă, pe INTERNET, pe teren ...

Criteriile de evaluare a cunoștințelor și promovarea disciplinei	
Evaluările considerate pentru stabilirea notei finale:	Pondere evaluării în nota finală, %
• Media notelor acordate la seminar	-
• Media notelor acordate pentru activitatea la laborator	15%
• Notele obținute la testele periodice sau parțiale	25%
• Nota acordată pentru participare activă la seminar și curs	5%
• Notele acordate pentru temele de casă, referate, eseuri, traduceri, studii de caz	10%
• Notele acordate pentru participarea la cercuri științifice și/sau la concursuri profesionale	-
• Nota acordată la examinarea finală	45%
• Alte note	-
Modalitatea de examinare finală *: test grilă (întrebări închise și deschise)	
Cerințele minime de promovare (obținerea notei 5)	Cerințele de promovare cu nota maximă (obținerea notei 10)
<ul style="list-style-type: none"> • activitate laborator • prezentare orală a lucrărilor • test intermediare 	<ul style="list-style-type: none"> • cerințe minime promovare + • verificare finală

* lucrare scrisă descriptivă, lucrare scrisă cu subiecte teoretice și aplicații, test grilă, examinare orală cu bilete ...

Competențele specifice disciplinei *	
1. Competențe privind cunoașterea și înțelegerea:	cunoașterea și înțelegerea conceptelor fundamentale, teoriilor și metodologiilor utilizate în recrutarea și selecția resurselor umane
2. Competențe în domeniul explicării și interpretării:	capacitatea de a analiza, explica, interpreta și discuta coerent conceptele studiate
3. Competențe instrumental - aplicative:	abilități de prognozare a cererii de forță de muncă capacitatea de a elabora și aplica de strategii și tehnici de planificare, recrutare și selecție a resurselor umane
4. Competențe atitudinale	muncă în echipă

Bibliografie
<p>Billsberry Jon (2007) Experiencing Recruitment and Selection. Chichester, West Sussex: Wiley&Sons</p> <p>Doverspike, Dennis și Rhonda, Tuel. (2000). The difficult hire: seven recruitment and selection principles for hard to fill positions. Impact Publications.</p> <p>Edenborough, Robert (2005) Assessment Methods in Recruitment, Selection & Performance: A Managers Guide to Psychometric Testing, Interviews and Assessment Centres. London: Kogan Page Ltd.</p> <p>Fry, Ronald W. (2006) Ask the Right Questions Hire the Best People. Franklin Lakes, NJ: Career Press.</p> <p>Laroche, Lionel & Rutherford Don (2007) Recruiting, Retaining and Promoting Culturally Different Employees. Oxford: Elsevier</p> <p>Neculau, Adrian (2000) Analiza și intervenția în grupuri și organizații, Iași: Polirom.</p> <p>Niehaus, Richard J. și Price, Karl F. eds. (1991) Bottom Line Results from Strategic Human Resource Planning. New York: Plenum Press</p> <p>Palmer, Frank (2007) More Practise Now: How to Prepare for Recruitment and Selections Tests. Victoria: ACER Press.</p> <p>Pitariu H. (1983). Psihologia selecției și formării profesionale. Cluj-Napoca: Dacia</p> <p>Pitariu H. (2000). Managementul resurselor umane. Evaluarea Personalului. București: ALL</p> <p>Pitariu H. (2004). Proiectarea fișelor de post, evaluarea muncii și aprecierea personalului. București: IRECSO</p> <p>Pitariu, Horia (2006) Evaluarea resurselor umane. (suport de curs)</p> <p>Preda, M. (2006). Comportament organizațional, Editura Polirom, Iași.</p> <p>Rothwell, William J. și H. C. Kazanas (2002) Planning and Managing Human Resources. Amherst: HDR Press.</p> <p>Stredwick, John (2005) An Introduction to Human Resources Management. Oxford: Elsevier</p> <p>Taylor, Ian M.B. (2007) A Practical Guide to Assessment Centres and Selection Methods: Measuring Competency for Recruitment and Development. London: Kogan Page Ltd.</p> <p>Tellier, Y. și Roventă-Frumușani, Daniela (1999). Resurse umane și dezvoltare organizațională, Editura Cavallioti, București.</p> <p>Thomson, Rosemary (2002) Managing People. Oxford: Elsevier</p> <p>Yate, Martin J. (2006) Hiring the best. Manager's Guide to Effective Interviewing and Recruiting. Avon, MA: Adams Media.</p> <p>Yeung, Rob (2008) Successful Interviewing and Recruitment London: Kogan</p> <p>Zlate, M. (2005). Tratat de psihologie organizațională și managerială. Iași: Polirom.</p>

Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu
 Facultatea de Științe Socio-Umane
 Departamentul de Jurnalism, Relații Publice, Sociologie și Psihologie
 Domeniul de studii: Sociologie
 Specializarea: Selecția și Gestiunea Resurselor Umane

FIȘA DISCIPLINEI

Denumirea disciplinei: Motivare, satisfacție, performanță și muncă
Codul disciplinei: 04RS02O006
Anul de studiu și semestrul în care se studiază disciplina: Anul I, Semestrul II
Regimul disciplinei (obligatorie O, opțională A sau facultativă L): O
Categoria formativă (fundamentală Fd, de specialitate Sp, generală Gen): Sp
Forma de evaluare (examen E, verificare V, colocviu C): E
Departamentul care coordonează disciplina: D.J.R.P.S.P.
Titularul / titularii disciplinei: Lector univ. dr. Radu Ioan Popa

* disciplinele studiate anterior a căror cunoaștere este necesară pentru însușirea disciplinei

Extinderea disciplinei în planul de învățământ *:				
Curs	Seminar	Laborator	Practică	Total (<i>NOAD_{sem}</i>)
28	-	-	-	28

* numărul semestrial de ore de activități didactice directe

Bugetul de timp și creditele alocate disciplinei			
<i>NOAD_{sem}</i>	<i>NOSI_{sem}</i>	<i>NOT_{sem} = NOAD_{sem} + NOSI_{sem}</i>	Numărul de credite
28	134	162	6

Obiectivele disciplinei
<p>Obiectivele cursului</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Să permită studenților înțelegerea rolului motivației în activitatea organizațiilor 2. Să definească motivația în muncă, să discute caracteristicile ei de bază și să o distingă de performanță 3. Să explice implicațiile manageriale ale teoriilor motivaționale 4. Să definească atitudinile și să explice modul de formare și schimbarea atitudinilor 5. Să explice conceptul de satisfacție în muncă și să enunțe câțiva dintre factorii satisfacției în muncă 6. Să utilizeze modelul Porter – Lawler pentru centralizarea relației dintre diferitele teorii ale motivației, performanței și satisfacției în muncă

Conținutul disciplinei

CURS			
Nr. crt.	Tema	Nr.ore	Săptămâna
1	Personalitatea și comportamentul motivațional	2	1
2	Atitudinile – formarea și schimbarea lor	2	2
3	Motivația și comportamentul motivațional	2	3
4	Teorii ale motivării în muncă bazate pe nevoi	4	4,5
5	Teorii procesuale ale motivării muncii	4	6,7
6	Motivație și performanță în muncă	2	8
7	Factorii care determină satisfacția în muncă. Corectitudinea distributivă și corectitudinea procedurală	2	9
8	Insatisfacție și muncă și consecințele ei	2	10
9	Performanța în organizații: Definiție, teorii, factori ai performanței	2	11
10	Raportul dintre satisfacție și performanță în muncă	2	12
11	Etica muncii în România tranziției	4	13,14
SEMINAR / LABORATOR / PROIECT			
Nr. crt.	Tema	Nr.ore	Săptămâna
1	Valorile și diferențe ocupaționale în legătură cu valorile	2	2
2	Schimbarea atitudinilor. Teoria disonanței cognitive	2	4
3	Motivația: Concept, tipologia motivației, motivație în muncă	2	6
4	Impactul teoriilor motivaționale asupra managerilor. Teoremele managementului motivațional	2	8
5	Factori motivatori ai forței de muncă: banii, conceperea postului, programele de lucru alternative	2	10
6	Studiu de caz (Test)	2	12
7	Managementul calității totale și motivația	2	14

Descrierea metodelor de predare

- Prelegere
- Dezbateri
- Aplicații practice

Descrierea formelor și metodelor de evaluare a cunoștințelor

- testare intermediară
- evaluarea activității individuale și de grup desfășurate în cadrul laboratoarelor
- aplicații practice

Bugetul de timp pentru studiul individual			
Denumirea activității	Nr. ore	Denumirea activității	Nr. ore
1. Descifrarea și studierea notițelor de curs	15	6. Elaborarea proiectelor, referatelor ...	19
2. Studiul după manual sau suport de curs	15	7. Pregătirea pentru evaluările periodice	15
3. Studierea bibliografiei minimale indicate	15	8. Pregătirea pentru examinarea finală	20
4. Documentarea suplimentară *	5	9. Participarea la consultații	5
5. Pregătirea seminariilor și/sau laboratoarelor	15	10. Alte activități ...	10
Numărul total al orelor alocate studiului individual NOSI_{sem}			136

* în bibliotecă, pe INTERNET, pe teren ...

