

Programe analitice

Facultatea de Psihologie

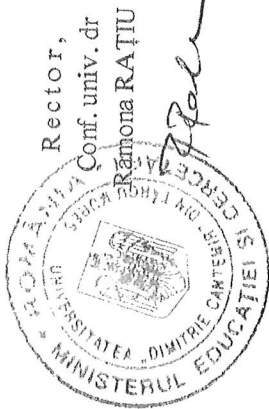
Programul de studii: Managementul Resurselor Umane

An universitar 2024-2025

Unitați de învățământ
Str. Ștefan Ștefan nr. 13
Tel. +40 365 481 120
Fax. +40 365 481 125
E-mail: info@cantemir.ro
www.cantemir.ro



Domeniul de masterat: Psihologie
Specializarea: Managementul resurselor umane
Forma de învățământ: cursuri de zi
Durata studiilor și numărul de credite: 4 semestre și 120 credite



Rector,
Conf. univ. dr.
Răzvan RĂTIU

PLAN DE ÎNVĂȚĂMÂNT
Valabil începând cu anul I de studiu, anul universitar 2024-2025
Semestrul I

Semestrul I														
Nr. crt.	Cod disciplină	Denumirea disciplinei	Tipul disciplinei	Activități didactice			Total ore act. didac.	Număr credite	Forma de verificare	Alte activități			Total ore alte act.	Observații
				C	S/A	Lp.				P	T	C		
Discipline obligatorii														
01.	51MRMR	Managementul resurselor umane	Sinteză	2	2	-	-	4	7	E	1	2	6	9
02.	51MRCO	Comunicarea organizațională și relațiile publice	Aprofundare	2	2	-	-	4	8	E	1	2	8	11
03.	51MRMC	Managementul conflictelor de muncă	Aprofundare	2	2	-	-	4	8	E	1	2	8	11
04.	51MRRS	Recrutare și selecție profesională	Aprofundare	2	2	-	-	4	7	E	1	2	6	9
Total semestrul I				8	8	-	-	16	30	4E	4	8	28	40

Semestrul II

Nr. crt.	Cod disciplină	Denumirea disciplinei	Tipul disciplinei	Activități didactice			Total ore act. didac.	Număr credite	Forma de verificare	Alte activități			Total ore alte act.	Observații
				C	S/A	Lp.				T	C	SI		
05.	52MRCD	Cultura și dezvoltare organizațională	Aprofundare	2	2	-	4	7	E	1	2	6	9	
06.	52MRDM	Dreptul muncii	Sinteză	2	2	-	4	8	E	1	2	8	11	
07.	52MRPA	Psihodiagnostic aplicat în transporturi	Aprofundare	2	2	-	4	7	E	1	2	6	9	
08.	52MREM	Echipele de muncă și deciziile în grup	Aprofundare	2	2	-	4	8	E	1	2	8	11	
Total semestrul II				8	8	-	16	30	4E	4	8	28	40	

Legendă: Codul disciplinei: 5- departament, de la 1-6 semestrul, MR – specializarea, două litere din denumirea disciplinei, Tipul disciplinei: A -aprofundare, S -sinteză.
Activități: C - curs, S – seminarii, A – aplicații, P – proiecte, LP – lucrări practice, e-examen disertație.
Alte activități: T – tutoreat, C -consultații, SI - studiu individual

Prorector didactic

Conf univ. dr. Oroian Maria

Prorector MC

Conf. univ. dr. Bălan Sorina

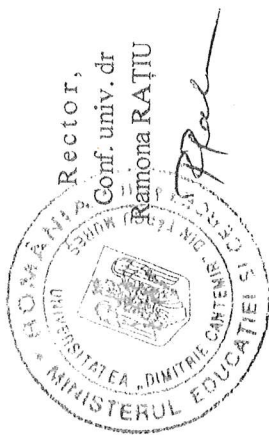
1 Decanul Facultății de Psihologie
Lector univ. dr. Cotruș Andrei

Coordonator program de masterat:
Prof. univ. dr. Stoica Mihaela

Str. Băneasa 140A
161
+40 365 401 120
Fax: +40 365 401 125
E-mail: dca@univ-dc.ro
www.univ-dc.ro



Domeniul de masterat: Psihologie
Specializarea: Managementul resurselor umane
Forma de învățământ: cursuri de zi
Durata studiilor și numărul de credite: 4 semestre și 120 credite



Valabil anul II de studiu, an universitar 2024-2025
Semestrul III

Nr. crt.	Cod disciplină	Denumirea disciplinei	Tipul disciplinei	Activități didactice			Total ore act. didac.	Număr credite	Forma de verificare	Alte activități			Total ore alte act.	Observații
				C	S/A	Lp. P				T	C	SI		
9.	53MREI	Etica și integritate academică	Sinteza	2	1	-	-	3	5	E	1	2	3	6
10	53MRLC	Leadership și comportament organizațional	Aprofundare	2	2	-	-	4	8	E	2	2	9	13
11.	53MRMT	Metodologia și tehnici de cercetare științifică	Aprofundare	2	-	1	-	3	5	Col	1	2	4	7
12.	53MRSE	Sisteme e-learning	Aprofundare	2	-	2	-	4	8	E	1	2	8	11
13.	53MRPS	Practică de specialitate	Aprofundare	-	-	6	-	6	4	Col	1	-	1	2
Total semestrul III				8	3	9	-	20	30	3E/2 Col	6	8	25	39

Semestrul IV

Nr. crt.	Cod disciplină	Denumirea disciplinei	Tipul disciplinei	Activități didactice			Total ore act. didac.	Număr credite	Forma de verificare	Alte activități			Total ore alte act.	Observații
				C	S/A	Lp. P				T	C	SI		
14.	54MRÎI	Învățare și instruire profesională	Aprofundare	2	2	-	-	4	8	E	2	2	9	13
15	54MRMR	Managementul recompenselor	Aprofundare	2	2	-	-	4	8	E	1	2	8	11
16.	54MRNF	Noțiuni financiare și politici salariale	Sinteza	2	1	-	-	3	5	E	1	2	5	8
17.	54MRRU	Resursa umana și rolul ei în organizații și relații internaționale	Sinteza	2	1	-	-	3	5	E	1	2	5	8
18	54MRPD	Practică pentru elab. lucrării de disertație	Aprofundare	-	-	6	-	6	4	Col	1	-	2	3
Elaborarea lucrării de Disertație														
Total semestrul IV				8	6	6	-	20	30	4E/1Col	6	8	29	43

Prorector didactic

Conf univ. dr. Oroian Maria

Prorector MC

Conf. univ. dr. Bălan Sorina

2 Decanul Facultății de Psihologie
Lector univ. dr. Cotruș Andrei

Coordonator program de masterat:
Prof. univ. dr. Stoica Mihaela

Domeniul de masterat: Psihologie
Specializarea: Managementul resurselor umane
Forma de invatamant: cursuri de zi
Durata studiilor și numărul de credite: 4 semestre și 120 credite



Rector,
Conf. univ. dr
Ramona RAȚIU

R. Rațiu

Valabil anul II de studiu, an universitar 2025-2026
Semestrul III

Nr. crt.	Cod disciplină	Denumirea disciplinei	Tipul disciplinei	Activități didactice			Total ore act. didac.	Număr credite	Forma de verificare	Alte activități			Total ore alte act.	Observații
				C	S/A	Lp. P				T	C	SI		
12.	53MRFP	Formarea profesională	Aprofundare	2	2	-	-	4	8	E	1	1	11	13
13.	53MRLC	Leadership și comportament organizațional	Aprofundare	2	2	-	-	4	5	E	1	2	4	7
14.	53MRMT	Metodologia și tehnici de cercetare în Psihologia muncii, organizațională și transporturilor	Aprofundare	2	-	1	-	3	5	Col	1	1	6	8
15.	51MRDC	Diagnoza climatului organizațional	Aprofundare	2	2	-	-	4	5	E	1	2	4	7
16.	53MRPS	Practică de specialitate în domeniul Psihologiei muncii, organizaționale și transporturilor	Aprofundare	-	-	6	-	6	7	Col	1	1	7	9
Total semestrul III				8	6	7	-	21	30	3E/2 Col	5	7	32	44

Semestrul IV

Nr. crt.	Cod disciplină	Denumirea disciplinei	Tipul disciplinei	Activități didactice			Total ore act. didac.	Număr credite	Forma de verificare	Alte activități			Total ore alte act.	Observații
				C	S/A	Lp. P				T	C	SI		
17.	54MRMP	Motivarea personalului	Aprofundare	2	2	-	-	4	5	E	1	2	4	7
18.	54MREI	Etică și integritate academică în domeniul Managementului resurselor umane	Aprofundare	2	2	-	-	4	5	E	1	2	4	7
19.	54MRCO	Consiliere în organizatii	Aprofundare	2	2	-	-	4	8	E	2	2	9	13
20.	54MRMF	Management financiar	Sinteză	2	2	-	-	4	5	E	1	2	4	7
21.	54MRPD	Practică pentru elab lucrării de disertație	Aprofundare	-	-	6	-	6	7	Col	1	1	7	9
Elaborarea lucrării de Disertație														
Total semestrul IV				8	8	6	-	22	30	4E/1 Col	6	9	28	41

Notă: Prezentul Plan de învățământ a fost discutat și aprobat în ședința Senatului Universității „Dimitrie Cantemir” din Târgu-Mureș din data de 11 septembrie 2024.

Prorector didactic

Conf univ. dr. Oroian Maria

Prorector MC

Conf. univ. dr. Bălan Sorina

3 Decanul Facultății de Psihologie

Lector univ. dr. Cotuș Andrei

Coordonator program de masterat:
Prof. univ. dr. Stoica Mihaela



UNIVERSITATEA
Dimitrie Cantemir

Trgu Mures, Romania
Str. Bodoni Sándor nr. 3-5
Tel.: +40-365-401.122
Fax: +40-365-401.125
E-mail: universitate@cantemir.ro
Web: www.cantemir.ro

Facultatea de Psihologie

Domeniul de studii universitare de master: Psihologie

Programul de studii: Managementul Resurselor Umane

Forma de învățământ: cursuri de zi

Durata studiilor și număr de credite: 4 semestre, 120 de credite

FIȘA DISCIPLINEI

Denumirea disciplinei	MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE						
------------------------------	--------------------------------------	--	--	--	--	--	--

Codul disciplinei	51MRMR	Semestrul	1	Număr de credite	7	Anul univ.	2024/2025
--------------------------	--------	------------------	---	-------------------------	---	-------------------	-----------

Numărul orelor pe semestru/activități							
Total	C	A/S	Lp	P	T	Co	SI
182	28	28			14	28	84
C – curs; A – aplicații; S - seminarii; Lp – Lucrări practice; P – Proiect; T – tutoriat; Co – consultații; SI – studiu individual							

Categoria formativă a disciplinei DS-sinteză, DA-de aprofundare	DS
Categoria de opționalitate a disciplinei DI - impusă (obligatorie); DO - opțională; DF - facultativă	DI

Cerințe preliminare (acolo unde este cazul)	de curriculum	
	de competențe	

Obiective	I. OBIECTIVE GENERALE La finalul cursului, participanții vor stabili noțiuni de bază în managementul resurselor umane; vor cunoaște sferile principale ale managementului resurselor umane, își vor forma deprinderi și abilități practice în managementul resurselor umane și vor înțelege rolul managementului resurselor umane în managementul firmei.
	La finalul cursului, participanții vor stabili noțiuni de bază în managementul resurselor umane; vor cunoaște sferile principale ale managementului resurselor umane, își vor forma deprinderi și abilități practice în managementul resurselor umane și vor înțelege rolul managementului resurselor umane în managementul firmei. a. Cunoaștere și înțelegere - formarea unui bagaj de cunoștințe teoretice, de specialitate în managementul resurselor umane - cunoașterea principalelor modele și teorii folosite în domeniul managementului resurselor umane - cunoașterea instrumentelor de intervenție în managementul resurselor umane. - înțelegerea problematicei abordate b. Explicare și interpretare - explică și interpretează cunoștințele generale legate de activitățile desfășurate de managerul de resurse umane - explică rolul managerului de resurse umane în succesul organizației

	- interpretează activitățile întreprinse de manager în motivarea angajaților, formării echipei de lucru, formării culturii organizaționale c. Instrumental – aplicative - exersează tehnici de diagnoza și intervenție organizațională - își formează abilități de a aplica principii, metode, instrumente și tehnici moderne ale managementului resurselor umane; - își dezvoltă capacitatea de a fi creativ în domeniul relațiilor de muncă și de comunicare - transpune în practică cunoștințele și procedurile învățate - proiecta și aplica scheme de cercetare în domeniul resurselor umane; - își formează abilități de expertiză, de recrutare și selecție profesională, motivare și recompensare a personalului d. Atitudinale - își dezvoltă atitudini pozitive față de rolul managerul de resurse umane în organizații - promovează rolul managerului de resurse umane în succesul organizațional - își formează un limbaj științific și de specialitate corect
--	---

Competențe și aptitudini	- de a efectua analiza resurselor umane, - de a concepe și implementa metode profitabile pentru recrutarea și angajarea personalului, - de a crea procese de motivație și de recompensare a angajaților, - de a elabora planuri de formare și dezvoltare, - de a crea metode pentru creșterea productivității și construirea carierei angajaților.
---------------------------------	--

Conținut	
CURS	Nr ore
1. Noțiuni introductive în managementul resurselor umane Definiții și importanța managementului resurselor umane Activitățile specifice managementului resurselor umane Manager, personalitatea acestuia 2. Comunicarea organizațională și relațiile publice Comunicarea cu clienții Strategii de îmbunătățire a comunicării Strategii de formare a imaginii firmei Reclama o necesitate 3. Analiza locului de muncă Elaborarea strategiei de analiza muncii Metode și tehnici de analiză a muncii Elaborarea fișelor de post 4. Managementul conflictelor organizaționale Sursele conflictului organizațional Metode de prevenire și rezolvare a conflictelor 5. Recrutarea și selecție profesională Recrutare profesională internă, externă Selecție profesională – importanța ei, strategii de selecție Stabilirea criteriilor și predictorilor în selecția profesională 6. Cultura și dezvoltarea organizațională Diagnoza culturii organizaționale Elementele culturii organizaționale Formarea unei culturi puternice Schimbarea culturii organizaționale	2 ore / curs

Metode de dezvoltare organizațională 7. Managementul echipei Construirea unei echipe de muncă eficientă Suportul oferit de echipa de muncă Probleme apărute privind munca în echipă: lipsa angajamentului, evitarea responsabilităților, neatenție la rezultate 8. Managementul recompenselor Utilitatea evaluării personalului – motivarea angajaților Tipologia recompenselor și politica organizațională Formele și teoriile motivației Strategii de motivare profesională 9. Formarea și dezvoltarea profesională Necesitatea instruirii profesionale Realizarea unui program de instruire Analiza trebuințelor pentru realizarea instruirii profesionale Adaptarea metodelor la participanți și conținutul instruirii 10. Sănătate și siguranță în muncă și în transporturi Normele generale de securitate și sănătate în muncă Boli profesionale și combaterea acestora Siguranța în transporturi Necesitatea examinării medicale și psihologice a personalului pentru asigurarea siguranței în transporturi 11. Etica în afaceri Etica în afaceri - principii, valori, standarde Aspecte și comportamente contraproductive la nivel de organizații Problematica privind erorile, greșelile și sancțiunile Aspecte și elemente de etică referitoare la relațiile dintre colegi 12. Leadership și comportament organizațional Competențe și trăsături ale unui lider eficient Rolul liderului în gestionarea comportamentului organizațional: gestionarea conflictelor, schimbarea organizațională, formarea echipei, formarea culturii Efectele negative ale unui management defectuos: stres și boala angajaților, insatisfacție profesională, demotivare, conflicte, probleme de etică 13. Managementul companiilor în context global Migrația resurselor umane în contextul globalizării Relațiile interetnice: tipologii, factori, influențe reciproce Comunicarea transculturală în organizații Mutații în managementul resurselor umane în organizații/corporații multinaționale 14. Noțiuni de dreptul muncii și noțiuni financiare Aspecte teoretice și practice privind angajarea, încheierea și modificarea contractului individual de muncă, concedierea, pensionarea, Conflictele de muncă și jurisdicția muncii – dreptul la grevă Noțiuni financiare și politici salariale Intocmirea statelor de plată și calculul impozitelor	
Metode de predare	Observații
Prelegere,	
APLICAȚII	Nr ore
1. Profilul unui manager de resurse umane 2. Formele comunicării: formală, nonformală, verbală, nonverbală, paraverbală, verticală, orizontală, verticală 3. Combaterea unor probleme apărute datorate comunicării defectuoase: zvon, conflicte, fluctuații 4. Construirea imaginii firmei : logo, slogan, tinută, cultură... 5. Metode de prevenire și rezolvare a conflictelor organizaționale	2 ore / aplicație

6. Construirea unui program de instruire profesională 7. Probleme de etică profesională 8. Noțiuni importante de dreptul muncii 9. Fluctuația resurselor umane, migrația resurselor umane 10. Construirea unei strategii de recrutare și selecție profesionale 11. Stabilirea normelor de sănătate și siguranță în muncă 12. Influența comportamentului managerului asupra comportamentului angajaților 13. Construirea unei echipe de muncă eficientă 14. Strategii de motivare profesionale eficiente	
Metode de predare	Observații
Dezbateri, studii de caz	

Forma de evaluare (E – examen, C – colocviu / test final, LP – lucrări de control)		E
Stabilirea notei finale (procentaje)	- răspunsurile la examen / colocviu / lucrări practice	7p 1p din oficiu
	- activități aplicative atestate / laborator / lucrări practice / proiect etc.	2p
	- teste pe parcursul semestrului	
	- teme de control	

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

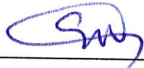
Această disciplină conferă studenților noțiunile de bază în managementul resurselor umane; teorii, metode principale ale managementului resurselor umane, deprinderi și abilități practice în managementul resurselor umane. Studenții vor înțelege rolul managementului resurselor umane în managementul firmei și vor dobândi o serie de competențe practice de elaborare și punerea în practică a unor metode specifice.