Criteriile de evaluare a cunoștințelor și promovarea disciplinei	
Evaluările considerate pentru stabilirea notei finale:	Ponderea evaluării în nota finală, %
• Media notelor acordate la seminar	15%
• Media notelor acordate pentru activitatea la laborator	-
• Notele obținute la testele periodice sau parțiale	15%
• Nota acordată pentru frecvența la curs	-
• Notele acordate pentru temele de casă, referate, eseuri, traduceri, studii de caz ...	10%
• Notele acordate pentru participarea la cercuri științifice și/sau la concursuri profesionale	-
• Nota acordată la examinarea finală	60%
• Alte note	-
Modalitatea de examinare finală *:	
Test grilă	
Cerințele minime de promovare (obținerea notei 5)	Cerințele de promovare cu nota maximă (obținerea notei 10)
<ul style="list-style-type: none"> • activitate seminar (participare dezbateri) • test intermediar • teme de seminar 	<ul style="list-style-type: none"> • activitate de seminar (participare cu frecvență ridicată și de calitate la dezbateri) • elaborarea de referate • test final (obținerea notei maxime)

Competențele specifice disciplinei *	
1. Competențe privind cunoașterea și înțelegerea:	Cunoașterea și asimilarea conceptelor și problematicii motivației, satisfacției și performanței în muncă

2. Competențe în domeniul explicării și interpretării:	Abilități de analiză și înțelegere a esenței teoriilor motivaționale și a corelațiilor dintre factorii motivaționali și satisfacția muncii generată de performanță în muncă
3. Competențe instrumental - aplicative:	Abilități motivatorii ai muncii și evaluatori ai performanțelor
4. Competențe atitudinale	Stimularea atitudinii de motivatori ai muncii performante și a atitudinii echidistante în evaluarea personalului Promovarea deontologiei cercetării și a corectitudinii în evaluarea performanței

* competențele generale sunt menționate în Fișa specializării

Bibliografie obligatorie
<ol style="list-style-type: none"> 1. Burduș, E.; Căprărescu Gheorghită, Fundamentele managementului organizațional, București, Editura Economică, 1999 2. Chirica, Sofia. Psihologie organizațională. Casa de Editură și Consultanță „Studiul organizării”, Cluj Napoca, 1996 3. Heintz, Monica, Etica muncii la românii de azi, București, Curtea Veche Publishing, 2005 4. Johns, G., Comportament organizațional, Editura Economică, București, 1998 5. Maslow, A.H., Motivation and Personality, Third Edition, Harper and Row, 1987 6. Pânișoară, G & Pânișoară, I.O., Managementul resurselor umane, Ghid Practic, Iași, Polirom, 2007 7. Szilagy, Andrew D., & Wallace, Marc J. Organizational behavior and Performance. Scott, Foresman and Company, Glenview, Illionois, 1983 8. Vlăsceanu, Mihaela. Organizații și comportament organizațional, Editura Polirom, Iași, 2003 9. Ibidem, Psihosociologia organizațiilor și conducerii. Editura Paidea, București, 2003

Bibliografie opțională
<ol style="list-style-type: none"> 1. Aronson, E., Wilson T.D., Akert, R.M. Social Psychology. New York, Longman, 1999 2. Ambrose, Delorese, Ed. D. Healing the downsized organization. Harmony Books, New York, 1996 3. Baron, A., R.&Greenberg J. Behavior in organizations. Understanding and Managing the Human Side of Work. New York, Simon & Schuster, 1990 4. Boudon, R. (coord.) Tratat de sociologie, Editura Humanitas, București, 1997, p. 397-429 5. Cornelius Helena & Faire Shoshana Știința rezolvării conflictelor. Editura Știință și Tehnică, București, 1996 6. Chandler, Alfred D. Jr & Daems, Herman. Managerial Herarchies. Harvard University Press, Massachusetts, 1980 7. Daft L., Richard. Organization Theory and Design. West Publishing Company. Saint Paul, 1992 8. Dorothy, Marcic. Organizational behavior: experiences and cases. West Publishing Co., St. Paul, 1990 9. Forsyth Donelson R. An introduction to group dynamics. Brooks/Cole Publishing Company, Monterey, 1983 10. Gouldner, Alvin W. Industrial bureaucracy. The Free Press, New York, 1964

11. Heller, Robert. The super chiefs. Truman Talley Books, New York, 1992
12. Lacoursiere, Roy. The life cycle of groups. Human Sciences Press, New York, 1980. p19-109
13. Lawler, Edward E. Pay and organization development. Adison – Wesley Publishing Company, Massachusetts, 1983
14. Lawler, E, Satisfaction and behaviour, in Straw, B. (ed.), Psychological Foundations of Organisational Behaviour, Santa Monica, Goodyear, 1973
15. Leavit, Harold J. Corporate Pathfinders. Penguin Books, New York, 1987
16. Michel, L., Le motivation, Paris, Chatard et Associates, 1991
17. Porter, L.W., Lawler, E.E., Managerial Attitudes and Performance, Irwing, 1968
18. Vlăsceanu, Mihaela. Organizațiile și cultura organizării. Editura Trei, București, 2002
19. Vroom, V.H., Work and Motivation, Ian Wiley and Sous, New York, 1964
20. Zander , Alvin. Making groups efective. Jossey – Bass Publisher, San Francisco, 1994
21. Ibidem, The purposes of groups and organizations, Jossey – Bass Publisher, San Francisco, 1985
22. Zamfir Elena. Cultura relațiilor interpersonale, Editura Politică, București, 1982
23. Zlate, Mielu. Tratat de psihologie organizațională și managerială, Editura Polirom, Iași, 2000.

Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu
 Facultatea de Științe Socio-Umane
 Departamentul de Jurnalism, Relații Publice, Sociologie și Psihologie
 Domeniul de studii master : Sociologie
 Specializarea Selecția și gestiunea resurselor umane

FIȘA DISCIPLINEI

Denumirea disciplinei: LEGISLATIA MUNCII
Codul disciplinei: 04RS01O007
Anul de studiu și semestrul în care se studiază disciplina: I, semestrul I
Regimul disciplinei (obligatorie O, opțională A sau facultativă L): O
Categoria formativă (fundamentală Fd, de specialitate Sp, generală Gen): Gen
Discipline anterioare cerute *:
Forma de evaluare (examen E, verificare V, colocviu C): E
Departamentul care coordonează disciplina: DJRPSP
Titularul / titularii disciplinei: Lector univ.dr. Monica Gheorghe

* disciplinele studiate anterior a căror cunoaștere este necesară pentru însușirea disciplinei

Extinderea disciplinei în planul de învățământ *:				
Curs	Seminar	Laborator	Proiect	Total (<i>NOAD_{sem}</i>)
28	-	-	-	28

* numărul semestrial de ore de activități didactice directe

Bugetul de timp și creditele alocate disciplinei			
<i>NOAD_{sem}</i>	<i>NOSI_{sem}</i>	<i>NOT_{sem} = NOAD_{sem} + NOSI_{sem}</i>	Numărul de credite
28	134	162	6

Obiectivele disciplinei
<p>Obiectivele cursului</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cunoașterea, înțelegerea conceptelor, teoriilor și a metodelor specifice legislației muncii; utilizarea lor adecvată în comunicarea profesională; 2. Delimitarea relației individuale de muncă de relația colectivă de muncă. 3. Cunoașterea elementelor relației de muncă și aplicarea concretă a dispozițiilor legale în materie <p>Se anticipează că prin parcursul de studiu al disciplinei studenții vor fi capabili:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ să definească conceptele de bază din domeniul dreptului muncii; ▪ să interpreteze și să aplice un text de lege;

- însușirea reglementărilor legale privind relația individuală și colectivă de muncă;
- cunoașterea actelor care se întocmesc în relația de muncă și a procedurilor în materie;
- să stabilească procedura generală și procedurile speciale de stabilire și recuperare a prejudiciilor;
- să cunoască clauzele generale și particulare în contractul individual de muncă și modalitatea de executare a reparațiilor și obligațiilor;

Prezentarea tematicii cu multiple aspecte practice; cunoaștere, aprofundarea și identificarea problemelor din instituțiile de drept prezentate.

Obiectivele activităților aplicative

(seminar, laborator, proiect)

- să întocmească actele necesare aplicării unei sancțiuni disciplinare;
- să stabilească programe de organizare a timpului de muncă și de odihnă;
- să identifice modalitățile de salarizare;
- să redacteze acte specifice relației de muncă.

Conținutul disciplinei (capitolele cursului / tematica seminarului / lucrărilor practice / etapele proiectului)

CURS

Nr. crt.	Tema	Nr.ore	Săptămâna
1.	Legislația muncii – prezentare de ansamblu. Delimitarea raportului de muncă de alte raporturi juridice.	2	1
2.	Repere generale privind legislația internațională (actele Organizației Internaționale a Muncii, Normele Consiliului European, Normele Uniunii Europene). Corelația dintre actele OIM, actele Uniunii Europene și dreptul intern al muncii.	2	2
3.	Dialogul social și cooperarea tripartită. Organizațiile patronale. Organizațiile sindicale. Reprezentanții salariaților.	2	3
4.	Contractul colectiv de muncă.	2	4
5.	Conflictele colective de muncă și soluționarea acestora. Greva.	2	5
6.	Contractul individual de muncă.	2	6,
7.	Tipuri de contracte individuale de muncă. Formarea profesională.	2	7
8.	Salarizarea. Timpul de muncă și timpul de odihnă.	2	8
9.	Securitatea și sănătatea în muncă.	2	9
10.	Disciplina muncii. Răspunderea disciplinară	2	10
11.	Răspunderea patrimonială.	2	11
12.	Legislația asigurărilor sociale.	2	12
13.	Inspecția muncii.	2	13
14.	Concluzii finale privind relațiile de muncă.	2	14