Bibliografia	- Amando, G, Vasina, L.S, Vasina Cobbaret, M.J, Shruijer, S. (2010) <i>Psihodinamica organizațiilor. De la înțelegere la conducere</i>, București, Editura Trei - Armstrong, M. (2008) <i>Managementul resurselor umane, Manual de practică</i>, Editura Codecs, București, - Armstrong, M. (2017) <i>Armstrong's Handbook of Performance Management</i>, Editura Kogan Page, București - Andronic, R. L (2013) <i>Elemente de Psihologie organizațională și managerială</i>, https://pse-bv.spiruharet.ro/images/secretariat/secpse2015-bv/Psihologie_organizationala.pdf - Avram E. (2010) <i>Psihologia sănătății organizaționale</i>, Editura Universitară, București - Avram, E., Cooper, C.L. (2008) <i>Psihologie organizațional-managerială. Tendințe actual.</i>, Iași, Editura Polirom - Bădescu, A., Mirci, C., Bogre, G (2008) <i>Managementului Resurselor Umane-manualul profesionistului</i>, Timișoara, Brumar, https://www.academia.edu/37718129/Managementului_Resurselor_Umane_manualul_profesionistului - Bell, C.R., (2010) <i>Manageri și mentori</i>, Ed. Curtea Veche, București - Blajin, A., Roșcov, M., Popa, V., Țepordei, A. (2015) <i>Managementul resurselor umane, Ghidul autorităților publice locale</i>, Chișinău, Tipogr. Bons Offices file:///C:/Users/Home/Downloads/Resurse%20umane%20sait%20(5).pdf - Blank, R., Schroder J.P. (2011) <i>Managementul stresului</i>, București, Editura All, - Bogathy, Z. <i>Manualul de tehnici și metode în psihologia muncii și organizațională</i>, Editura Polirom, Iași, 2007 - Boncu, Șt (2017) <i>Negociere și mediere. Perspective psihologice</i>, Editura Institutului european, Iași
---------------------	--

- Buzea, C, Moasa, H. (2021) *Managementul resursei umane, Teorii în practica profesională*, Editura Institutului european, Iași
- Căprărescu, Gh., Stancu, D.G., Anghel, G. (2009) *Managementul resurselor umane, Sinteze. Grile, Studii de caz*, Editura Universitară, București
- Chașovschi, C. (2008) *Managementul resurselor umane*, suport de curs, Univ. Ștefan cel Mare, Suceava
https://www.academia.edu/6740456/Curs_Managementul_resurselor_umane
- Clay, M. (2019) *Tu conduci afacerea, n-o lăsa pe ea să te conducă*, Editura ACT si Politon, București
- Collins, J., Porras, J.I. (2018) *Afaceri clădite să dureze. Obiceiuri de succes ale companiilor vizionare*. Curtea Veche Publishing, București
- Collins, J. (2017) *Excelența în afaceri*. Curtea Veche Publishing, București
- Coman, C, Anton, M., Barsan, L.G., Bularca, M.C. (2021) *Managementul conflictelor în organizații*, Editura C. H. Beck, București
- Currie, D. (2011) *Introducere în Managementul resurselor umane*, Editura Codecs
- Fisher, J. (2015) *Strategic Reward and Recognition*, Editura Kogan Page, București
- Golstein, J.S, Pevehouse, J.C. (2008) *Relații internaționale*, Editura Polirom, Iași
- Haineș, R. (2010) *Imaginea instituțională*, Editura Universitară, București,
- Harkavy, D. (2021) *Cele 7 perspective ale liderilor eficienți. Metode testate pentru decizii mai bune și o influență mai mare*, Editura Amaltea, București
- Kogon, K., Merrill, A., Rinne, L. (2016) *Cele 5 alegeri. Calea către o productivitate extraordinară*. Editura All, București
- Lanchester, J. (2018) *Cum vorbești pe limba banilor*, Editura Publica, București
- Nica, E. (2010) *Elaborarea și folosirea studiilor de caz în managementul resurselor umane*, Editura Economică, București
- Niță, R., Enache, N. (2015) *Managementul resurselor umane în administrația publică*,
<http://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2015/Proiecte/Incheiate/MAPN/4.%20Material%20de%20formare%20managementul%20resurselor%20umane.pdf>
- Panaite, N. (2010) *Managementul performanțelor resurselor umane: analiza, proiectarea și evaluarea posturilor: evaluarea resurselor umane*, Iași: Sedcom Libris,
https://www.academia.edu/30273500/Managementul_performanțelor_resurselor_umane
- Preda M. (2008) *Psihologie organizațional-managerială: tendințe actuale*, Iași, Editura Polirom,
- Ries, E. (2018) *The Startup Way. Cum folosesc companiile moderne managementul antreprenorial pentru a transforma cultura și a determina dezvoltarea pe termen lung*, Editura Publica, București
- Sinek, S. (2018) *Începe cu de ce. Cum ne inspiră marii liderii astfel încât să trecem la acțiune*, Editura Publica, București
- Snow, S. (2019) *Echipe de vis. Cum să lucrăm împreună fără să ne dezbinăm*, Editura Publica, București
- Stoica M. (2009) *Managementul resurselor umane în turism*, Cluj-Napoca, Editura Risoprint
- Tracy, B. (2021) *Angajează și păstrează. 21 de tehnici eficiente ca să lucrezi cu cei mai buni*, Editura Publica, București
- Vancea, S. (2012) *Managementul resurselor umane*, note de curs, Tg. Mureș, Editura Dimitrie Cantemir

<https://cantemir.ro/cursuriude/1sem1/Facultati/Stiinte%20economice/ECTS/Anul%203/Managementul%20resurselor%20umane/Vancea%20-%20Managementul%20resurselor%20umane.pdf>

	• Whitmore, J. (2019) <i>Coaching pentru performanță. Principii și practici pentru coaching și leadership</i>, Editura Publica, București • Wood, W. (2020) <i>Obiceiuri bune, obiceiuri rele. Știința de a face schimbări pozitive, care rezistă</i>, Editura Publica, București • Zlate, M. (2004). <i>Tratat de Psihologie Organizațional-Managerială, vol I.</i> Iași: Polirom http://www.academia.edu/4470926/Tratat_de_Psihologie_Organizational_manageria_la_Zlate
Lista materiilor didactice necesare	Videoproiector

Titular de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, numele	Semnătura
	prof. dr. Stoica Mihaela	



UNIVERSITATEA
Dimitrie Cantemir

Timișoara, România
Str. Bodești Săndor nr. 3-5
Tel.: +40-365-401.127
Fax: +40-365-401.125
E-mail: universitate@cantemir.ro
Web: www.cantemir.ro

Facultatea de Psihologie

Domeniul de studii universitare de master : Psihologie

Programul de studii: Managementul Resurselor Umane

Forma de învățământ: cursuri de zi

Durata studiilor și număr de credite: 4 semestre, 120 de credite

FIȘA DISCIPLINEI

Denumirea disciplinei	COMUNICARE ORGANIZAȚIONALĂ ȘI RELATII PUBLICE
------------------------------	--

Codul disciplinei	51 MRCO	Semestrul	I	Număr de credite	8	Anul univ.	2024-2025
--------------------------	----------------	------------------	----------	-------------------------	----------	-------------------	------------------

Numărul orelor pe semestru/activități

Total ore activități didactice	C	A/S	Lp	P	T	Co	SI
210	28	28	0	0	14	28	112

C – curs; A – aplicații; S - seminarii; Lp – Lucrări practice; P – Proiect; T – tutoriat; Co – consultații; SI – studiu individual

Categoria formativă a disciplinei

DS- sinteză, DA- aprofundare

DA

Categoria de opționalitate a disciplinei

DI - impusă (obligatorie); DO - opțională; DF - facultativă

DI

Cerințe preliminare (acolo unde este cazul)	de curriculum	
	de competențe	

Obiective	OBIECTIVE GENERALE - Înțelegerea rolului comunicării în cadrul organizațiilor și al relațiilor publice în gestionarea imaginii instituționale. - Dezvoltarea capacității de a construi și menține relații eficiente între organizație și publicurile sale interne și externe. - Formarea abilităților de comunicare strategică pentru îmbunătățirea reputației organizaționale și gestionarea crizelor. - Promovarea utilizării etice a instrumentelor de comunicare în activitățile organizaționale și de relații publice. - Dobândirea cunoștințelor necesare pentru planificarea, implementarea și evaluarea campaniilor de relații publice.
	OBIECTIVE SPECIFICE - Învățarea tehnicilor de realizare a auditului de comunicare pentru evaluarea eficienței comunicării într-o organizație. - Exersarea elaborării și prezentării unui plan de comunicare internă și externă pentru o organizație. - Aplicarea metodelor și strategiilor de gestionare a crizelor în relațiile publice organizaționale. - Dezvoltarea abilităților de utilizare a canalelor de comunicare digitală în relațiile publice, inclusiv social media. - Crearea unei campanii de relații publice care să integreze principii de responsabilitate socială și etică organizațională.

Competențe și aptitudini	Competențe: Competența de comunicare strategică: Capacitatea de a dezvolta și implementa strategii de comunicare eficiente pentru organizații, adaptate publicului țintă.
---------------------------------	---

	2. Competența de gestionare a crizelor: Aptitudinea de a identifica, preveni și gestiona situațiile de criză în organizații printr-o comunicare adecvată și rapidă. 3. Competența de evaluare a opiniei publice: Abilitatea de a utiliza metode de cercetare pentru a evalua percepțiile publicului și a ajusta mesajele de comunicare. 4. Competența de colaborare în echipe: Capacitatea de a lucra eficient în echipe interdisciplinare pentru a coordona campanii de relații publice și comunicare organizațională. 5. Competența digitală: Abilitatea de a folosi eficient platformele de comunicare online, rețelele de social media și alte instrumente digitale în relațiile publice. Aptitudini: 1. Aptitudinea de redactare și scriere clară: Capacitatea de a crea materiale scrise coerente și atractive, cum ar fi comunicate de presă, discursuri și rapoarte. 2. Aptitudinea de ascultare activă: Abilitatea de a asculta și înțelege feedbackul din partea publicului și a colegilor, pentru a adapta mesajele de comunicare. 3. Aptitudinea de gândire critică: Capacitatea de a analiza și evalua informațiile, pentru a lua decizii informate în situațiile de comunicare organizațională. 4. Aptitudinea de gestionare a timpului: Organizarea eficientă a sarcinilor și priorităților pentru a finaliza proiectele de relații publice în timp util. 5. Aptitudinea de vorbire în public: Abilitatea de a prezenta clar și convingător idei și mesaje în fața unui public divers, fie în cadrul conferințelor, fie în interacțiunile de zi cu zi.
--	---

Conținut	
CURS	Nr ore
1.Fundamentele comunicării organizaționale: Principii și teorii ale comunicării în cadrul organizațiilor. 2.Structuri și procese de comunicare în organizații: Canale și tipuri de comunicare internă și externă. 3.Managementul imaginii organizaționale: Rolul comunicării în construirea și menținerea reputației. 4.Relatiile publice și strategia de comunicare: Planificarea și implementarea strategiilor eficiente de PR. 5.Comunicarea de criză în organizații: Metode de prevenire și gestionare a crizelor de imagine. 6.Comunicarea digitală în relațiile publice: Impactul social media și tehnologiilor digitale asupra PR. 7.Etica în comunicare organizațională și relații publice: Practici etice și deontologice în activitățile de comunicare. 8.Comunicarea interculturală în organizații: Gestionarea diversității culturale și a echipelor globale. 9.Comunicarea strategică în leadership: Rolul liderilor în promovarea unei culturi de comunicare deschisă și transparentă. 10.Cercetarea și evaluarea în relațiile publice: Metode de măsurare a eficienței campaniilor de PR. 11.Responsabilitatea socială corporativă (CSR) și PR: Relația dintre CSR și strategia de comunicare organizațională. 12.Tehnici de scriere pentru relații publice: Cum să redactezi comunicate de presă, discursuri și rapoarte organizaționale. 13.Gestionarea conflictelor prin comunicare organizațională: Strategii de soluționare a conflictelor în mediul organizațional. 14.Construirea identității și brandului organizațional: Comunicarea valorilor organizației prin relații publice.	2 ore/ curs
Metode de predare	Observații
1.Studii de caz: Această metodă presupune analiza unor exemple reale sau ipotetice de comunicare organizațională și gestionare a crizelor de relații publice. Studenții vor examina cum au fost abordate problemele de comunicare, ce strategii au fost folosite și ce rezultate au fost obținute. Studii precum scandalurile corporative, campanii de PR de succes sau eșuate pot stimula gândirea critică. 2. Simulări și jocuri de rol: Organizarea unor scenarii simulate, cum ar fi gestionarea unei crize media sau organizarea unei conferințe de presă, permite studenților să exerseze abilitățile de	

comunicare și relații publice în situații dinamice. Aceste exerciții oferă o oportunitate practică de a învăța cum să gestioneze diverse contexte organizaționale.	
APLICAȚII	Nr ore
1. Analiza unui caz de criză de imagine: Studii de caz din companii care au trecut printr-o criză de comunicare și modul în care aceasta a fost gestionată. 2. Comunicarea internă: bune practici și provocări: Discuții despre tehnici și metode eficiente de comunicare internă în organizații. 3. Elaborarea unui plan de comunicare externă: Crearea unui plan de comunicare externă pentru o organizație ipotetică, axat pe relații cu clienții și publicurile externe. 4. Relațiile publice în era digitală: Impactul tehnologiilor digitale și al social media asupra comunicării organizaționale și relațiilor publice. 5. Etica în relațiile publice: Analiza dilemelor etice care pot apărea în activitățile de PR și comunicare organizațională. 6. Comunicarea organizațională și leadership-ul: Rolul liderilor în promovarea unei culturi organizaționale bazate pe o comunicare deschisă și transparentă. 7. Campanii de responsabilitate socială corporativă (CSR): Examinarea unor campanii CSR de succes și modul în care acestea influențează imaginea organizației. 8. Tehnici de redactare în relațiile publice: Exerciții practice de redactare a comunicatelor de presă, discursurilor și articolelor pentru mass-media. 9. Relațiile publice în gestionarea crizelor: Simularea unei crize de imagine și crearea unei strategii de comunicare adecvate pentru a gestiona situația. 10. Măsurarea și evaluarea eficienței campaniilor de PR: Metode de evaluare a impactului campaniilor de relații publice asupra publicului țintă. 11. Comunicarea interculturală în organizații globale: Discutarea provocărilor și oportunităților de comunicare în organizațiile internaționale. 12. Branding-ul organizațional: Analiza modului în care comunicarea organizațională influențează construirea și menținerea brandului unei companii. 13. Relațiile cu mass-media: Examinarea strategiilor eficiente de interacțiune cu jurnaliștii și de organizare a conferințelor de presă. 14. Gestionarea conflictelor în cadrul organizației: Tehnici și strategii de comunicare pentru soluționarea conflictelor interne.	2 ore / aplicație
Metode de predare	Observații
3. Dezbateri și discuții în grup: Implicarea studenților în dezbateri pe teme relevante (de exemplu, etica în relațiile publice, influența social media asupra comunicării corporative) le dezvoltă gândirea critică și capacitatea de a argumenta. Discuțiile în grup oferă spațiu pentru schimb de idei și înțelegerea diferitelor perspective. 4. Proiecte aplicative: Studenții pot lucra în echipe pentru a dezvolta o strategie de comunicare organizațională completă, un plan de relații publice sau o campanie de gestionare a crizelor. Această metodă le permite să aplice teoria la situații reale, dezvoltându-și astfel abilitățile practice necesare în domeniu.	

Forma de evaluare (E – examen, C – colocviu / test final, LP – lucrări de control)		E
Stabilirea notei finale (procentaje)	- răspunsurile la examen / colocviu / lucrări practice	50%
	- activități aplicative atestate / laborator / lucrări practice / proiect etc.	40%
	- teste pe parcursul semestrului	
	- teme de control	10%

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului		
1. Așteptările comunității epistemice	Comunitatea epistemică din domeniul comunicării organizaționale și relațiilor publice subliniază necesitatea ca programele universitare să fie ancorate în cercetare de vârf și să promoveze abordări interdisciplinare. În acest sens, conținuturile disciplinei reflectă tendințele recente din cercetarea comunicării, punând accent pe noțiuni de comunicare digitală, managementul reputației, storytelling corporativ și utilizarea noilor tehnologii. Astfel, studenții sunt familiarizați cu instrumente și metode care contribuie la dezvoltarea teoretică și practică a domeniului.	
2. Așteptările asociațiilor profesionale	Asociațiile profesionale, cum ar fi ARRP (Asociația Română de Relații Publice) sau IABC (International Association of Business Communicators), susțin formarea unor specialiști capabili să se adapteze rapid schimbărilor din medii diverse și să implementeze strategii de comunicare eficiente. Prin	

urmare, conținuturile disciplinei integrează bune practici și standarde internaționale, acoperind teme esențiale precum etica profesională, gestionarea crizelor de imagine și comunicarea strategică. Colaborarea cu aceste organizații asigură studenților acces la studii de caz actuale și instrumente validate în practică.

3. Așteptările angajatorilor din domeniu

Angajatorii din comunicare și relații publice caută profesioniști cu abilități practice, dar și cu o bază teoretică solidă. Aceștia doresc absolvenți capabili să gestioneze campanii de comunicare integrate, să răspundă și să rezolve provocările crizelor de imagine și să își folosească creativitatea pentru a inova în strategii de relaționare cu publicul. Conținuturile disciplinei sunt structurate pentru a răspunde acestor cerințe, oferind studenților experiențe practice prin studii de caz, simulări de campanii, lucrul în echipă și proiecte colaborative cu agenții de PR. Astfel, se creează un echilibru între teorie și practică, facilitând integrarea rapidă a absolvenților pe piața muncii.

Bibliografia	1. Delia Cristina Balaban, (2020), – <i>Strategic Communication and New Media</i>, Editura Tritonic 2. Antonio Momoc , (2020), – <i>Mass Media in Communism</i> Editura , Tritonic 3. Corina Buzoianu, Monica Bîră, Roberta Răducu, Ligia Stroe , (2019), – <i>Branduri în conversații: Instrumente de monitorizare și analiză pentru relațiile publice online</i> 4. Loredana Ivan, Adina Chelcea, Septimiu Chelcea, (2020), – <i>Comunicarea nonverbală în interacțiunile cotidiene</i> , Comunicare.ro 5. Elena Baikalțeva , (2018), – <i>Eficiența în relațiile publice</i> , Comunicare.ro 6. Gheorghe Anghel, (2020), – <i>Mass Media în Comunism</i> , Editura Tritonic 7. Martial Pasquier (translated by Nicoleta Acatrinei), (2018), – <i>Comunicarea organizațiilor publice</i> ,Editura Universității din București 8. Alexandra Bardan, (2020), – <i>Interviul de istorie de viață în relațiile publice</i> , Editura Tritonic 9. Gabriela Grosseck , (2021), – <i>Comunicarea digitală și impactul asupra PR</i> , Editura Polirom 10. Cătălin D. Ivan , (2021), – <i>Strategii și instrumente de relații publice</i>, Editura Fundației România de Mâine 11. Alina Bădulescu, (2023) – „<i>Comunicare organizațională: Teorie și practică</i>” – Editura Tritonic, 12. Andrei Țurcanu, (2023) – „<i>Strategii de comunicare în organizații: Tehnici și metode</i>” – Editura Polirom 13. Ioana Radu , (2022)– „<i>Relațiile publice în era digitală</i>” – Editura Universitară. 14. Cristina Petrescu, (2022) – „<i>Managementul comunicării în organizații</i>” – Editura ASE, 15. Mihai Popescu, (2022), – „<i>Etica și transparența în relațiile publice</i>” – Editura Pro Universitaria. 16. Adriana Nedelcu, (2021), – „<i>Comunicare internă și leadership organizațional</i>” – Editura Universitară. 17. Vlad Drăgan , (2021),– „<i>Comunicare strategică și PR în organizații</i>” – Editura Humanitas. 18. Monica Marinescu, (2023), – „<i>Tehnici de relații publice și comunicare de criză</i>” – Editura Comunicare.ro. 19. Sorin Cristea, (2022),– „<i>Comunicare eficientă în mediul organizațional</i>” – Editura Polirom. 20. Diana Ionescu , (2022),– „<i>Public Relations și impactul asupra culturii organizaționale</i>” – Editura Tritonic.
Lista materialelor didactice necesare	Manual: „<i>Comunicarea organizațiilor publice</i>” de Martial Pasquier, traducere de Nicoleta Acatrinei (2018) – Acest manual tratează aspectele esențiale ale comunicării în cadrul organizațiilor publice, inclusiv metodele și instrumentele utilizate pentru o comunicare eficientă. Este un material didactic relevant pentru studenții care doresc să înțeleagă provocările și specificitățile comunicării organizaționale. Publicat la Editura Universității din București Curs online: „<i>PR și comunicare de criză</i>” – Acest tip de curs este disponibil pe platformele de e-learning și acoperă tehnici și strategii de comunicare pentru gestionarea crizelor în cadrul organizațiilor. Materialul include studii de caz și scenarii simulate, fiind util pentru dezvoltarea abilităților practice ale studenților.

	Ghid practic: „Strategii de relații publice online” – Publicat de autori precum Corina Buzoianu, acest ghid explorează metodele moderne de PR în era digitală, oferind studenților acces la tehnici de monitorizare și analiză a comunicării online. Editura Comunicare.ro, 2019
--	--

Titular de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, numele	Semnătura
	Conf. univ. dr. Doina DAVID	



UNIVERSITATEA
Dimitrie Cantemir

Trgu Mures, Romania
Str. Bodoni Sandor nr. 3-5
Tel: +40-365-401.127
Fax: +40-365-401.125
E-mail: universitate@cantemir.ro
Web: www.cantemir.ro

Facultatea de Psihologie
Domeniul de studii universitare de master: Psihologie
Programul de studii: Managementul Resurselor Umane
Forma de învățământ: cursuri de zi
Durata studiilor și număr de credite: 4 semestre, 120 de credite

FIȘA DISCIPLINEI

Denumirea disciplinei	MANAGEMENTUL CONFLICTELOR DE MUNCĂ
------------------------------	---

Codul disciplinei	51MRMC	Semestrul	1	Număr de credite	8	Anul univ.	2024/2025
--------------------------	---------------	------------------	----------	-------------------------	----------	-------------------	------------------

Numărul orelor pe semestru/activități							
Total	C	A/S	Lp	P	T	Co	SI
210	28	28			14	28	112
C – curs; A – aplicații; S – seminarii; Lp – Lucrări practice; P – Proiect; T – tutoriat; Co – consultații; SI – studiu individual							

Categoria formativă a disciplinei DS-sinteză, DA-de aprofundare	DA
Categoria de opționalitate a disciplinei DI - impusă (obligatorie); DO - opțională; DF - facultativă	DI

Cerințe preliminare (acolo unde este cazul)	de curriculum	
	de competențe	

Obiective	I. OBIECTIVE GENERALE La finalul cursului, participanții să dobândească cunoștințe privind cadrul conceptual general necesar gestionării conflictelor, în special a celor de la locul de muncă. De asemenea, cursanții trebuie să dobândească abilitățile practice necesare soluționării conflictelor juridice și para-juridice, mai ales în ce privește conflictele relaționale specifice managementului resurselor umane.
	II. OBIECTIVE SPECIFICE a. Cunoaștere și înțelegere - stăpânirea conceptelor de conflict și soluționare a conflictului; b. Explicare și interpretare - înțelegerea principalelor forme de conflicte și metode / proceduri de soluționare a acestora; c. Instrumental – aplicative - dezvoltarea abilităților de ascultare, rezumare și reformulare; - creșterea capacității de ascultare activă; - conducerea unei sesiuni de mediere, în special în disputele de dreptul muncii sau legate de locul de muncă; - dobândirea abilităților de facilitare, negociere, conciliere, arbitraj și alte proceduri hibride de gestionare a conflictelor la locul de muncă; - însușirea tehnicilor de soluționare a conflictelor specifice unui manager de resurse umane. d. Atitudinale - dezvoltarea atitudinii non-conflictuale și a disponibilității de apreciere corectă a conflictelor ce apar la nivelul resurselor umane dintr-o organizație; - stimularea originalității și creativității în soluționarea conflictelor.

Competențe și aptitudini	- abilităților de ascultare, rezumare și reformulare; - creșterea capacității de ascultare activă; - dobândirea abilităților de facilitare, negociere, conciliere, arbitraj și proceduri de gestionare a conflictelor la locul de muncă; - însușirea tehnicilor de soluționare a conflictelor
---------------------------------	--

Conținut	
CURS	Nr ore
1. Introducere în problematica conflictului Definirea conceptelor Conflictul organizațional pozitiv sau negativ Stadiile conflictelor 2. Tipuri de conflicte: După efectul conflictului: Conflict funcțional/disfuncțional După localizarea conflictului: conflict intrapersonal, conflict interpersonal, conflict intragrupal, conflict interorganizațional În funcție de durata și modul de evoluție: stres spontan, acut, cronic După modul de apariție: simetric, nesimetric După gradul de intensitate: disconfortul, incidentele, neînțelegerea, tensiunea și criza 3. Sursele și consecințele conflictului Generatori de conflict Consecințele conflictului organizațional 4. Rolul managerului de resurse umane în soluționarea conflictelor la locul de muncă 5. Reacții la conflict și specificul lor în mediul organizațional Evaluarea sumară a atitudinilor existențiale față de sine și ceilalți (agresiv/dominare, asertiv/negociere, pasiv/ obstructiv, supunere/pasivitate) Stiluri de management al conflictului (forțare, confruntare, compromis, retragere și aplanare) 6. Modele de prevenire și soluționare a conflictelor Diagrama responsabilităților Tehnica oglindirii organizației Întocmirea hărții conflictului; 7. Soluționarea alternativă a disputelor Conceptul de soluționare alternativă a disputelor Istoricul soluționării alternative a disputelor Forme contemporane de soluționare alternativă a disputelor: negocierea directă, medierea, concilierea și arbitrajul 8. Negocierea Definirea negocierii Etapele negocierii și erori în negociere Strategii unilaterale de negociere Strategii interactive de negociere 9. Negocierea clauzelor contractuale uzuale Acord scris Clauza contractuală Clauză penală Clauză rezolutorie 10. Negociatorul Personalitatea negociatorului Stilul personal de comunicare 11. Medierea Medierea formală și informală Etapele medierii 12. Arbitrajul Coordonate istorice și legislative ale arbitrajului Trăsături definitorii	2 ore / curs

Formele arbitrajului: arbitrajul de drept, arbitraj în echitate, arbitraj comercial, arbitraj ad-hoc	
Convenția arbitrală	
Procedura arbitrală	
13. Proceduri hibride: MED-ARB, negociere asistată	
14. Procedura prin apel la Ombudsman	
Ombudsman-ul ca mediator;	
Procedura judiciară (prin apelul la instanțe judecătorești).	
Metode de predare	
Prelegere	Observații
APLICAȚII	
	Nr ore
1. Analiza unui conflict organizațional	2 ore / aplicație
2. Exerciții de ascultare activă	
3. Testarea reacției la conflict	
4. Simularea unui conflict individual de muncă	
5. Simularea unui conflict colectiv de muncă	
6. Dezbateri: avantaje și dezavantaje ale diferitelor modele de soluționare a conflictelor	
7. Exersarea atitudinii asertive	
8. Exerciții de reformulare	
9. Joc de rol – concilierea unui conflict la locul de muncă	
10. Joc de rol – medierea unui conflict la locul de muncă	
11. Joc de rol – arbitrarea unui conflict la locul de muncă	
12. Joc de rol – MED-ARB	
13. Redactarea unei plângeri adresate Ombudsmanului	
14. Conflictele individuale / colective de muncă	
Metode de predare	
Discutii de grup, dezbateri	Observații

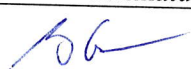
Forma de evaluare (E – examen, C – colocviu / test final, LP – lucrări de control)		
Stabilirea notei finale (procentaje)	- răspunsurile la examen / colocviu / lucrări practice	Examen
	- activități aplicative atestate / laborator / lucrări practice / proiect etc.	6 p +1p
	- teste pe parcursul semestrului	3 p
	- teme de control	

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

Managementul conflictelor de muncă” este o disciplină aplicativă, care oferă cursanților informații și competențe necesare pentru înțelegerea tuturor celorlalte discipline oferite de programul masteral și pentru formarea ca manager de resurse umane.

Bibliografia	Boncu, Șt (2017) <i>Negociere și mediere. Perspective psihologice</i>, Editura Institutului european, Iași Balica E., coord. (2005), <i>Programe de justiție restaurativă în lumea contemporană (analiză documentară)</i>, studiu realizat sub direcția Institutului Național de Criminologie din cadrul Ministerului Justiției din România, disponibil online pe website-ul <www.criminologie.ro>; Coman, C, Anton, M., Barsan, L.G., Bularca, M.C. (2021) <i>Managementul conflictelor în organizații</i>, Editura C. H. Beck, București Dignan, J. (2005), <i>Understanding victims and restorative justice</i>, Philadelphia: Open University Press; Cornelius, H., Faire, S. (1996) <i>Știința rezolvării conflictelor. Fiecare poate câștiga</i>. Editura Știință și Tehnică, București Dilion, M. (2006), <i>Manual de mediere</i>, Chișinău: Editura Institutului de Reforme Penale;
---------------------	--

	Fainisi, F., Fainisi V.A. (2016), O instituție juridică tânără – Medierea, Editura Pro Universitaria, București; Golu, M. (2008) Conflicte și negocieri în organizații, Editura Universitară, București. Gorea, B (2009) Soluționarea disputelor prin arbitraj și mediere, Editura "University Press", Târgu-Mureș, Picard, C.A., Picard B., Sargent R. (2004), The Art and Science of Mediation, Prutianu, Ș. (2008) <i>Tratat de comunicare și negociere în afacere</i>, Editura Polirom, Iași, Sârbu, M., Croitoru-Anghel, D.M. (2015), Soluționarea alternativă a litigiilor. Medierea conflictelor, Editura Universul Juridic, București; Toronto: Emond Montgomery Publication; Safta, D. (2016), Managementul conflictelor în organizație, Editura Trei, București; Sustac, Z. (2015) Legislația profesiei de mediator, Editura Universul Juridic, București Thompson, L. (2006) Negotiation theory and research, CT, US: Psychosocial Press, Madison Voss, C., Raz, T (2020) Arta negocierii. Tehnicile negociatorului șef FBI. Învăț de la cel mai bun cum să ieși învingător din orice negociere. Editura Globo, https://booknation.ro/carti/carte-pdf.php?product_id=10892781#pdfcarte Website-ul Institutului pentru Studiul Transformării Conflictului: <http://www.transformativemediation.org/>.
Lista materialelor didactice necesare	Videoproiector

Titular de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, numele	Semnătura
	prof. dr. Gorea Brîndușa	

Numărul Modulul: 51MRRS		Titlul modulului: RECRUTAREA ȘI SELECȚIA PERSONALULUI	
Persoana responsabilă pentru modulul: Lect.univ.dr. Cornelia FARCAȘ			
Nivel de calificare: Master		Semestrul: 1	Tip: aprofundare
Puncte de credit: 7 credite	Volumul de muncă în total: 182 ore	Ore curs: 28 Ore seminar/aplicații/lucrări practice: 28 Ore tutorat: 14 ore Ore consultații: 28 ore Ore studiu individual: 84 ore	
Durata și frecvența: Un semestru / o dată pe an	Condiții de participare: - Studii de licență - Admiterea la programul de studiu "Managementul resurselor umane"		Limba: Română
Obiective de calificare, competențe și rezultate ale învățării	Cursul are ca obiectiv general formarea studenților ca viitori psihologi practicieni, cu accent pe partea aplicativă a procedurilor de recrutare și selecție. 1. Cunoaștere și înțelegere - înțelegerea rolului de asigurarea organizației cu resurse umane competente și satisfacerea necesității de resurse umane - cunoașterea etapelor de selecție profesională - cunoașterea surselor de recrutare - cunoașterea procedurilor de selecție - cunoașterea diferențelor de procedură în cazul selecției profesionale în funcție de complexitatea funcției/postului - identificarea, întocmirea unui algoritm de selecție profesională - înțelegerea modului de organizare a unui proces de selecție profesională - înțelegerea acoperirii cu resursa umană de calitate care să ducă la eficiență și eficacitate a managementului organizațional - cunoașterea modalităților de evaluare si rolul lor, în cazul selecției de personal (probe standardizate si nestandardizate de evaluare) - înțelegerea importanței planificării resursei umane și viziunea antreprenorială (managerială) 2. Explicare și interpretare - explică metodele de recrutare și motivează alegerea uneia dintre ele - explică procesul de selecție – alegerea metodelor de evaluare ale aptitudinile necesare conform profesiogramelor - discută compatibilitatea pe post a resursei umane - explică și interpretează o strategie de recrutare și selecție de succes 3. Instrumental – aplicative - reușește construirea un algoritm/model de recrutare și selecție - identifică sursele de recrutare - simulează un proces de selecție - evaluează corect aptitudinile și abilitățile necesare pentru posturile vacante - aplică metodele de evaluare standardizate, semi sau nestandardizate pentru a conduce procesul decizional de alegere a candidatului compatibil 4. Atitudinale - promovarea necesității managerului de resurse umane în cadrul organizațiilor - promovarea necesității evaluării inițiale a aptitudinilor și competențelor profesionale necesare performanței - promovarea capabilității managerului de resurse umane de selecție a resursei umane compatibile - deontologia, integritatea și etica profesională		

Conținutul modulului:.	Conținut curs 1. Contextul actual, tendințe, provocări și perspective referitoare la recrutarea și selecția de personal (2 ore) 2. Legislația muncii – cadru european, norme și limite în angajare (2 ore) 3. Planificarea resurselor umane și viziunea globală a organizației (2 ore) 4. Orientarea profesională și managementul carierei (2 ore) 5. Analiza muncii (2 ore) 5.1. Importanța analizei postului/funcției 5.2. Modalități de culegere a datelor pentru analiza postului/funcției 5.3. Fișa de post – 5.3.1. Fișa de descriere a funcției 5.3.2. Fișa exigențelor postului 6. Recrutarea profesională (4 ore) 6.1. Surse de recrutare 6.2. Metode de recrutare 6.2.1. Recrutare internă 6.2.2. Recrutare externă 7. Selecția profesională (4 ore) 7.1. Selecția profesională – importanță și utilitate 7.2. Modele de selecție profesională 7.3. Criteriile și predictorii în selecția profesională 7.4. Etapele selecției profesionale 7.4.1. Etapa pregătitoare 7.4.2. Recrutarea 7.4.3. Cumularea candidaturilor 7.4.4. Interviu preliminar 7.4.5. Testarea competențelor profesionale 7.4.6. Evaluarea psihologică 7.4.7. Interviu aprofundat 7.4.8. Probe situaționale 7.4.9. Interviu cu managerul 8. Testarea competențelor profesionale (2 ore) 9. Metode psihometrice în procesul de selecție. Testele psihologice. (4 ore) 10. Nivelul compatibilității cu postul (psihologic, cultural, competențe și cunoștințe). Erori în selecție și încadrarea în muncă (2 ore) 11. Corelația între selecția profesională, performanța individuală și succesul organizației.(2 ore) Conținut aplicații 1. Recrutarea prin mass media, online și social media (2 oră) 2. Realizarea unui CV și scrisoare de intenție- analiză critică (2 oră) 3. Interviu de angajare (2 oră) 3.1. Tipuri 3.2. Ghid de interviu 3.3. Grilă de observație 3.4. Joc de rol 4. Realizarea fișei de post (2 oră) 5. Dosarul de angajare (4 oră) 5.1. Formulare 5.2. Curriculum Vitae 5.3. Scrisoare de intenție 5.4. Recomandare 6. Testarea competențelor profesionale (6 ore) 6.1. Probe practice 6.2. Probe teoretice 6.3. Probe situaționale 7. Evaluarea psihologică (4 ore)
-----------------------------------	---