Bugetul de timp pentru studiul individual			
Denumirea activității	Nr. ore	Denumirea activității	Nr. ore
1. Descifrarea și studierea notițelor de curs	15	6. Elaborarea temelor de casă, referatelor	10
2. Studiul după manual sau suport de curs	15	7. Pregătirea pentru evaluările periodice	14
3. Studierea bibliografiei minimale indicate	10	8. Pregătirea pentru examinarea finală	30
4. Documentarea suplimentară *	-	9. Participarea la consultații	
5. Pregătirea seminariilor și/sau laboratoarelor	30	10. Alte activități	10
Numărul total al orelor alocate studiului individual NOSI_{sem}			134

* în bibliotecă, pe INTERNET, pe teren ...

Criteriile de evaluare a cunoștințelor și promovarea disciplinei	
Evaluările considerate pentru stabilirea notei finale:	Ponderea evaluării în nota finală, %
• Nota acordată la seminar – participare la dezbaterile din cadrul grupurilor de discuții	30%
• Nota acordată pentru studiu de caz	20%
• Nota acordată la examinarea finală	50%
Modalitatea de examinare finală *: Test clasic	
Cerințele minime de promovare (obținerea notei 5)	Cerințele de promovare cu nota maximă (obținerea notei 10)
<ul style="list-style-type: none"> • Participare activă • Lectura suportului de curs • Lectura bibliografiei recomandate • Elaborarea și susținerea lucrărilor planificate 	<ul style="list-style-type: none"> • îndeplinirea tuturor cerințelor
Descrierea metodelor de predare	
<ul style="list-style-type: none"> - prelegere - dezbateri - aplicații practice - prezentări Power Point - prezentări materiale video. 	

Descrierea formelor și metodelor de evaluare a cunoștințelor
<ul style="list-style-type: none"> - evaluarea activității individuale și de grup desfășurate în cadrul seminariilor dedicate dezbaterilor - aplicații practice - referat - examen scris

Competențele specifice disciplinei *	
1. Competențe privind cunoașterea și înțelegerea:	<p>Cunoașterea conceptelor, teoriilor, paradigmatelor și metodologiilor din domeniul relațiilor de muncă</p> <p>Cunoașterea tehnicilor și instrumentelor specifice relațiilor de muncă</p> <p>Cunoașterea legislației interne a muncii</p>
2. Competențe în domeniul explicării și interpretării:	<p>Utilizarea adecvată a conceptelor, teoriilor, paradigmatelor și metodologiilor din domeniul relațiilor de muncă</p> <p>Interpretarea, corelarea și compararea instituțiilor juridice din legislația muncii</p> <p>Utilizarea legislației în vigoare în analiza situațiilor juridice, în încadrarea lor corectă din punct de vedere juridic și în soluționarea lor</p>
3. Competențe instrumental - aplicative:	<p>Aplicarea tehnicilor și instrumentelor specifice relațiilor de muncă</p> <p>Aplicarea legislației interne a muncii</p> <p>Aplicarea cunoștințelor necesare în culegerea datelor și informațiilor referitoare la o problemă de drept concretă (dreptul muncii)</p> <p>Analiza și încadrarea corectă a situațiilor în care se declanșează un conflict individual și un conflict colectiv de muncă</p>
4. Competențe atitudinale	<p>Manifestarea unor atitudini adecvate în situațiile de implementare a actelor normative;</p> <p>Realizarea sarcinilor profesionale în mod eficient și responsabil, cu respectarea regulilor deontologice specifice domeniului</p> <p>Aplicarea tehnicilor de muncă eficientă în echipă (cu elemente de interdisciplinaritate), cu respectarea palierelelor ierarhice</p> <p>Utilizarea eficientă a resurselor de comunicare și a surselor de informare și de formare profesională asistată, atât în limba română, cât și într-o limbă străină de circulație internațională</p>

Bibliografie obligatorie
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ion Traian Ștefănescu, <i>Tratat teoretic și practic de drept al muncii</i>, Editura Universul Juridic, București, 2012. ▪ Alexandru Țiclea, <i>Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență.</i>, Editura Universul Juridic, București, 2013. ▪ vor fi consultate toate actele normative în domeniu; ▪ poate fi consultată orice lucrare de specialitate.

Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu
 Facultatea de Științe Socio-Umane
 Departamentul de Jurnalism, Relații Publice, Sociologie și Psihologie
 Domeniul de studii de master: Sociologie
 Specializarea: Selecția și gestiunea resurselor umane

FIȘA DISCIPLINEI

Denumirea disciplinei: LABORATOR DE ANALIZĂ EMPIRICĂ A CAPITALULUI UMAN ÎN ORGANIZAȚII
Codul disciplinei: 04RS02O008
Anul de studiu și semestrul în care se studiază disciplina: anul I, semestrul 2
Regimul disciplinei (obligatorie O, opțională A sau facultativă L): O
Categoria formativă (fundamentală Fd, de specialitate Sp, generală Gen): Sp
Discipline anterioare cerute *: Lumi organizaționale în dinamica socială: cultură, structură și schimbare organizațională
Forma de evaluare (examen E, verificare V, colocviu C): C
Departamentul care coordonează disciplina: DJRPSP
Titularul / titularii disciplinei: Conf. dr. Popa Adela

* disciplinele studiate anterior a căror cunoaștere este necesară pentru însușirea disciplinei

Extinderea disciplinei în planul de învățământ *:				
Curs	Seminar	Laborator	Proiect	Total ($NOAD_{sem}$)
-	-	56	-	56

* numărul semestrial de ore de activități didactice directe

Bugetul de timp și creditele alocate disciplinei			
$NOAD_{sem}$	$NOSI_{sem}$	$NOT_{sem} = NOAD_{sem} + NOSI_{sem}$	Numărul de credite
56	106	162	6

Obiectivele disciplinei
<p>Obiectivele laboratorului</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formarea abilităților practice ale studenților necesare managementului resurselor umane; 2. Cunoașterea și observarea în teren a metodelor de recrutare și selecție a personalului; 3. Observarea și analiza în teren a instrumentelor de evaluare și apreciere a personalului. 4. Observarea și analiza în teren a unor aspecte de structură și comunicare organizațională.

Conținutul disciplinei (capitolele cursului / tematica seminarului / lucrărilor practice / etapele proiectului)			
LABORATOR			
Nr. crt.	Tema	Nr.ore	Săptămâna
1.	Revizuirea teoriilor, conceptelor, modelelor de analiză legate de resursele umane din organizații, în scopul aplicării lor în practică.	8	1, 2
2	Explicarea conținutului și modului de completare a caietului de practică. Stabilirea organizațiilor în care fiecare student va realiza activitatea de practică. Instruire pentru intrarea în aceste organizații.	4	3
2.	Modulul <i>Stratificare și ierarhie organizațională</i> . Observarea aspectelor relevante pentru acest modul în organizația în care studentul realizează practica de specialitate. Completarea caietului de practică.	4	4
3.	Modulul <i>Comportament individual și de grup în cadrul organizației</i> .	4	5
4.	Modulul <i>Managementul echipelor de lucru. Categori de echipe, modalități de realizare a sarcinii</i> .	4	6
5.	Modulul <i>Procesul de recrutare de personal – Roluri, responsabilități, recrutare eficientă</i> .	4	7
6.	Modulul <i>Selecția de personal – Metode de selecție, interviul de selecție</i> .	4	8
7.	Modulul <i>Training și dezvoltare organizațională. Metode de training, eficiența training-urilor</i> .	4	9
8.	Modulul <i>Evaluarea competenței personalului – metode de evaluare, măsurarea eficienței</i> .	4	10
9.	Modulul <i>Motivarea personalului din cadrul organizației</i> .	4	11
10.	Modulul <i>Eficiența comunicării organizaționale</i> .	4	12
11.	Modulul <i>Leadership – metode de conducere, eficiență, comunicare</i> .	4	13
12	Feedback legat de activitatea de practică în organizații. Discuții legate de obstacolele activității de practică, sugestii de îmbunătățire a activității pe viitor.	4	14

Bugetul de timp pentru studiul individual			
Denumirea activității	Nr. ore	Denumirea activității	Nr. ore
1. Descifrarea și studierea notițelor de curs	10	6. Elaborarea temelor de casă, referatelor ...	10
2. Studiul după manual sau suport de curs		7. Pregătirea pentru evaluările periodice	10
3. Studiarea bibliografiei minimale indicate	10	8. Pregătirea pentru examinarea finală	20
4. Documentarea suplimentară *	10	9. Participarea la consultații	
5. Pregătirea seminariilor și/sau laboratoarelor	20	10. Alte activități ...	16
Numărul total al orelor alocate studiului individual NOSI_{sem}			106

Criteriile de evaluare a cunoștințelor și promovarea disciplinei	
Evaluările considerate pentru stabilirea notei finale:	Ponderea evaluării în nota finală, %
• Frecvență laborator	20%
• Caiet practică	80%
Modalitatea de examinare finală *: evaluarea caietului de practică	
Cerințele minime de promovare (obținerea notei 5)	Cerințele de promovare cu nota maximă (obținerea notei 10)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Frecvență ▪ Caiet practică 	Îndeplinirea maximală a cerințelor de mai sus