	7.1. Diferențieri teste și chestionare psihologice 7.2. Problematica testării psihologice, restricții și posibilități. 7.3. Testele de aptitudini 7.4. Chestionare și teste de personalitate 7.5. Chestionare de atitudine 8. Conducerea unei strategii de selecție profesională (2 ore) 9. Managementul talentelor și leadershipul- tendința actuală (2 ore) Inteligența emoțională, creativitatea, stereotipiile și luarea deciziilor în selecția de personal.(2 ore)
Forme ale activităților de predare	Prelegeri, aplicațiile practice. Prelegerea – prezintă conceptelor cu care operează și a principalelor teorii Aplicațiile practice – studenții pun în practică noțiunile teoretice asimilate la curs.
Forme ale activităților de învățare:	Participarea la prelegeri, aplicații practice.
Cerințe acordarea pentru credite de** (examinarea modului, scopul și durata examenului):	Notarea se va face : Raspunsuri la examen: 50% -6 puncte Participare ca voluntar la cercetări și manifestări derulate în cadrul facultății: 20%; -2 puncte Participarea ca audient la manifestări derulate în cadrul facultății (minimum 3): 10%; -1 punct Participarea la cel puțin jumătate din întâlniri: (7 din 14 prezențe la curs, 7 din 14 prezențe la seminarii): 10% -1 punct.
Utilizarea modului	Utilitatea cursului constă în formarea de aptitudini și competențe de recrutare și selecție profesională, pornind de la o strategie bine definită până la diminuarea riscurilor de selecție și încadrare în muncă a personalului neconform. Eliminarea elementelor inutile, consumatoare de timp și energie- în selecție prin aflarea și însușirea unor metode de evaluare a competențelor, cunoștințelor și aptitudinilor conform profesiogramelor posturilor respective.
Resurse	1. Armstrong, M. (2009) Managementul resurselor umane: manual de practică, Editura CODECS, București 2. Avram E. (2010) Psihologia sănătății organizaționale, Editura Universitară, București 3. Avram, E., Cooper, C.L. (2008) Psihologie organizațional managerială. Tendințe actuale, Iași, Editura Polirom 4. Buzea, C, Moasa, H. (2021) Managementul resursei umane, Teorii în practica profesională, Editura Institutului european, Iași 5. Constantin, C. (2012) Pregătirea și realizarea evaluării psihologice individuale: norme, metodologie și proceduri, Iasi, Editura Polirom 6. Duckworth, A. (2016) – Puterea pasiunii și perseverenței, Editura Publica, București 7. Florea, N.V. (2013) – Tehnici și instrumente de recrutare și selecție, Editura Beck, București 8. Nica, E. (2010) Elaborarea și folosirea studiilor de caz în managementul resurselor umane, Editura Economică, București 9. Lefter, V., Deaconu, A. Marinaș, C., Puia, R. (2008) – Managementul resurselor umane. Teorie și practică 10. Martin, M. Jackson, T. (2008) – Practica de personal, Editura CODECS, București 11. Mayo, A. (2014) – Valoarea umană a organizațiilor, Editura BMI, București 12. Pânișoară, I.O., Pânișoară, G. (2016) – Managementul resurselor umane, Editura Polirom, Iași 13. Pitariu, H. (2006) – Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului, Editura Irecson, București

- | | |
|--|---|
| | <ol style="list-style-type: none">14. Stoica M. (2010) <i>Elemente de psihologie managerială</i>, Cluj-Napoca, Editura Risoprint15. T. W. Lee, T. C. Burch, and Terence R. Mitchell (2014) - <i>The Story of Why We Stay: A Review of Job Embeddedness</i>, Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1:1, 199-216 |
|--|---|



UNIVERSITATEA
Dimitrie Cantemir

Timișoara, România
Str. Ștefan Săndor nr. 3-5
Tel.: +40-365-401.127
Fax: +40-365-401.125
E-mail: universitate@cantemir.ro
Web: www.cantemir.ro

Facultatea de Psihologie
Domeniul de studii universitare de master: Psihologie
Programul de studii: Managementul Resurselor Umane
Forma de învățământ: cursuri de zi
Durata studiilor și număr de credite: 4 semestre, 120 de credite

FIȘA DISCIPLINEI

Denumirea disciplinei	CULTURA ȘI DEZVOLTARE ORGANIZAȚIONALĂ						
------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Codul disciplinei	52MRCD	Semestrul	2	Număr de credite	7	Anul univ.	2024/2025
--------------------------	--------	------------------	---	-------------------------	---	-------------------	-----------

Numărul orelor pe semestru/activități							
Total	C	A/S	Lp	P	T	Co	SI
182	28	28			14	28	84
C – curs; A – aplicații; S – seminarii; Lp – Lucrări practice; P – Proiect; T – tutoriat; Co – consultații; SI – studiu individual							

Categoria formativă a disciplinei DS-sinteză, DA-de aprofundare	DA
Categoria de opționalitate a disciplinei DI - impusă (obligatorie); DO - opțională; DF - facultativă	DI

Cerințe preliminare (acolo unde este cazul)	de curriculum	
	de competențe	

Obiective	I. OBIECTIVE GENERALE În urma cursului studenții trebuie să posede noțiuni de bază privind importanța formării culturii organizaționale, motivele schimbării și modul de implementare a schimbării.
	II. OBIECTIVE SPECIFICE a. Cunoaștere și înțelegere - cunoașterea, înțelegerea și explicarea modelelor manageriale de formare a culturii organizaționale, de schimbare și dezvoltare a organizației b. Explicare și interpretare - explică și interpretează cunoștințele generale legate de formare a culturii organizaționale, de schimbare și dezvoltare a organizației - interpretează activitățile întreprinse de manager în formarea culturii organizaționale c. Instrumental – aplicative - capacitatea de interpretare a schimbărilor organizaționale și de conștientizare a importanței promovării schimbării la nivelul organizației - capacitatea de proiectare a unor strategii manageriale de formare a culturii organizaționale, de dezvoltare organizațională - dezvoltarea abilităților de implementare a strategiilor schimbării și dezvoltării organizaționale exersează tehnici de diagnoza și intervenție organizațională - transpune în practică cunoștințele și procedurile învățate - concepe și derulează proiecte de modificare organizațională; d. Atitudinale - Formarea unei atitudini receptive față de schimbările existente și implicarea în traducerea acestora în fapt; - Capacitatea de transformare a mentalității personalului privind oportunitatea schimbărilor în organizație

Competențe și aptitudini	capacitatea de proiectare a unor strategii manageriale de formare a culturii organizaționale, de dezvoltare organizațională capacitatea de interpretare a schimbărilor organizaționale și de conștientizare a importanței promovării schimbării la nivelul organizației formarea unei atitudini receptive față de schimbările existente și implementarea acestora
---------------------------------	---

Conținut	
CURS	
1. Cultura organizațională - caracteristicile culturii organizaționale - componentele culturii organizaționale - tipuri de culturi 2. Rolul managerului în formarea culturii organizaționale - implicarea managerului în formarea culturii organizaționale - construirea unei culturi puternice 3. Schimbarea culturii organizațională - imperativul schimbărilor - nevoia de schimbare și rolul acesteia - înțelegerea mediului care solicită schimbarea 4. Planificarea și organizarea schimbării - înțelegerea procesului de schimbare - stabilirea responsabilităților și etapelor pentru implementarea schimbării 5. Asigurarea condițiilor de implementare a schimbării - obstacole în calea schimbării organizaționale - forțele care impun și care opun rezistență în fața schimbării 6. Managementul schimbării organizaționale - motivele opunerii rezistenței la schimbare; - micșorarea rezistenței la schimbare 7. Etapele schimbării organizațională - decristalizarea, schimbarea propriu zisă și recristalizarea - dezghețarea comportamentelor actuale, schimbarea și înghețarea noilor comportamente 8. Implicarea managerului în schimbarea organizațională - strategii de conștientizare și implementare a schimbării - schimbarea organizațională la nivel cognitiv, la nivel comportamental 9. Conceptul de dezvoltare organizațională - terminologia conceptelor folosite - importanța dezvoltării organizației 10. Factorii care influențează dezvoltarea organizațională - factori direcți implicați în dezvoltarea organizațională - influența contextului în dezvoltarea organizațională 11. Metode de diagnoză organizațională - Metoda SWOT - Metoda STEP 12. Metode și tehnici de dezvoltare organizațională - Training - Mentoring - Coaching 13. Learning organizations Caracteristicile acestor organizații Paralelă non-learning și learning organization 14. Învățarea organizațională Motivarea pentru învățare Factori care asigură învățarea cu succes Evaluarea învățării	Nr ore 2 ore /curs
Metode de predare	Observații
Prelegere, dezbateri	

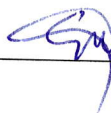
APLICAȚII		Nr ore
1. Cultura organizațională și importanța acestora. Tipuri de culturii 2. Nevoia de schimbare și rolul acesteia. Etapele schimbării 3. Obstacole în calea schimbării organizaționale –rezistența la schimbare 4. Responsabilii pentru schimbarea organizațională 5. Direcții de acțiune în vederea diminuării rezistenței la schimbare 6. Metode folosite de organizație pentru susținerea schimbării 7. Organizații care învață „learning by doing”.		4 ore / aplicație
Metode de predare		Observații
Discuții de grup, studii de caz		

Forma de evaluare (E – examen, C – colocviu / test final, LP – lucrări de control)		E
Stabilirea notei finale (procentaje)	- răspunsurile la examen / colocviu / lucrări practice	7p+1p din oficiu
	- activități aplicative atestate / laborator / lucrări practice / proiect etc.	2p
	- teste pe parcursul semestrului	
	- teme de control	

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului	
Utilitatea cursului constă în formarea a unor deprinderi practice în realizarea culturii organizaționale, dar și a schimbării organizaționale și dezvoltării organizaționale.	

Bibliografia	
	- Allen, D. (2020) <i>Arta productivității fără stres. Metoda GTD</i>, Editura ACT și Politon, București - Baciu, S.N. (2012) <i>Cultura și schimbarea organizațională</i>, in http://www.scribd.com/doc/94268840/Cultura-Si-Schimbarea-Organizational-A, - Brandt, R. (2012) <i>Băieții de la Google. Cum gândesc Larry Page și Sergey Brin</i>, editura Curtea Veche, - Bucșan, G. (2010) <i>Manager-în derivă.ro</i>, Editura Paralela 45, Pitești - Carnergie, D. & Associates (2020) <i>Cum schimbarea aduce succesul</i>, Editura Curtea Veche, București - Cardon A. (2008) <i>Cum poți deveni coach: noțiuni fundamentale pentru viitorii profesioniști ai coachingului</i>, București, Editura CODECS - Collins, J., Porras, J.I. (2018) <i>Afaceri clădite să dureze. Obiceiuri de succes ale companiilor vizionare</i>. Curtea Veche Publishing, București - Collins, J. (2017) <i>Excelența în afaceri</i>. Curtea Veche Publishing, București - Coyle, D. (2018) <i>Codul culturii. Secretele grupurilor de mare succes</i>, Editura Publica, București - Gănescu, C. (2011) <i>Cultura organizațională și competitivitate</i>, Editura Universitară, - Guisse, S. (2019) <i>Miniobiceiuri. Obiceiuri mai mici, rezultate mai mari</i>, Editura Publica, București - Heath, C., Heath, D. (2021) <i>Schimbare. Cum să schimbi lucrurile atunci când este dificil</i>, Editura ACT și Politon, București - Kogon, K., Merrill, A., Rinne, L. (2016) <i>Cele 5 alegeri. Calea către o productivitate extraordinară</i>. Editura All, București - Makin, P., Cox, Ch. (2006) <i>Schimbarea în organizații. Optimizarea comportamentul angajaților</i>, Editura Polirom, Iași,

	• Mateescu, V.M. (2009) <i>Cultura organizațională: Aspecte teoretice și metodologice</i>, Editura Fundației pentru Studii europene idea europeană, Cluj Napoca • Năstase, M (2004) <i>Cultura organizațională și managerială, curs</i>, http://www.biblioteca-digitala.ase.ro/biblioteca/carte2.asp?id=325 • Nicolescu, O., Ionescu, GH. (coord 2012) <i>Cultura Organizațională, Minidicționar de management vol 2</i>, Editura Pro Universitaria, București • Reynolds, M. (2018) <i>Zona de disconfort. Cum liderii transformă conversațiile dificile în oportunități</i>. Editura BMI Consulting Grup, București • Ries, E. (2018) <i>The Startup Way. Cum folosesc companiile moderne managementul antreprenorial pentru a transforma cultura si a determina dezvoltarea pe termen lung</i>, Editura Publica, București • Simmonds D. (2008) <i>Proiectarea și livrarea programelor de training</i>, București, Editura CODECS, • Stoica M. (2010) <i>Elemente de psihologie managerială</i>, Cluj-Napoca, Editura Risoprint • Stoica M. (2013) <i>Cultură și dezvoltare organizațională</i>, Cluj-Napoca, Editura Risoprint • Stanciu, Șt., Ionescu, M.A. (2012) <i>Cultură și comportament organizațional</i>, Editura Comunicare.ro, • Tripon, C., Dodu, M., Raboca, H. (2013) <i>Dezvoltarea organizațională și măsurarea performanțelor</i>, UBB • State, O. <i>Cultura organizațională și managementul, curs</i>, http://www.biblioteca-digitala.ase.ro/biblioteca/carte2.asp?id=332&idb= • Vașloban E. (2009) <i>Resursele de muncă și dezvoltarea durabilă: studiu comparativ la nivel național</i>, Cluj-Napoca, Editura Risoprint, • Whitmore, J. (2019) <i>Coaching pentru performanță. Principii și practici pentru coaching și leadership</i>, Editura Publica, București • Wood, W. (2020) <i>Obiceiuri bune, obiceiuri rele. Știința de a face schimbări pozitive, care rezistă</i>, Editura Publica, București - Zeus, P. Skiffington S. (2008) <i>Coaching în organizații</i>, București, Editura CODECS,
Lista materialelor didactice necesare	Videoproiector

Titular de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, numele	Semnătura
	prof. dr. Stoica Mihaela	



UNIVERSITATEA
Dimitrie Cantemir

Ţirgu Mureş, România
Str. Bodoni Sándor nr. 3-5
Tel: +40-365-401.127
Fax: +40-365-401.125
E-mail: universitate@dimitrie.ro
Web: www.cantemir.ro

Facultatea de Psihologie
Domeniul de studii universitare de master: Psihologie
Programul de studii: Managementul Resurselor Umane
Forma de învăţământ: cursuri de zi
Durata studiilor şi număr de credite: 4 semestre, 120 de credite

FIŞA DISCIPLINEI

Denumirea disciplinei	DREPTUL MUNCII						
------------------------------	-----------------------	--	--	--	--	--	--

Codul disciplinei	52MRDM	Semestrul	2	Număr de credite	8	Anul univ.	2024/2025
--------------------------	--------	------------------	---	-------------------------	---	-------------------	-----------

Numărul orelor pe semestru/activităţi							
Total	C	A/S	Lp	P	T	Co	SI
210	28	28			14	28	112
C – curs; A – aplicaţii; S – seminarii; Lp – Lucrări practice; P – Proiect; T – tutoriat; Co – consultaţii; SI – studiu individual							

Categoria formativă a disciplinei DS-sinteză, DA-de aprofundare	DS
Categoria de opţionalitate a disciplinei DI - impusă (obligatorie); DO - opţională; DF - facultativă	DI

Cerinţe preliminare (acolo unde este cazul)	de curriculum	
	de competenţe	

Obiective	I. OBIECTIVE GENERALE - dobândirea cunoştinţelor de specialitate, teoretice şi practice în domeniu, familiarizarea cu toate tipurile de acte juridice şi acţiuni în domeniul studiat
	II. OBIECTIVE SPECIFICE - dobândire de cunoştinţe privind întocmirea contractelor individuale de muncă, deciziilor de desfacere a contractului de muncă, contracte colective de muncă, regulament intern, diferite de tipuri de contestaţii împotriva deciziilor emise de angajator; - însuşirea reglementărilor privind dialogul social, partenerii sociali – sindicate, patronate, CES – precum şi cele referitoare la înfiinţarea, activitatea acestora.

Competenţe şi aptitudini	Descrierea conceptelor, teoriilor, paradigmelor şi metodologiilor utilizate în domeniul juridic. Aplicarea legislaţiei româneşti, a legislaţiei europene şi a celorlalte instrumente juridice internaţionale. Aplicarea cunoştinţelor necesare în culegerea datelor şi informaţiilor referitoare la o problemă de drept concretă. Utilizarea legislaţiei în vigoare în analiza situaţiilor juridice, în încadrarea lor corectă din punct de vedere juridic şi în soluţionarea lor.
---------------------------------	---

Conţinut	
CURS	
1. Munca şi legislaţia muncii 2. Angajarea Etapele angajării Părţile contractului individual de muncă Efectele contractului individual de muncă: drepturile şi obligaţiile părţilor 3. Conţinutul contractului individual de muncă	Nr ore 4 ore/ curs

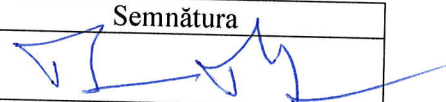
Clauze obligatorii în contractul individual de muncă Clauze speciale 4. Contractele de muncă atipice Contractul încheiat pe durată determinată Contractul cu fracțiune de normă Contractul de muncă temporară Contractul de muncă la domiciliu și telemunca Alte contracte atipice 5. Modificarea și suspendarea contractului individual de muncă Detașarea Suspendarea de drept Suspendarea din inițiativa salariatului Suspendarea din inițiativa angajatorului Suspendarea prin acordul părților 6. Înțetarea contractului individual de muncă Înțetarea prin acordul părților Înțetarea de drept Concedierea Demisia 7. Raporturile colective de muncă Sindicatul Patronatul Negocierea colectivă Succesul negocierii colective: contractul colectiv de muncă Eșecul negocierii colective: conflictul colectiv de muncă Greva.	
Metode de predare	Observații
Prelegere	
APLICAȚII	Nr ore
1. Munca și legislația muncii 2. Angajarea Etapele angajării Părțile contractului individual de muncă Efectele contractului individual de muncă: drepturile și obligațiile părților 3. Conținutul contractului individual de muncă Clauze obligatorii în contractul individual de muncă Clauze speciale 4. Contractele de muncă atipice Contractul încheiat pe durată determinată Contractul cu fracțiune de normă Contractul de muncă temporară Contractul de muncă la domiciliu și telemunca Alte contracte atipice 5. Modificarea și suspendarea contractului individual de muncă Detașarea Suspendarea de drept Suspendarea din inițiativa salariatului Suspendarea din inițiativa angajatorului Suspendarea prin acordul părților 6. Înțetarea contractului individual de muncă Înțetarea prin acordul părților Înțetarea de drept Concedierea Demisia 7. Raporturile colective de muncă Sindicatul Patronatul Negocierea colectivă	4 ore / aplicație

Succesul negocierii colective: contractul colectiv de muncă Eșecul negocierii colective: conflictul colectiv de muncă Greva	
Metode de predare	Observații
Dezbateri	

Forma de evaluare (E – examen, C – colocviu / test final, LP – lucrări de control)		
Stabilirea notei finale (procentaje)	- răspunsurile la examen / colocviu / lucrări practice	E
	- activități aplicative atestate / laborator / lucrări practice / proiect etc.	6p
	- teste pe parcursul semestrului	4p
	- teme de control	

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului	
Dreptul muncii este o disciplină care furnizează studenților noțiuni aprofundate în ceea ce privește nașterea, executarea, modificarea și stingerea raporturilor individuale de muncă.	

Bibliografia	1. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu – <i>Dreptul muncii și securității sociale. Curs universitar</i> ed. a IX-a, Ed. Universul Juridic, București, 2021, 2. Ion Traian Ștefănescu, <i>Tratat de drept al muncii</i> , ed. A IV-a, Ed. Universul Juridic, București, 2017; 3. Romulus Gidro, <i>Dreptul muncii</i> , Ed. Universul Juridic, București, 2013; 4. Lavinia Onica Chipea, <i>Dreptul muncii. Curs universitar</i> , ed. a II-a, Ed. Pro Universitaria, București, 2017
Lista materialelor didactice necesare	Legislația muncii

Titular de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, numele	Semnătura
	prof univ. Bodoașcă Teodor	



UNIVERSITATEA
Dimitrie Cantemir

Timișoara, România
Str. Bodorci Săndor nr. 3-5
Tel: +40-365-491.127
Fax: +40-365-491.125
E-mail: universitate@dimitrie-cantemir.ro
Web: www.cantemir.ro

Facultatea de Psihologie
Domeniul de studii universitare de master: Psihologie
Programul de studii: Managementul Resurselor Umane
Forma de învățământ: cursuri de zi
Durata studiilor și număr de credite: 4 semestre, 120 de credite

FIȘA DISCIPLINEI

Denumirea disciplinei	Psihodiagnostic aplicat în transporturi						
------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Codul disciplinei	52MRPA	Semestrul	II	Număr de credite	7	Anul univ.	2024-2025
--------------------------	--------	------------------	----	-------------------------	---	-------------------	-----------

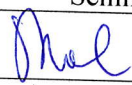
Numărul orelor pe semestru/activități							
Total	C	A/S	Lp	P	T	Co	SI
182	28	28	-	-	14	28	84
C – curs; A – aplicații; S – seminarii; Lp – Lucrări practice; P – Proiect; T – tutoriat; Co – consultații; SI – studiu individual							

Categoria formativă a disciplinei DF - fundamentală, DS - de specialitate, DC - complementară	DS
Categoria de opționalitate a disciplinei DI - impusă (obligatorie); DO - opțională; DF - facultativă	DI

Cerințe preliminare (acolo unde este cazul)	de curriculum	Psihologie generală, Psihodiagnostic și evaluare psihologică, Psihologie experimentală, Psihologia muncii și organizațională, Metodologia cercetării psihologice.
	de competențe	Cunoștințe de evaluare psihologică, Utilizarea testelor specifice domeniului transporturilor, Analiză de date și respectarea principiilor etice și profesionale.

Obiective	I. OBIECTIVE GENERALE Să analizeze critic principalele metode de evaluare din psihologia transporturilor (aplicații / probe pentru componenta cognitiv-motrică, probe tip self-report pentru personalitate și comportamentul în trafic, observația naturală, simulatoare de conducere auto), atât din perspectiva gradului de utilitate, cât și din perspectiva raportului cost-eficiență. De asemenea, masteranzii vor avea ocazia să evalueze profilurile individuale a mai multor persoane, reușind să diferențieze între aceștia cu privire la gradul de adecvare pentru situația în care se realizează evaluarea (obținerea carnetului de șofer, selecție de personal, evaluare periodică).
	II. OBIECTIVE SPECIFICE - Să distingă între două metode diferite de evaluare din psihologia transporturilor, cu privire la validitatea lor și la implicațiile acestora pentru practica psihologică - Să diferențieze între principalele taxonomii existente pentru comportamentul în trafic - Să compare rezultatele participanților la cercetare, la probele utilizate - Să redacteze un profil individual bazat pe rezultatele la metodele de evaluare utilizate - Să identifice gradul de adecvare al unui profil individual la obiectivul evaluării - Să poată utiliza și interpreta cel puțin două metode diferite de evaluare la un nivel avansat.

Bibliografia	1. Burtăverde, V., & Chraif, M. (2017). <i>Modelul HEXACO al personalității și conducerea riscantă: un eșantion românesc</i>. <i>Psychological Reports</i>. SAGE Journals. 2. Chraif, M., Aniței, M., Burtăverde, V., & Mihăilă, T. (2015). <i>Legătura dintre personalitate, conducerea agresivă și rezultatele conducerii riscante — testarea unui model teoretic</i>. <i>Journal of Risk Research</i>. https://doi.org/10.1080/13669877.2015.1042500 3. European Association for Aviation Psychology (EAAP). (2023). <i>Handbook on Aviation Psychology & Human Factors Competencies (competențe bazate pe acreditare)</i>. EAAP. eaap.net 4. Găianu, P.-A., & Sârbescu, P. (2020). <i>De la furia trăsătură la încălcările agresive în traficul rutier</i>. <i>Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour</i>. ScienceDirect. 5. Havârneanu, C.-E., & Gheorghiu, A. (2017). <i>Scala locusului de control în trafic — versiunea românească: proprietăți psihometrice și relațiile cu personalitatea, percepția riscului și comportamentul rutier</i>. <i>Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour</i>. Academia.edu. 6. Măirean, C., & Havârneanu, C.-E. (2021). <i>Relația dintre saliența mortalității, locusul de control în trafic și comportamentul de conducere riscant</i>. <i>Death Studies</i>, 45(2), 141–151. https://doi.org/10.1080/07481187.2019.1626935 7. Martinussen, M., & Hunter, D. R. (2018). <i>Aviation Psychology and Human Factors</i> (Ediția a 2-a). CRC Press. 8. Nechtelberger, M., et al. (2020). <i>Evaluarea aptitudinii psihologice pentru conducerea autovehiculelor la șoferii sub influența alcoolului: trăsături de personalitate și abilități cognitive</i>. <i>Frontiers in Psychology</i>. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01002 9. Rosen, H. E., et al. (2022). <i>Siguranța rutieră globală 2010–2018: O analiză a rapoartelor OMS privind starea globală a siguranței rutiere</i>. <i>Accident Analysis & Prevention</i>, 170, 106692. ScienceDirect. 10. World Health Organization (WHO). (2018). <i>Global Status Report on Road Safety 2018</i>. Geneva: WHO. (Raport global — 1,35 milioane decese/an). 11. World Health Organization (WHO). (2023). <i>Global Status Report on Road Safety 2023</i>. Geneva: WHO. (Raport global — ~1,19 milioane decese/an; actualizări de politici și intervenții). 12. Ministerul Transporturilor & Ministerul Sănătății. (2013). <i>Ordinul nr. 1259/1392/2013 privind comisiile medicale și/sau psihologice în siguranța transporturilor (organizare, funcționare, avize)</i>. <i>Monitorul Oficial al României</i>. Portal legislativ. 13. Grundler, W., et al. (2020). <i>Atenția vizuală depășește parametrii vizual-perceptivi în predicția performanței la condus: dovezi din Sistemul de Testare de la Viena</i>. <i>PLOS ONE</i>, 15(8), e0237096. 14.
Lista materialelor didactice necesare	Flipkart, foi flipkart, videoproiector, laptop, acces internet, acces resurse bibliografice.

Titular de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, numele	Semnătura
	Lector univ. dr. Sorina Moldovan	

Numărul Modulul: 52 MREM		Titlul modulului: ECHIPELE DE MUNCĂ ȘI DECIZIILE ÎN GRUP	
Persoana responsabilă pentru modulul: Lector univ.dr. Andrei Cotrus			
Nivel de calificare: Masterat		Semestrul: 2	Tip: Aprofundare
Puncte de credit: 8 credite	Volumul de muncă în total: 210 ore	Ore curs: 28 ore Ore seminar/aplicații : 28 ore Ore studiu individual: 112 ore Ore tutorat: 14 ore Ore consultații: 28 ore	
Durata și frecvența: Un semestru/o data pe an	Condiții de participare: Admiterea la programul de studiu „Managementul resurselor umane”		Limba: Română
Obiective de calificare, competențe și rezultate ale învățării	Cunoașterea principiilor de formare, conducere și consolidare a unei echipe de lucru; Cunoașterea soluțiilor problemelor legate de cooperare și lucrul în echipă; Cunoașterea unor modalități de rezolvare creativă a problemelor în echipă; Cunoașterea modalităților de comunicare eficientă orizontală și verticală; Cunoașterea tipurilor de relații interpersonale stabilite între membrii echipei; Cunoașterea tipurilor de motivație în vederea creșterii performanței echipei de lucru; Cunoașterea avantajelor și dezavantajelor muncii în echipă. Competențe: Cunoaștere și înțelegere Să cunoască diferențele conceptuale între echipă și grup; să cunoască modalitățile eficiente de comunicare la locul de muncă; să înțeleagă modul de formare și consolidare a unei echipe eficiente; să cunoască maniera corectă și eficientă de luare a deciziilor în cadrul echipei; Explicare și interpretare să explice modalitatea de a forma o echipă pe baza stabilirii rolurilor fiecărui membru; să explice și să interpreteze mecanismele comportamentale manifestate de membrii echipei; Instrumental-aplicative Să formeze o echipă pe baza stabilirii rolurilor fiecărui membru; Să posede abilitatea de conducere a unei echipe de lucru; Să aplice strategii creative de soluționare a problemelor în echipă;		
Conținutul modulului:.	Înțelegerea și depășirea celor cinci disfuncții ale echipei: 1. Grupul de muncă și echipa de muncă (4 ore) Delimitări conceptuale Tipuri de grupuri și echipe de muncă Caracterizarea psihosocială a grupului de muncă		

	2. Formarea grupurilor de muncă (4 ore) Problema criteriilor Formarea grupurilor de muncă după concepția sociometrică Formarea grupurilor de muncă după concepția dinamistă 3. Absența încrederii (4 ore) Exercițiul istoriilor personale Exercițiul eficienței echipei Profile preferențiale de personalitate și de comportament Feedback de 360 de grade 4. Teama de conflicte (4 ore) Rolul unui „miner” al conflictelor Permisivitatea în timp real 5. Lipsa angajamentului (4 ore) Mesaje în cascadă Termene limită Analiza scenariilor legate de împrejurări Terapia de expunere la risc redus 6. Evitarea responsabilităților (4 ore) A face publice țelurile și standardele Analiza progresului simplă și regulată Recompense pentru echipă 7. Neatenția la rezultate (4 ore) Declararea publică a rezultatelor Recompense în funcție de rezultate
Forme ale activităților de predare	Prelegeri, dezbateri, aplicații practice. Prelegerea – prezintă conceptelor cu care operează și a principalelor teorii Dezbaterile – împreună cu studenții vor fi aprofundate noile informații asimilate
Forme ale activităților de învățare:	Participarea la prelegeri, exerciții de grup, proiecte individuale sau de echipă
Cerințe acordarea pentru credite de** (examinarea modului, scopul și durata examenului):	Aplicații practice 10% - 1 punct Examen 80% - 8 puncte 1 punct din oficiu
Utilizarea modului	Această disciplină dezvoltă o serie de competențe practice de abordare și punerea în practică a unor metode utilizate în cadrul echipelor și grupurilor de muncă
Resurse	Arădăvoaice, Gh. (2008) – Liderul și munca în echipă, Ed. Antet, București Bell, C.R. (2010) – Manageri și mentori, Ed. Curtea Veche, București Curșeu, P.L. (2007) Grupurile în organizații, Editura Polirom, Iași Fussell, C., Silverman, D., McChrystal, S., Collins, T. (2016) <i>Echipe de echipe. Noi strategii de leadership pentru o lume complexă</i> , Editura Publica, București

	Lencioni, P., (2010) – Cinci disfuncții ale muncii în echipă. O fabulă despre lideri, Ed. Curtea Veche, București Maneș, S. (2008) – 83 de jocuri psihologice pentru animarea grupurilor, Ed. Polirom, Iași Snow, S. (2019) <i>Echipe de vis. Cum să lucrăm împreună fără să ne dezbinăm</i>, Editura Publica, București Zlate M. (2004) Tratat de psihologie organizațional managerială, Editura Polirom, Iași
--	---



UNIVERSITATEA
Dimitrie Cantemir

Ţirgu Mureş, România
Str. Bodoni Sandor nr.3-5
Tel: +40-365-401.122
Fax: +40-365-401.122
E-mail: universitate@cantemir.ro
Web: www.cantemir.ro

Facultatea de Psihologie
Domeniul de studii universitare de master: Psihologie
Programul de studii: Managementul Resurselor Umane
Forma de învăţământ: cursuri de zi
Durata studiilor şi număr de credite: 4 semestre, 120 de credite

FIŞA DISCIPLINEI

Denumirea disciplinei	ETICĂ ŞI INTEGRITATE ACADEMICĂ
------------------------------	---------------------------------------

Codul disciplinei	53MREI	Semestru	3	Număr de credite	5	Anul univ.	2024-2025
--------------------------	---------------	-----------------	----------	-------------------------	----------	-------------------	------------------

Numărul orelor pe semestru/activităţi							
Total	C	A/S	Lp	P	T	Co	SI
182	28	14	-	-	14	28	98
C – curs; A – aplicaţii; S - seminarii; Lp – Lucrări practice; P – Proiect; T – tutoriat; Co – consultaţii; SI – studiu individual							

Categoria formativă a disciplinei DA- de aprofundare, DS-de sinteză	DS
Categoria de opţionalitate a disciplinei DI - impusă (obligatorie); DO - opţională; DF - facultativă	DI

Cerinţe preliminare (acolo unde este cazul)	de curriculum	
	de competenţe	

Obiective	I. OBIECTIVE GENERALE Furnizarea setului de cunoştinţe şi abilităţi necesar unei activităţi academice şi de cercetare în concordanţă cu principiile, valorile, normele şi practicile eticii şi integrităţii universitare în vederea conferirii unei imagini de ansamblu şi cât se poate de clare pe marginea celor mai reprezentative aspecte ce stau la baza educaţiei morale în sfera vieţii şi activităţii academice
	II. OBIECTIVE SPECIFICE - Definirea aspectelor teoretice de bază aferente eticii, moralei, integrităţii, deontologiei, eticii şi integrităţii academice - Abordarea disciplinei din perspectivă multi şi interdisciplinară (filosofică, juridică, etc) - Analiza elementelor de etică aplicată şi a unor concepte deontologice fundamentale Analiza unor studii de caz şi dileme etice