Descrierea metodelor de predare
<ul style="list-style-type: none"> - Activitate practică (prin implicare în organizații de diverse tipuri) - Dezbateri - Studiu individual

Descrierea formelor și metodelor de evaluare a cunoștințelor
- Evaluare pe baza Caietului de Practică

Competențele specifice disciplinei *	
1. Competențe privind cunoașterea și înțelegerea:	Cunoașterea și înțelegerea modului în care cunoștințele teoretice însușite în cadrul cursurilor pot fi aplicate în practica organizațională.
2. Competențe în domeniul explicării și interpretării:	Competențe de explicare și interpretare a fenomenelor și proceselor de management, comunicare, eficiență, etc în organizații
3. Competențe instrumental - aplicative:	Formarea de abilități de aplicare a tehnicilor de analiză a proceselor organizaționale. Formarea abilității de utilizare și elaborare de instrumente specifice pentru analiza proceselor organizaționale
4. Competențe atitudinale	Manifestarea unor atitudini adecvate în situațiile de întâlnite în practica organizațională.

Bibliografie obligatorie
1. Baird, J., Weinberg, S. (1981) <i>Group communication. The essence of Synergy</i> . Dubuque: Brown Company Publishers.
2. Berlo, D. (1960) <i>The Process of Communication: an Introduction to Theory and Practice</i> . New York: Holt, Rinehart and Winston.

3. Cornescu, Viorel. 2004. Managementul organizațiilor. Ghid practic. București: Ch Beck.
4. Dodd, C. (1982). *Dynamics of Intercultural Communication*. Dubuque: Brown Company Publishers
5. Hoffman, Oscar. 2004. Sociologia organizațiilor. București: Editura Economică.
6. Lafaze, Claudette. 1998. Sociologia organizațiilor. Iași: Polirom.
7. Napier, R., Gershenfeld, M. (1973) *Groups: Theory and Experience*. Boston: Houghton Mifflin Company
8. Pricop, M., Vasilescu, I., Nicolescu, O., Plumb, I., Verboncu, I. 2004. Abordări moderne în managementul și economia organizației. București: Editura Economică.
9. Stoica-Constantin, Ana. (2004). Conflictul interpersonal. Prevenire, rezolvare și diminuarea efectelor. Iași: Polirom.

Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu
 Facultatea de Științe Socio-Umane
 Departamentul de Jurnalism, Relații Publice, Sociologie și Psihologie
 Domeniul de studii de masterat: Sociologie
 Specializarea: Selecția și Gestiunea Resurselor Umane

FIȘA DISCIPLINEI

Denumirea disciplinei: Internship în organizații
Cod disciplină: 04RS02O009
Anul de studiu și semestrul în care se studiază disciplina: an I, sem. 2
Regimul disciplinei (obligatorie O, opțională A sau facultativă L): O
Categoria formativă (fundamentală Fd, de specialitate Sp, generală Gen): Sp
Discipline anterioare cerute *: Legislația muncii
Forma de evaluare (examen E, verificare V, colocviu C): C
Departamentul care coordonează disciplina: Jurnalism, Relații Publice, Sociologie și Psihologie
Titularul / titularii disciplinei: Lectur univ. dr. Sorina Corman

* disciplinele studiate anterior a căror cunoaștere este necesară pentru însușirea disciplinei

Extinderea disciplinei în planul de învățământ *:				
Curs	Seminar	Laborator	Proiect	Total ($NOAD_{sem}$)
	-	42	-	42

* numărul semestrial de ore de activități didactice directe

Bugetul de timp și creditele alocate disciplinei			
$NOAD_{sem}$	$NOSI_{sem}$	$NOT_{sem} = NOAD_{sem} + NOSI_{sem}$	Numărul de credite
42	66	108	4

Obiectivele disciplinei
Obiectivele cursului
Obiectivele activităților applicative (laborator) : <ul style="list-style-type: none"> • Formarea abilităților necesare pentru: • Selecția și gestiunea personalului • Analize organizaționale • Evaluarea activității personalului

LABORATOR			
Nr. crt.	Tema	Nr. ore	Săptămâna
1.	Activități introductive: obiectivele intershipului, sarcinile de lucru;	3	1
2.	Prezentarea organizației unde se desfășoară intershipul: obiect de activitate, resurse financiare, resurse umane, program de lucru;	3	2
3.	Norme și regulamente de organizare: Regulament de organizare și funcționare; Regulament de organizare internă	3	3
4.	Structura de personal: atribuțiile și responsabilitățile personalului de departamentul resurse umane	3	4
5.	Instrumente de lucru în utilizate de departamentul resurse umane	3	5
6.	Analiza organizațională axată pe resurse umane	6	6,7
7.	Instrumente de evaluare a personalului	6	8,9
8	Acte normative utilizate în funcționarea departamentului resurse umane	3	10
9.	Elaborarea unui studiu de caz în domeniul resurselor umane pe baza analizei organizaționale	6	11,12
10.	Evaluarea activității de practică de către îndrumătorul de practică din instituție	6	13,14

Descrierea metodelor de predare
<ul style="list-style-type: none"> • Prelegerea, dezbateră tematicilor, învățarea prin cooperare • Explicații cu ajutorul exemplelor, studii de caz, probleme etc.