Competenţe şi aptitudini	COMPETENŢE: a. Cunoaştere şi înţelegere - cunoaşterea celor mai semnificative concepte specifice eticii şi integrităţii academice; - înţelegerea aportului major jucat de elementele de etică şi integritate în cadrul procesului de dezvoltare personală, profesională şi socială; -comprehensiunea tematicii abordate şi vizate; -achiziţionarea unui set considerabil de cunoştinţe în sfera eticii şi integrităţii
---------------------------------	---

	academice. b. Explicare și interpretare - explicarea și interpretarea cunoștințelor legate de sfera eticii și integrității academice; - explicarea importanței și a rolului existenței unor reguli de etică și integritate în planul activității didactice; c. Instrumental – aplicative - dezvoltarea abilităților necesare aferente comprehensiunii, elaborării și aplicării codurilor de etică și integritate academică; -formarea abilităților de identificare și reglementare a problemelor cu substrat etic; - transpunerea în practică a noțiunilor și cunoștințelor teoretice dobândite d. Atitudinale -formarea propriilor păreri referitoare la importanța crucială a elementelor de etică și integritate academică în planul dezvoltării personale, sociale și profesionale; -dezvoltarea preferințelor morale și formarea spiritului critic și argumentativ. -La finalul modulului studenții vor avea posibilitatea de a stăpâni aparatul conceptual și teoretic aferent disciplinei vizate
--	---

Conținut	
CURS	Nr ore
1. CADRU CONCEPTUAL DE REFERINȚĂ ȘI DISTINCȚII TEORETICE FUNDAMENTALE ÎN DOMENIUL DE STUDIU VIZAT	2
-Definirea eticii, moralei, integrității și a deontologiei -Distincția dintre moral, imoral, non-moral -. Valori, principii și reguli morale -Dimensiunea eticii aplicate	
2. GENEALOGIA ETICII ȘI A NORMELOR ETICE	2
-Taxonomia normelor etice -Religia, teoria evoluționistă și politica ca vectori de origine și evoluție ale normelor etice	
3. PARADIGME TEORETICE ALE ETICII	2
-Argumentarea etică -Cum analizăm o problemă etică? -Ce sunt teoriile etice și de ce sunt necesare?	
4. ETICA VIRTUȚII- DIMENSIUNI DE FOND	2
5. ETICA PRIVITĂ PRIN PRISMA CONSECINȚELOR-CHESTIUNI ȘI ASPECTE CONCEPTUALE	2
6. ETICA PRINCIPIULUI-ELEMENTE CONCEPTUALE	2
7. ETICA STATULUI, RESPECTIV, ETICA INDIVIDULUI- SEMANTICĂ ȘI ACCEPȚIUNI	2
8. PUTEREA -O ABORDARE INTRODUCȚIVĂ	2
9. FENOMENUL ANTAGONIC MORALEI- CORUPȚIA- DEFINIȚIE, FORME, CAUZE	2
10. ELEMENTE DE ETICĂ UNIVERSITARĂ	2
11. CODURILE DE ETICĂ UNIVERSITARĂ	2
12. INTEGRITATEA ÎN SISTEMUL DE ÎNVĂȚĂMÂNT ȘI ÎN CERCETAREA ȘTIINȚIFICĂ	2
13. CONCEPTUL DE PLAGIAT. ASPECTE DE FORMĂ ȘI DE FOND	2
14.CRITERII DE DETECTARE A PLAGIATULUI	2
Metode de predare Predarea se realizează prin prelegeri, discuții și aplicații practice- este încurajată participarea activă și intervenția studenților.Cursurile urmăresc să familiarizeze studenții cu principalele concepte, noțiuni și elemente specifice problematicei vizate	Observații
APLICAȚII	Nr ore
1. Aspecte generale privind etica managerială,	2
2. Plasarea, formarea, promovarea resurselor umane pe baze de favoritism	2
3. Diferențierea în aplicarea recompenselor, a măsurilor disciplinare și a promovărilor	2

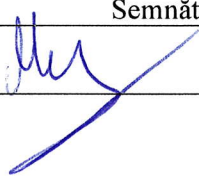
datorită unor relații de prietenie cu managerii de vârf	
4. Fenomenul discriminării-fenomenul opus echității	2
5. Nerespectarea principiilor confidențialității	2
6. Aspectele și chestiunile legate de stereotipia sexuală	2
7. Hărțuirea sexuală.	2
Metode de predare Seminariile servesc scopului de a sistematiza și de a aprofunda informațiile furnizate în cadrul cursurilor, acordându-se o atenție deosebită atât aspectelor de etică aplicată cât și studiilor de caz și dilemelor etice.	Observații

Forma de evaluare (E – examen, C – colocviu / test final, LP – lucrări de control)	EO
Stabilirea notei finale (procentaje)	
- răspunsurile la examenul oral	50%
- prezentare proiect și participare activă la cursuri	50%
- teste pe parcursul semestrului	-
- teme de control	-

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului	
• Conținutul disciplinei este structurat astfel încât să vină în întâmpinarea așteptărilor sociale de formare a personalității complete cu un înalt angajament etic și moral față de situațiile profesionale și sociale • Disciplina vizează formarea unor competențe specifice incluse în standardele ocupaționale în domeniu. • Dobândirea unei atitudini clare și pozitive față de standardele universitare va aduce studenții în situația de a înțelege și evalua corect importanța deontologiei fiecărei profesii, a funcționării corecte a sistemului public, în general în postura de a avea o atitudine corectă și fermă față de sistemul social general.	

Bibliografia	1.Andreescu., Liviu „Academic Freedom in Religiously-Affiliated Universities”. În: <i>Journal for the Study of Religions and Ideologies</i>, nr. 7(19), 2008, 2. Idem, „Self-plagiarism in academic publishing: the anatomy of a misnomer”. În: <i>Science and Engineering Ethics</i>, nr. 19(3), 2013 3.Aristotel. <i>Etica Nicomahică</i> (traducere de Stella Petecel). București: Editura Științifică și Enciclopedică, 1988 4.Burtea-Cioroianu C.-E. și Nicola E.-V., <i>Metodologie juridică. Curs pentru studenți</i>, Editura Universul Juridic, București, 2012 3. 5.Capcelea, V., <i>Etica și comportamentul civilizat</i>, Editura Pro Universitaria, București, 2016. 6.Chelcea Septimiu, <i>Cum să redactăm o lucrare de licență, o teză de doctorat, un articol științific în domeniul științelor socio-umane</i>, Editura Comunicare.ro,București, 2007 7.Deaconu, Ș., <i>Metodologie juridică. Curs practic pentru studenți</i>. Editia a 3-a, Editura Hamangiu, București, 2013. 8.Ghigheci, C., <i>Etica profesiilor juridice</i>, Editura Hamangiu, București, 2017 Gulyas Gyula, Radu L, Balica, O, D, Haruța C, <i>Etica în administrația publică, suport de curs</i>, Universitatea Babeș- Bolyai, Cluj-Napoca, 9. Papadima, L. (Coord.), <i>Deontologie academică. Curriculum-cadru</i>, Editura Universității din București, București, 2017. 10.Șercan E., <i>Deontologie academică. Ghid Practic</i>, Editura Universității din București, București, 2017 11.Ștefan, E. E. , <i>Etică și integritate academică</i>, Editura Pro Universitaria, București, 2018 12.Socaciu, E, Vică C, Mihailov E, Gibea T, Mureșan V, Constantinescu M, <i>Etică și integritate academică</i>, Ed. Universității din București, București, 2018 Volosevici, D., <i>Metodologie juridica. Curs practic</i>, Editura Pro Universitaria,
---------------------	--

	București, 2016
Lista materialelor didactice necesare	Laptop, videoproiector, acces la internet

Titular de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, numele	Semnătura
	Lect. univ. dr. Miruna Mădălina Iancu	



UNIVERSITATEA
Dimitrie Cantemir

Țirgu Mureș, România
Str. Bodoni Sándor nr.3-5
Tel: +40-365-491.127
Fax: +40-365-491.125
E-mail: universitate@cantemir.ro
Web: www.cantemir.ro

Facultatea de Psihologie

Domeniul de studii universitare de master: Psihologie

Programul de studii: Managementul Resurselor Umane

Forma de învățământ: cursuri de zi

Durata studiilor și număr de credite: 4 semestre, 120 de credite

FIȘA DISCIPLINEI

Denumirea disciplinei	LEADERSHIP ȘI COMPORTAMENT ORGANIZAȚIONAL						
------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Codul disciplinei	53MRLC	Semestrul	3	Număr de credite	8	Anul univ.	2024-2025
--------------------------	--------	------------------	---	-------------------------	---	-------------------	-----------

Numărul orelor pe semestru/activități

Total	C	A/S	Lp	P	T	Co	SI
238	28	28	-	-	28	28	126

C – curs; A – aplicații; S - seminarii; Lp – Lucrări practice; P – Proiect; T – tutoriat; Co – consultații; SI – studiu individual

Categoria formativă a disciplinei

DS-sinteză, DA-de aprofundare

DA

Categoria de opționalitate a disciplinei

DI - impusă (obligatorie); DO - opțională; DF - facultativă

DI

Cerințe preliminare (acolo unde este cazul)	de curriculum	Cunoștințe de bază despre psihologia organizațională și managementul resurselor umane, dobândite în cadrul primelor semestre de studiu. Familiarizarea cu noțiuni fundamentale privind comportamentul individual și de grup în cadrul organizațiilor.
	de competențe	- să demonstreze inițiativă și să fie capabili să își asume responsabilități. - capacitatea de a lucra în echipă, de a asculta activ și de a îndruma alți colegi în proiectele comune. - să poată gestiona incertitudinea și să propună soluții în situații complexe din mediul organizațional.

Obiective	I. OBIECTIV GENERAL Dezvoltarea capacității de a înțelege procesul de leadership și de comportament organizațional.
	II. OBIECTIVE SPECIFICE - Capacitatea de analiză a trăsăturilor caracteristice ale liderilor. - Capacitatea de analiză a stilurilor de leadership și a contextului situațional. - Capacitatea de motivare a oamenilor pentru realizarea unor schimbări organizaționale. - Dezvoltarea capacității de promovare a leadershipului transformațional în organizație și a unui comportament organizațional în concordanță cu - viziunea și misiunea organizației.

Competențe și aptitudini	Competențe specifice ESCO – 2634 Psiholog: - practica ascultarea activă - asigura managementul de proiect
---------------------------------	---

	• îndruma oameni • dezvoltă rețele profesionale cu cercetători • promovează transferul de cunoștințe Competențe transversale: • da dovadă de inițiativă • își asuma responsabilitatea • face față incertitudinii • lucrează în echipe
--	---

Conținut	
CURS	Nr ore
1. Introducere în Leadership și Comportament Organizațional 2. Istoria și evoluția conceptului de leadership 3. Trăsăturile liderului eficient 4. Stiluri de leadership 5. Leadershipul transformațional și tranzacțional 6. Inteligența emoțională în leadership 7. Comunicarea și influența în leadership 8. Puterea și politica organizațională 9. Motivare și satisfacție la locul de muncă 10. Managementul conflictelor în organizații 11. Negocierea în leadership 12. Dinamică organizațională și responsabilitatea socială a liderilor 13. Schimbarea organizațională și rolul liderilor 14. Provocări actuale în leadership și comportament organizațional	
Metode de predare Prelegeri interactive, învățare prin problematizare (Problem-Based Learning), Dezbateri tematice, Simulări și role-play, mini studii de caz, Feedback constructiv	Observații
APLICAȚII	Nr ore
1. Determinanți de natură psihologică ai comportamentului organizațional. 2. Rolul testelor psihologice 3. Practici de motivare 4. Rolul leadershipului în satisfacția la locul de muncă. Studii de caz 5. Stresul și emoțiile în organizații. Studii de caz și exerciții 6. Dileme etice în mediul organizațional 7. Stiluri de conducere în organizații. Analiza unor exemple concrete 8. Tăcerea organizațională. Devianța organizațională. 9. Absenteismul la locul de muncă. Discuție articole. 10. Gestionarea zvonurilor și a bârfelor la locul de muncă 11. Decizie colectivă în organizații. Aplicație și simulare 12. Conflictul în organizații. Discuție articole 13. Negocierea în organizații. Exerciții, jocuri de rol. 14. Factori care asigură încrederea și siguranța în lider și organizație. Studii de caz	
Metode de predare Prelegeri interactive, învățare prin problematizare (Problem-Based Learning), Dezbateri tematice, Simulări și role-play, mini studii de caz, • Feedback constructiv	Observații

Forma de evaluare (E – examen, C – colocviu / test final, LP – lucrări de control)	E
- răspunsurile la examen / colocviu / lucrări practice	70%

Stabilirea notei finale (procentaje)	- activități aplicative atestate / laborator / lucrări practice / proiect etc.	30%
	- teste pe parcursul semestrului	20%
	- teme de control	

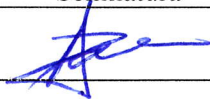
Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

Cerințele angajatorilor: Dezvoltarea competențelor de leadership transformățional și gestionarea echipelor în contexte organizaționale complexe.

Standardele asociațiilor profesionale (ex. CIPD, SHRM): Conținuturile cursului răspund cerințelor de calificare și certificare profesională, prin oferirea de noțiuni actuale și bune practici de management al resurselor umane și leadership.

Cererea din piața muncii: Companiile caută lideri care pot motiva echipe și naviga schimbări organizaționale, iar cursul asigură o bază solidă pentru aceste competențe.

Bibliografia	1. Algahtani, A. (2014). Are leadership and management different? A review. <i>Journal of management policies and practices</i>, 2(3), 71-82. 2. Bălan. S.M. <i>Educând tinerii antreprenori, transformăm visele în realitate</i>, Cluj-Napoca, Editura RISOPRINT, 2021 BALAN, ISBN: 978-973-53-2715-6, 282 pagini. 3. Bălan, SM (2007) „Considerații privind factorii de influență în eficiența managerială”, „Petru Maior” University, Press Tg. Mureș 4. Duckworth, A. (2016). <i>GRIT. Puterea pasiunii și perseverenței</i>. Editura Publica. 5. Epurescu, E.O. (2023) <i>Leadership si comportament organizational. Note de curs pentru uzul masteranzilor</i>, Editura Universitara, Bucuresti 6. Fournier, C. (2024). <i>The Manager's Path: A guide for tech leaders navigating growth and change</i>. O'Reilly Media. - Farhan, B. Y. (2021). Customizing leadership practices for the millennial workforce: A conceptual framework. <i>Cogent Social Sciences</i>, 7(1), 1930865. 7. Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 26(4), 331-362. 8. Goleman, D. (2018). <i>Inteligența emoțională în leadership</i> (2nd ed.). Curtea Veche Publishing. 9. Goethals, G. R., Allison, S. T., & Sorenson, G. J. (Eds.). (2023). <i>The SAGE Encyclopedia of Leadership Studies</i>. SAGE Publications. 10. Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). <i>Organizational behavior and management</i> (10th ed.). McGraw-Hill - EducatioPânișoară, I.O., Pânișoară, G. (2016) – <i>Managementul resurselor umane</i>, Editura Polirom, Iași 11. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). <i>Organizational behavior</i> (19th ed.). Pearson Education Limited. 12. Zlate, M., <i>Tratat de psihologie managerial-organizațională</i>, vol. 2, Editura Polirom, Iași, 2007
Lista materialelor didactice necesare	Sală dotată cu video proiector și sistem audio. Platforma TEAMS

Titular de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, numele	Semnătura
	Conf. Univ.Dr. Sorina-Mihaela BĂLAN	



UNIVERSITATEA
Dimitrie Cantemir

Trgu Mures, România
Str. Bodoni Sándor nr. 3-5
Tel.: +40-365-401.127
Fax: +40-365-401.125
E-mail: universitate@cantemir.ro
Web: www.cantemir.ro

Facultatea de Psihologie

Domeniul de studii universitare de master: Psihologie

Programul de studii: Managementul Resurselor Umane

Forma de învățământ: cursuri de zi

Durata studiilor și număr de credite: 4 semestre, 120 de credite

FIȘA DISCIPLINEI

Denumirea disciplinei	METODE ȘI TEHNICI DE CERCETARE ȘTIINȚIFICĂ						
------------------------------	---	--	--	--	--	--	--

Codul disciplinei	53MRMT	Semestrul	3	Număr de credite	5	Anul univ.	2024/2025
--------------------------	--------	------------------	---	-------------------------	---	-------------------	-----------

Numărul orelor pe semestru/activități

Total	C	A/S	Lp	P	T	Co	SI
140	28	14			14	28	56

C – curs; A – aplicații; S – seminarii; Lp – Lucrări practice; P – Proiect; T – tutoriat; Co – consultații; SI – studiu individual

Categoria formativă a disciplinei

DS-sinteză, DA-de aprofundare

DS

Categoria de opționalitate a disciplinei

DI - impusă (obligatorie); DO - opțională; DF - facultativă

DI

Cerințe preliminare (acolo unde este cazul)	de curriculum	
	de competențe	

Obiective	I. OBIECTIVE GENERALE • Formarea și dezvoltarea aptitudinilor masteranzilor de a elabora disertații cu caracter preponderent aplicativ • Oferirea de consultații masteranzilor pe parcursul realizării lucrării de disertație • Aplicarea corectă a metodelor, tehnicilor și modelelor de analiză necesare în vederea soluționării temei alese • Fundamentarea de concluzii și propuneri specifice fiecărei teme • Identificarea de soluții inovative de rezolvare a temei propuse
	II. OBIECTIVE SPECIFICE - cunoașterea și înțelegerea metodelor de analiză necesare pentru realizarea unei cercetări; - efectuarea documentării din literatura de specialitate și analiza critică a informațiilor; - emiterea de idei noi pentru cercetare; - formularea ipotezei științifice; - proiectarea și implementarea protocolului experimental; - culegerea și interpretarea datelor experimentale; - aplicarea testelor de prelucrare statistică a datelor; - elaborarea unei lucrări științifice sau utilizarea unui alt mod de diseminare a rezultatelor experimentale.