Descrierea formelor și metodelor de evaluare a cunoștințelor			
Test parțial			
Proiect de laborator			
Examen scris la sfârșitul semestrului			
Bugetul de timp pentru studiul individual			
Denumirea activității	Nr. ore	Denumirea activității	Nr. ore
1. Descifrarea și studierea notițelor de curs		6. Elaborarea temelor de casă, referatelor	-
2. Studiul după manual sau suport de curs		7. Pregătirea pentru evaluările periodice	10
3. Studiarea bibliografiei minimale indicate	10	8. Pregătirea pentru examinarea finală	10
4. Documentarea suplimentară *	-	9. Participarea la consultații	16
5. Pregătirea seminariilor și/sau laboratoarelor	20	10. Alte activități	-
Numărul total al orelor alocate studiului individual NOSI_{sem}			66

* în bibliotecă, pe INTERNET, pe teren ...

Criteriile de evaluare a cunoștințelor și promovarea disciplinei	
Evaluările considerate pentru stabilirea notei finale:	Ponderea evaluării în nota finală, %
• Media notelor acordate pentru activitatea de laborator (incluzând temele pentru acasă):	50 %
• Notele obținute la testele periodice sau parțiale	
• Nota acordată la examinarea finală	40 %
• Punctaj din oficiu	10%
Modalitatea de examinare finală *: examen scris	

* lucrare scrisă descriptivă, lucrare scrisă cu subiecte teoretice și aplicații, test grilă, examinare orală cu bilete ...

Cerințele minime de promovare (obținerea notei 5)	Cerințele de promovare cu nota maximă (obținerea notei 10)
- Obținerea punctajului minim (5) pentru participarea la stagii și la evaluarea finală; - Elaborarea unui proiect de laborator	- Obținerea punctajului maxim pentru participarea la stagii și la evaluarea finală - Elaborarea unui proiect la laborator

* lucrare scrisă descriptivă, lucrare scrisă cu subiecte teoretice și aplicații, test grilă, examinare orală cu bilete ...

Competențele specifice disciplinei *	
1. Competențe privind cunoașterea și înțelegerea:	Cunoașterea și înțelegerea conceptelor fundamentale utilizate în formarea și dezvoltarea resurselor umane; Cunoașterea regulamentelor și normelor de organizare și funcționare instituțională/ organizațională Cunoașterea structurii de personal, a atribuțiilor și responsabilităților departamentului de resurse umane; Cunoașterea instrumentelor de lucru ale departamentului de resurse umane.
2. Competențe în domeniul explicării și interpretării:	Capacitatea de analiză organizațională axată pe dimensiunea resurse umane Capacitatea de utilizare a instrumentelor de lucru în domeniu; Capacitatea de evaluarea a personalului.
3. Competențe instrumental - aplicative:	Abilitatea de elaborare a unei organigrame; Abilitatea de utilizare a instrumentelor de selecție, gestiune și evaluare a resurselor umane; Abilitatea de monitorizare și evaluare a personalului.
4. Competențe atitudinale	Comunicarea și integrarea în echipa departamentului de resurse umane

* competențele generale sunt menționate în Fișa specializării

Bibliografie :

- http://ec.europa.eu/education/higher-education/bologna_en.htm
- <http://www.fairwork.gov.au/pay/student-placement-and-unpaid-work/Pages/student-placements-work-experience-and-internships.aspx>
- <http://www.diariosigloxxi.com/texto-s/mostrar/62096/la-fape-insta-a-trabajo-a-actuar-contralosabusos-laborales-a-los-becarios>
- http://www.e-laws.gov.on.ca/html/statutes/english/elaws_statutes_00e41_e.htm#BK39
- Lucas, Clay, "Unpaid internship: code for modern-day exploitation?", *The Sydney Morning Herald*, Sydney, Australia, 2012
- Perlin, Ross, *Intern nation : how to earn nothing and learn little in the brave new economy*, 1st ed., Brooklyn, NY : Verso Books, 2011.
- Conlin, Michelle, "Intern Abuse?", *Bloomberg Businessweek*, 2009.