Competențe și aptitudini	identificarea unor metode adecvate pentru ipotezele de cercetare și obiectivele stabilite exersarea unor metode și tehnici de cercetare științifică
---------------------------------	--

Conținut	
CURS	Nr ore
1. Demersul științific Tipuri de cercetări Etapile unui proiect științific 2. Metode de evaluare utilizate în evaluarea personalului Calități și limite ale principalelor metode de evaluare Testarea psihologică - condițiile de testare, formarea evaluatorului, scala de evaluare Principii etice în evaluare 3. Testul psihologic Calitățile testului psihologic Etalonarea testelor psihologice Clasificarea testelor psihologice 4. Aspecte etice ale testelor psihologice Responsabilități etice privind utilizarea testelor Licența testelor Recomandări internaționale pentru teste 5. Metode de diagnoză organizațională Analiza SWOT (Puncte tari, slabe, Amenințări, Oportunități) Metoda STEP (Social, Tehnologic, Economic, Ecologic, Politic) 6. Diagnoza comunicării Analiza stilului de comunicare – chestionarul S.C., Stroe Marcus, 1997 Chestionar de comunicare, Gibb, 1961 Comunicare pe verticală și pe orizontală 7. Diagnoza satisfacției profesionale JDI și JIG - Indexul descriptiv al muncii și indexul muncii în general, William K, Balzer și Patricia C. Smith Chestionar SP Satisfacție în muncă, Ticu, Constantin, 2004 8. Diagnoza implicării în muncă, angajamentul în muncă, integrării în muncă Scala Utrecht pentru Implicarea în muncă UWES – Utrecht Work Engagement Scale, Schaufeli, Bakker, 2003 Scala angajamentului organizațional a lui Meyer și Allen Chestionar de integrare 9. Diagnoza motivării în muncă Chestionarul DM, Dominantelor motivaționale, Ticu Costantin, 2004 Diagnoza CO climatului organizațional, Ticu Constantin, 2004 Test McClelland 10. Diagnoza conflictelor organizaționale SMC – Stiluri de management al conflictului, Whetten și Camero, 1999 11. Diagnoza stresului profesional Scala Rahe și Holmes S.P.S. - Scala de percepție a stresului OSI-2 – Inventar de stres profesional 12. Diagnoza burnout-ului Prezentarea burnout-ului Diferența dintre stres și burnout MBI - Inventarul Burnout Maslach, 1981 Intervenția în burnout 13. Diagnoza profilului managerului MBTI – Inventar de tip de personalitate Myers Briggs Tip de lider chestionar TL, elaborat de Beauchamp, Graveline, Quiviger Inteligența emoțională 14. Evaluarea performanțelor în muncă Funcțiile evaluării profesionale Modele teoretice ale evaluării Scale de evaluare Erorile de evaluare și metode de combatere a acestora	2 ore / curs
Metode de predare	Observații

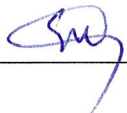
Prelegere	
APLICAȚII	Nr ore
1. Aplicarea individuală a metodelor de diagnoză a motivației, aplicarea testelor de diagnoză a satisfacției, aplicarea instrumentelor de diagnoză a stresului, aplicarea instrumentelor de diagnoză a implicării în muncă, de stabilirea stilului de comunicare și strategiei de management a conflictului	8 ore
2. Realizarea unor instrumente specifice de diagnoză organizațională	2 ore
3. Interpretarea testelor și prezentarea rezultatelor	2 ore
4. Prezentarea concluziilor și sugestii de dezvoltare	2 ore
Metode de predare	Observații
Exercițiu, Aplicații practice	

Forma de evaluare (E – examen, C – colocviu / test final, LP – lucrări de control)	C
Stabilirea notei finale (procentaje)	
- răspunsurile la examen / colocviu / lucrări practice	4p
- activități aplicative atestate / laborator / lucrări practice / proiect etc.	6p
- teste pe parcursul semestrului	
- teme de control	

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

Utilitatea cursului constă cu familiarizarea masteranzilor cu cerințele unei cercetări în domeniul resurselor umane, și-n special cu cerințele elaborării lucrărilor de disertație

Bibliografia	Cramer, D. Hovitt, D. (2010). <i>Introducere în SPSS pentru psihologie</i>. Iași, Polirom Dancey, C.P. & Reidy, J. (2011). <i>Statistics without maths for psychology</i>. Edinburgh Gate: Pearson Education Limited Gavrilovici O., Gavrilovici Cristina (2006), <i>Introducere în etica cercetării: de la prescripție la realizarea practică</i>, Rrb, Vol. 2, nr.1 Hohn, M. (2009) <i>Metodologia cercetării în psihologie. Aplicații</i>. Timișoara: Ed. Univ de Vest Hossu, I <i>Statistica socială și SPSS</i> https://docplayer.net/42502215-Statistica-sociala-si-spss-ghid-pentru-curs-practic.html Iliescu, D, Țânculescu-Popa, L. (2023) <i>Diagnoza organizațională</i> Ed. Polirom București http://www.academia.edu/10295673/Curs_Diagnoza_Organizationala_2013_2014 Popa, M. (2008). <i>Statistică pentru psihologie. Teorie și aplicații SPSS</i>. Iași: Polirom Popa, M. (2010). <i>Statistici multivariate aplicate în psihologie</i>. Iași: Polirom Rădulescu, M. (2011). <i>Metodologia cercetării științifice</i>, București, E.D.P. Sava, F. (2004). <i>Analiza datelor în cercetarea psihologică. Metode statistice complementare</i>. Cluj Napoca:ASCR Stoica, M. (2019) <i>Diagnoza organizațională</i>, Editura Risoprint, Cluj Napoca Zeno Millea, V. (2018) <i>Gestionarea și analiza datelor cu SPSS și PSPP. Introducere în gestionarea datelor statistice cu SPSS și PSPP, meniurile File, Edit, View, Data și Transform</i>, Ed. Presa Clujeană http://www.editura.ubbcluj.ro/bd/ebooks/pdf/2289.pdf Lucrarea nr. 3 — Introducere în SPSS https://profs.info.uaic.ro/~val/statistica/StatWork_3.pdf
Lista materialelor didactice necesare	Videoproiector

Titular de Disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, nume	Semnătura
	prof. dr. Stoica Mihaela	



UNIVERSITATEA
Dimitrie Cantemir

12
Târgu Mureș, România
Str. Botori Săndor nr. 3-5
Tel.: +40-365-401.127
Fax: +40-365-401.125
E-mail: universitate@cantemir.ro
Web: www.cantemir.ro

Facultatea de Psihologie
Domeniul de licență: Psihologie
Programul de master: Managementul resurselor umane
Forma de învățământ: cursuri de zi
Durata studiilor și număr de credite: 4 semestre, 120 credite

FIȘA DISCIPLINEI

Denumirea disciplinei	SISTEME E-LEARNING						
------------------------------	---------------------------	--	--	--	--	--	--

Codul disciplinei	53MRSE	Semestrul	3	Număr de credite	8	Anul univ.	2024-2025
--------------------------	---------------	------------------	----------	-------------------------	----------	-------------------	------------------

Numărul orelor pe semestru/activități							
Total	C	A/S	Lp	P	T	Co	SI
210	28		28		14	28	112
C – curs; A – aplicații; S - seminarii; Lp – Lucrări practice; P – Proiect; T – tutoriat; Co – consultații; SI – studiu individual							

Categoria formativă a disciplinei DS – de sinteza, DA-de aprofundare	DA
Categoria de opționalitate a disciplinei DI - impusă (obligatorie); DO - opțională; DF - facultativă	DI

Cerințe preliminare (acolo unde este cazul)	de curriculum	Admiterea la programul de studii „MRU”
	de competențe	

Obiective	I. OBIECTIVE GENERALE Scopul principal al disciplinei Sisteme e-Learning este de a dota viitorii specialiști în resurse umane cu cunoștințele și abilitățile necesare pentru a proiecta, implementa și evalua programe de învățare online eficiente în cadrul organizațiilor. Cu alte cuvinte, obiectivul este de a pregăti specialiști care să poată utiliza tehnologiile digitale pentru a optimiza procesele de învățare și dezvoltare profesională în cadrul companiilor.
	II. OBIECTIVE SPECIFICE ☐ Înțelegerea conceptelor de bază: Studenții vor dobândi o înțelegere profundă a conceptelor fundamentale ale e-learningului, cum ar fi: - Definirea și tipologia e-learningului - Tehnologii utilizate în e-learning (LMS, CMS, web 2.0) - Pedagogia și andragogia în mediul online - Modele de învățare online ☐ Proiectarea programelor de e-learning: Studenții vor fi capabili să: - Analizeze nevoile de training ale unei organizații - Să proiecteze conținuturi digitale interactive și angajante - Să aleagă tehnologiile potrivite pentru a implementa programele de e-learning - Să dezvolte materiale de curs online (prezentări, video-uri, simulări, etc.) ☐ Implementarea și gestionarea platformelor de e-learning: Studenții vor învăța să: - Configureze și administreze platforme de e-learning (Moodle, Blackboard, etc.) - Să gestioneze utilizatorii și conținutul platformelor - Să monitorizeze progresul cursanților ☐ Evaluarea eficienței programelor de e-learning: Studenții vor fi capabili să:

	• Evalueze impactul programelor de e-learning asupra performanței angajaților • Să colecteze și să analizeze datele privind participarea și satisfacția cursanților • Să îmbunătățească continuu programele de e-learning pe baza feedback-ului primit ☐ Înțelegerea tendințelor în domeniul e-learningului: Studenții vor fi familiarizați cu: • Noile tehnologii și tendințe în e-learning (realitate virtuală, inteligență artificială) • Impactul e-learningului asupra culturii organizaționale • Rolul e-learningului în dezvoltarea competențelor digitale ale angajaților
--	---

Competențe și aptitudini	Competențe cheie • Comunicare eficientă: Capacitatea de a transmite informații clar și concis, atât în scris, cât și oral, la toate nivelurile organizației. • Relații interpersonale: Abilitatea de a construi și menține relații profesionale solide cu angajații, managerii și alte părți interesate. • Leadership: Capacitatea de a motiva și inspira echipele, de a delega sarcini și de a lua decizii. • Negociere: Abilitatea de a ajunge la acorduri mutualmente avantajoase în diverse situații. • Rezolvare de probleme: Capacitatea de a identifica și analiza problemele, de a găsi soluții creative și de a implementa planuri de acțiune. • Adaptabilitate: Capacitatea de a se adapta la schimbări și de a face față situațiilor neprevăzute. • Gândire strategică: Capacitatea de a vedea imaginea de ansamblu și de a lua decizii în conformitate cu obiectivele organizației. • etică profesională: Respectarea valorilor morale și a principiilor etice în relația cu angajații și organizația. Aptitudini tehnice • Cunoașterea legislației muncii: Legile și reglementările privind contractele de muncă, protecția muncii, securitatea socială, etc. • Utilizarea software-urilor specifice: HRIS (Human Resource Information Systems), sisteme de recrutare, sisteme de evaluare a performanței. • Statistici și analiză de date: Capacitatea de a colecta, analiza și interpreta date pentru a lua decizii informate. • Managementul proiectelor: Abilitatea de a planifica, organiza și gestiona proiecte de resurse umane. Competențe specifice pentru e-learning • Proiectarea instruirii: Capacitatea de a identifica nevoile de training, de a crea conținuturi de învățare online și de a evalua eficiența programelor. • Utilizarea platformelor de e-learning: Cunoașterea și utilizarea platformelor precum Moodle, Blackboard, Google Classroom, etc. • Pedagogie online: Abilitatea de a crea experiențe de învățare interactive și angajante în mediul online. • Evaluarea performanței în mediul online: Utilizarea instrumentelor de evaluare pentru a măsura progresul cursanților.
--------------------------	---

Conținut	
CURS	Nr ore
1. Introducere în e-learning și tehnologiile asociate • Ce este e-learning-ul? Definiție, avantaje și provocări • Tehnologii utilizate în e-learning: LMS-uri, CMS-uri, instrumente de autoring • Pedagogia online: Principii și strategii de învățare eficientă în mediul virtual 2. Proiectarea conținutului pentru e-learning	28

• Analiza nevoilor de training: Identificarea obiectivelor și a publicului țintă • Crearea de conținut interactiv: Text, imagini, video, audio, animații • Utilizarea diferitelor formate: Prezentări, simulări, studii de caz, jocuri • Asigurarea accesibilității: Adaptarea conținutului pentru diferite tipuri de utilizatori 3. Implementarea și gestionarea platformelor de e-learning • Alegerea platformei potrivite: Criterii de selecție și comparație • Configurarea platformei: Crearea de cursuri, gestionarea utilizatorilor, setări tehnice • Încărcarea conținutului: Formatarea și optimizarea materialelor • Urmărirea progresului cursanților: Rapoarte și analize 4. Evaluarea eficienței programelor de e-learning • Metode de evaluare: Teste, sondaje, proiecte • Instrumente de evaluare: Quiz-uri, forumuri, portofolii • Analiza datelor și raportare • Îmbunătățirea continuă a programelor 5. Tendințe actuale în e-learning • Realitatea virtuală și augmentată în e-learning • Inteligența artificială și personalizarea învățării • Microlearning și învățarea mobilă • Gamificarea în e-learning	
Metode de predare	Observații
• Webinaruri: Prezentări live, interactive, care permit participanților să pună întrebări în timp real. • Chat-uri live: Discuții în timp real între trainer și participanți, ideale pentru clarificarea conceptelor și rezolvarea problemelor. • Videoconferințe: Permite interacțiunea față în față între trainer și participanți, simulând o experiență de clasă tradițională. • Lecții înregistrate: Video sau audio cu prezentări ale materialului, oferind flexibilitate în programarea studiului. • Forumuri de discuții: Spații virtuale unde participanții pot discuta subiecte, împărtăși experiențe și colabora. • Sarcini individuale: Proiecte, exerciții sau studii de caz pe care cursanții le pot realiza în ritmul lor propriu. • Simulări: Reprezentări virtuale ale unor situații reale, permițând participanților să exerseze abilități practice. • Metode Interactive • Jocuri și quiz-uri: Stimulează învățarea prin distracție și competiție. • Studiuri de caz: Aduc conceptele teoretice în contexte practice, facilitând înțelegerea. • Proiecte colaborative: Încurajează munca în echipă și dezvoltarea de abilități de comunicare. • Feedback personalizat: Oferă participanților evaluări individuale și sugestii de îmbunătățire.	
APLICAȚII	Nr ore
1: Introducere în platformele LMS • Familiarizarea cu o platformă LMS: Moodle, Blackboard, Google Classroom • Crearea unui cont de utilizator și explorarea interfeței • Configurarea setărilor personale 2: Crearea unui curs online de bază • Definirea obiectivelor de învățare • Structurarea cursului: secțiuni, subsecțiuni, activități • Încărcarea conținutului: texte, imagini, video, audio • Crearea de resurse: documente, link-uri, fișiere 3: Crearea de activități interactive • Quiz-uri și teste: întrebări cu răspuns multiplu, întrebări deschise • Forumuri de discuții: stabilirea regulilor de discuție, moderarea discuțiilor	28

• Sarcini individuale: proiecte, studii de caz • Activități colaborative: wiki, bloguri 4: Evaluarea progresului cursanților • Crearea de rapoarte: urmărirea activității cursanților • Analiza rezultatelor: identificarea punctelor forte și a celor slabe • Oferirea de feedback 5: Proiectarea unui curs avansat • Integrarea de elemente multimedia: video, animații • Utilizarea de instrumente de colaborare: Google Docs, Padlet • Personalizarea experienței de învățare 6: Tendințe în e-learning și instrumente noi • Realitatea virtuală și augmentată în e-learning • Inteligența artificială și personalizarea învățării • Microlearning și învățarea mobilă	
Metode de predare	Observații
• Crearea unui modul de e-learning complet: de la definirea obiectivelor până la evaluarea finală. • Adaptarea unui curs existent la o altă platformă LMS. • Crearea de materiale interactive pentru diferite tipuri de conținut (video, audio, simulare). • Analiza unui curs online existent și identificarea punctelor forte și a celor slabe.	

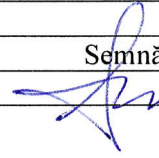
Forma de evaluare (E – examen, C – colocviu / test final, LP – lucrări de control)		E
Stabilirea notei finale (procentaje)	- răspunsurile la examen / colocviu / lucrări practice	
	- activități aplicative atestate / laborator / lucrări practice / proiect etc.	100%
	- teste pe parcursul semestrului	
	- teme de control	

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

Cursul își propune să familiarizeze studenții masteranzi cu principalele teme, concepte legate de sistemele e-learning și software educațional, punându-se accent atât pe partea teoretic-comunicațională, viziune, integrarea în rețele, integrarea cu alte sisteme informatice, acces, platforme e-learning și software educațional, profesorul virtual, video-e-Learning, conferințe electronice etc., cât și pe cea pragmatică, respectiv pe aplicații e-learning (Moodle), pe software educațional, laboratoare virtuale, simulatoare (Celestia), etc. și accesul la biblioteci electronice și modalități de creare a acestora.

Bibliografia	1. Brut, M. (2006) Instrumente pentru e-learning. Ghidul informatic al profesorului modern, editura Polirom, Iași 2. Ceobanu, C. (2016) <i>Învățarea în mediu virtual. Ghid de utilizare a calculatorului în educație</i>, Editura Polirom, Iași 3. Cerghit, I. (2008) Sisteme de instruire alternative și complementare. Structuri, stiluri, strategii, Editura Polirom, Iași 4. Leinenbach, J. (2007) <i>e-learning Management</i>, Editura Polirom, Iași 5. Muscă, G., Murgu, Al. (2002) Sisteme informatice și baze de date, Casa de Editura Venus, Iași 6. Armstrong, Michael: Managementul resurselor umane (diverse ediții, de exemplu, ediția a 13-a, 2014) - O carte clasică, actualizată periodic, care acoperă o gamă largă de subiecte, inclusiv tehnologiile informaționale în HR. 7. Ulrich, Dave: Human Resource Champions (1997) - O carte seminală care a influențat modul în care companiile privesc rolul HR.
---------------------	--

	8. Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry, & Wright, Patrick M.: Human Resource Management (diverse ediții, de exemplu, ediția a 16-a, 2020) - Un manual academic actualizat, cu accent pe cele mai recente tendințe. 9. Clark, Richard W., Mayer, Richard E.: E-learning and the Science of Instruction (2011) - O abordare științifică a designului instrucțional pentru mediul online. 10. Roblyer, M. D., Edwards, J., & Mayer, R. E.: Integrating Educational Technology into Teaching (diverse ediții) - Un ghid practic pentru utilizarea tehnologiilor în educație. 11. Ormrod, Jeanne: Educational Psychology (diverse ediții) - O introducere în principiile psihologiei învățării. Platforme de e-learning: MoodleDocs, Blackboard Help Center Bloguri și site-uri specializate: 1. Josh Bersin Academy 2. Harvard Business Review 3. LinkedIn Learning 4. E-Learning Heroes
Lista materialelor didactice necesare	Cărți și articole științifice: • Lucrări de referință în domeniul managementului resurselor umane și al e-learning-ului (vezi sugestiile din răspunsul anterior) • Articole recente din reviste de specialitate (HR Management Review, Journal of Management etc.) • Studii de caz relevante pentru domeniul HR și e-learning Prezentări PowerPoint: Note de curs: • Documente sintetice care rezumă cele mai importante concepte • Webgrafii: • Liste de link-uri către resurse online utile (bloguri, site-uri specializate, platforme de e-learning) Materiale Practice: • Platforme LMS: • Moodle, Blackboard, Google Classroom, Canvas (sau alte platforme alese) • Conturi de utilizator pentru fiecare participant • Instrumente de creare de conținut: • Exerciții interactive (quiz-uri, sondaje, studii de caz) • Proiecte individuale și de grup • Simulări ale unor situații reale din domeniul HR Exemple de cursuri online: • Pentru a inspira și a oferi modele • Șabloane: • Pentru crearea de materiale didactice (fișe de evaluare, planuri de curs) Materiale Suport Videoconferință: • Pentru sesiunile live, întâlnirile cu studenții și prezentările • Forumuri de discuții: Instrumente de colaborare: YouTube Software de prezentare: PowerPoint, Google Slides

Titular de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, numele	Semnătura
	Conf. Univ. dr. Valentin-Florin CIOTEA	



UNIVERSITATEA
Dimitrie Cantemir

14
Tirgu Mures, Romania
Str. Bodoni Sandor nr. 3-5
Tel: +40-365-401.127
Fax: +40-365-401.125
E-mail: universitate@cantemir.ro
Web: www.cantemir.ro

Facultatea de Psihologie

Domeniul de studii universitare de master: Psihologie
Programul de studii: Managementul Resurselor Umane
Forma de învățământ: cursuri de zi

Durata studiilor și număr de credite: 4 semestre, 120 de credite

FIȘA DISCIPLINEI

Denumirea disciplinei	ÎNVĂȚARE ȘI INSTRUIRE PROFESIONALĂ						
------------------------------	---	--	--	--	--	--	--

Codul disciplinei	54MRÎI	Semestrul	4	Număr de credite	8	Anul univ.	2024-2025
--------------------------	--------	------------------	---	-------------------------	---	-------------------	-----------

Numărul orelor pe semestru/activități							
Total	C	A/S	Lp	P	T	Co	SI
204	24	24	-	-	24	24	108
C – curs; A – aplicații; S – seminarii; Lp – Lucrări practice; P – Proiect; T – tutoriat; Co – consultații; SI – studiu individual							

Categoria formativă a disciplinei DS-sinteză, DA-de aprofundare	DA
Categoria de opționalitate a disciplinei DI - impusă (obligatorie); DO - opțională; DF - facultativă	DI

Cerințe preliminare (acolo unde este cazul)	de curriculum	<i>Parcurgerea disciplinelor anterioare prevazute in planul de invatamant</i>
	de competențe	Gestionare a resurselor umane

Obiective	I. OBIECTIVE GENERALE - recunoasterea rolului educatiei pe tot parcursul vietii in dezvoltarea profesionala si personala - recunoasterea potentialului de invatare pe tot parcursul vietii - conceaperea planurilor de dezvoltare profesionala
	II. OBIECTIVE SPECIFICE - evaluarea nevoilor de formare profesională continuă - elaborarea programelor de formare profesională continuă - promovarea programelor de formare profesională continuă - implementarea programelor de formare profesională continuă

Competențe și aptitudini	COMPETENTE
	a. Cunoaștere și înțelegere - sa recunoasca metode specifice educatiei la locul de munca - să recunoască tehnici de elaborare a proiectelor de instruire profesionala și a proiectelor de finanțare în domeniul formarii profesionale continue b. Explicare și interpretare - sa identifice și să interpreteze corect necesarul de instruire - să identifice forme de pregătire care să le asigure actualizarea permanentă a cunoștințelor și competențelor

	c. Instrumental-aplicative • să elaboreze proiecte si programe de formare profesionala • să conducă a stagii de instruire • să mânuiască metode pedagogice specifice educatiei adulților • să evalueze programe de instruire d. Atitudinale • să manifeste o atitudine pozitivă și deschisă față de nevoia de formare continuă la locul de muncă
--	---

Conținut	
CURS	Nr ore
1. Spre o reconsiderare a statutului educației • Idei preconceptuate cu privire la educatia pe tot parcursul vietii • Noi directii de manifestare a educatiei pe tot parcursul vietii • Memorandului de la Lisabona • Formarea profesionala continua – prioritate la nivel european	2 ore
2. Locul de munca – utilizator si formator de formare profesionala continua • Conceptul de <i>Learning organization</i> • Programe de formare contiuna • Formarea continua la locul de munca, intre atitudine și succes	2 ore
3. Nevoile de formare • Identificarea nevoilor de formare • Tehnici de identificare a nevoilor de invatare si instruire • Piramida motivațiilor în formarea profesionala continua • Nevoia de recunoaștere și a stimei de sine	2 ore
4. Cunoaștere și competență • Competența la vârsta adultă • Competențe sociale de bază ale adultului • Competente profesionale • Evaluarea propriilor performanțe în comparație cu cerințele slujbei prezente / viitoare • Demersuri instructiv - educative pentru creșterea competențelor sociale/profesionale	2 ore
5. Repere ale învățării la vârsta adultă • Capacitatea de învățare la vârsta adultă • Autoinstruirea – condiție internă și determinantă în procesul de educație continua • Identificarea unui stil personal de învățare pentru direcționarea dezvoltării de competente	2 ore
7. Modalități de instruire profesionala • Autoinstruire, studiul legislației, schimburi de experiență cu alți specialiști, studierea literaturii de specialitate, participare la cursuri de perfecționare/specializare, navigare pe Internet, participare la conferințe, simpozioane, târguri de specialitate • Surse de informare privind programele de pregătire • Identificarea ofertelor de pregătire • Conceperea unui plan de dezvoltare profesională	2 ore
8. Didactica educației adulților • Metode didactice utilizate în formarea profesionala continua	2 ore

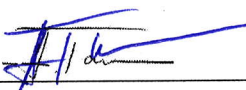
- Introducerea, prezentarea, demonstrația, exercițiul supervizat, discuția, activitățile de grup, studiul de caz, jocul de rol, vizitele pe teren, jocurile, proiectul, feed-back-ul, utilizarea unor categorii de resurse pentru formare, prima sesiune, "prezența" formatorului - Formarea formatorilor pentru formarea profesională continuă	2 ore
9. Proiectarea / planificarea programelor / sesiunilor de formare	
- Proiectul de formare - Programul de formare	2 ore
10. Organizarea stagiilor de formare	
- Listarea activităților / acțiunilor concrete care sunt necesare pentru atingerea obiectivelor stabilite - Clasificarea / gruparea activităților pe baza unor criterii de similaritate - Alocarea resurselor pentru realizarea activităților concrete - Desemnarea persoanelor / echipelor care vor conduce categoriile identificate de activități - Realizarea concretă și monitorizarea activităților de formare continuă	2 ore
11. Evaluarea activităților, sesiunilor și programelor de formare	
- Discuție preliminară privind "calitatea formării" - Definiții și principii generale - Evaluarea performanțelor formabililor - Evaluarea activităților și sesiunilor de formare - Evaluarea programelor de formare - Evaluarea formatorului - Activitățile de follow-up	2 ore
12. Marketing-ul programelor de formare	
Metode de predare	Observații
<i>In cadrul cursurilor ne vom axa în special pe prelegeri, dezbateri, studii de caz:</i> <i>Prelegerea –prezentarea conceptelor cu care operează domeniul nostru de studiu și a principalelor teorii</i> <i>Dezbateri – împreună cu studenții vor fi analizate noile tendințe în sfera educației profesionale</i> <i>Studiul de caz – vor fi prezentate și analizate modele de bună practică în domeniul educației adulților</i>	
APLICAȚII	Nr ore
1. Managementul proiectelor în domeniul formării profesionale continue	2 ore
2. Exemple de bune practici în domeniul formării profesionale continue	2 ore
3. Elaborarea proiectelor de formare profesională continuă – munca în echipă	4 ore
4. Elaborarea unor strategii de marketing în promovarea proiectelor de formare profesională continuă	2 ore
5. Simularea unor secvențe de instruire din cadrul proiectelor	10 ore
6. Evaluarea și autoevaluarea stagiilor de instruire	4 ore
Metode de predare	Observații
Problematizare, învățare prin descoperire, brainstorming, joc de rol <i>Seminariile vor contribui în special la dezvoltarea unor competențe practice la studenți de a elabora și pune în aplicare programe de formare profesională a adulților.</i>	

In cadrul seminarilor vom opera si cu sesiuni practice prin care studentii isi vor insusi un bogat instrumentar specific domeniului	
---	--

Forma de evaluare (E – examen, C – colocviu / test final, LP – lucrări de control)		
Stabilirea notei finale (procentaje)	- răspunsurile la examen / colocviu / lucrări practice	70%
	- activități aplicative atestate / laborator / lucrări practice / proiect etc.	30%
	- teste pe parcursul semestrului	
	- teme de control	

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului
Disciplina noastră este în conexiune cu toate celelalte discipline incluse în planul de învățământ al programului de masterat, și poate reprezenta un punct de sprijin pentru studenții care vor lucra în departamentele de formare continuă a resurselor umane, prin faptul că le dezvoltă o serie de competențe practice de elaborare și punerea în practică a unor programe de formare continuă

Bibliografia	• Câmpeanu, S. M., Costoiu, M. C., Dobrescu, T. G., & Postăvaru, N. (2016). <i>Managementul strategic al sistemului de educație</i>. București: Editura Matrix Rom. ISBN: 978-606-25-0291-1. • Costoiu, M., Ion, V., Dobrescu, T. G., Postăvaru, N., Icociu, C. V., & Silvestru, C. I. (2020). <i>Modernizarea sistemului de învățământ superior tehnic în contextul globalizării</i>. București: Editura Matrix Rom. ISBN: 978-606-25-0546-2. • Dobrescu, T., Postăvaru, N., Silvestru, C., Silvestru, R., Dorin, A., & Andrei, A. C. (2017). <i>Manual pentru scrierea programelor de calificare și de studii utilizate în educație și formare profesională și învățământ superior</i>. București: Editura Matrix Rom. ISBN: 978-606-25-0314-7. • Icociu, C. V., & Dobrescu, T. G. (2018). <i>Reforma și management în sistemul de învățământ superior și formarea profesională continuă universitară</i>. București: Editura Matrix Rom. • Icociu, C. V., Costoiu, M., Dobrescu, T. G., & Postăvaru, N. (2019). <i>Management universitar performant în contextul integrării în Învățământul European</i>. București: Editura Matrix Rom. ISBN: 978-606-25-0535-6. • Memorandumul de la Lisabona privind educația pe tot parcursul vieții –document oficial al UE • Postăvaru, N., Dobrescu, T. G., Icociu, C. V., Ramboacă, R., & Silvestru, C. I. (2022). <i>Calificări vs. competențe</i>. București: Editura Matrix Rom. ISBN: 978-606-25-0703-9. • Postăvaru, N., Dobrescu, T. G., Ramboacă, R., Icociu, C. V., Darie, G., & Silvestru, C. I. (2021). <i>Modelul calificării prin competențe, utilizând rezultate ale învățării pentru învățământul tehnic ingineresc</i>. București: Editura Matrix Rom. ISBN: 978-606-25-0683-4. • Stoica, M. (2015). <i>Diagnoză organizațională</i>. Cluj-Napoca: Editura Risoprint • Tomulețiu Elena-Adriana (2014), <i>Psihologia educației</i>. Demersuri teoretice și aplicative. Cluj-Napoca: Editura Eikon • Tomulețiu Elena-Adriana (2024). <i>Instruire și formare profesională</i>. Suport de curs electronic.
Lista materialelor didactice necesare	Videoproiector, lap top, acces la internet, flipchart, markere, foi flipchart

Titular de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, numele	Semnătura
	Prof. univ. dr. Elena-Adriana Tomulețiu	



UNIVERSITATEA
Dimitrie Cantemir

Ţirgu Mureş, România
Str. Bodeoni Săndor nr. 3-5
Tel: +40-365-401.127
Fax: +40-365-401.125
E-mail: universitate@cantemir.ro
Web: www.cantemir.ro

Facultatea de Psihologie
Domeniul de studii universitare de master: Psihologie
Programul de studii: Managementul Resurselor Umane
Forma de învăţământ: cursuri de zi
Durata studiilor şi număr de credite: 4 semestre, 120 de credite

FIŞA DISCIPLINEI

Denumirea disciplinei	MANAGEMENTUL RECOMPENSELOR						
------------------------------	-----------------------------------	--	--	--	--	--	--

Codul disciplinei	54MRMR	Semestrul	4	Număr de credite	8	Anul univ.	2024/2025
--------------------------	--------	------------------	---	-------------------------	---	-------------------	-----------

Numărul orelor pe semestru/activităţi							
Total	C	A/S	Lp	P	T	Co	SI
210	24	24			12	24	96
C – curs; A – aplicaţii; S - seminarii; Lp – Lucrări practice; P – Proiect; T – tutoriat; Co – consultaţii; SI – studiu individual							

Categoria formativă a disciplinei DS-sinteză, DA-de aprofundare	DA
Categoria de opţionalitate a disciplinei DI - impusă (obligatorie); DO - opţională; DF – facultativă	DI

Cerinţe preliminare (acolo unde este cazul)	de curriculum	
	de competenţe	

Obiective	I. OBIECTIVE GENERALE O preocupare majoră o constituie procesul de elaborare şi implementare a strategiilor, politicilor şi sistemelor de recompense. Masteranzii trebuie să înţeleagă faptul că recompensarea angajaţilor este un domeniu deosebit de important prin care se influenţează atât comportamentul angajaţilor, cât şi eficienţa organizaţională.
	• Cunoaştere şi înţelegere - cunoaşterea şi înţelegerea principalelor teorii asupra motivaţiei umane; - cunoaşterea rolului motivaţiei în sistemul personalităţii umane; - cunoaşterea elementelor componente ale sistemului de recompensare - Înţelegerea rolului motivării în muncă. - Înţelegerea modului în care un manager poate influenţa un angajat prin ajustarea mediului de lucru. • Explicare şi interpretare - să explice rolul motivaţiei ca factor dinamizator şi decizional în cadrul activităţii umane şi în special în muncă; - recunoaşterea factorii determinanţi ai motivaţiei, - conştientizarea implicaţiilor recompensării muncii în creşterea eficienţei economice. • Instrumental – aplicative - identificarea unor căi si modalităţi de influenţare a motivaţiei pentru muncă, şi pentru orice altă activitate. - exersarea unor strategii eficiente de evaluare a motivaţiei în muncă • Atitudinale

	- să manifeste interes pentru exersarea aptitudinilor necesare unui manager eficient în domeniul resurselor umane - să dezvolte gândirea critică și capacitatea de argumentare și raționament logic, în situațiile concrete de evaluare și motivare a angajaților
--	--

Competențe și aptitudini	Exersarea unor teorii și principii științifice de motivare Exersarea unor strategii eficiente de evaluare a motivației în muncă Realizarea unor tehnici de motivare eficiente a personalului
---------------------------------	--

Conținut	
CURS	Nr ore
1. Introducere în managementul recompenselor Importanța proiectării și aplicării unui sistem de recompense Scopul sistemului de recompense	2 ore
2. Definirea motivației și rolul ei în viața și activitatea omului - definirea și delimitarea domeniului motivației umane - scopurile și dorințele în structura motivațională; - interesele și rolul lor în activitatea umană și în muncă	2 ore
3. Motivarea în muncă - Concepte introductive: motivație, motivele, motivare - Formele motivării: motivare intrinsecă /extrinsecă, economică / nonfinanciară, afectivă / cognitivă, pozitivă/ negativă - Efectele pozitive ale motivării - influențe asupra comportamentelor angajaților, asupra organizației	4 ore
4. Teorii privind sistemul motivațional uman (6 ore) Teoria ierarhiei nevoilor în concepția lui Maslow (1943) Teoria bifactorială a lui Herzberg (1959) Teoria ERD a lui Alderfer (1969) Teoria lui McClelland Teoria așteptărilor a lui Vroom (1964) Teoria consolidării a lui Skinner Teoria X și Teoria Y a lui McGregor Teoria “morcovului și a batei”, Taylor	6 ore
5. Sursele motivării în muncă - prestigiu firmei - condițiile fizice ale muncii - conținutul muncii - climatul organizațional	2 ore
6. Rolul managerului în motivarea angajaților - Comportamentul uman și factorii de influență - Stilul de conducere, satisfacția profesională și motivarea	2 ore
7. Principalele componente ale sistemului de recompense (2 ore) Tipuri de recompense Recompense directe – salarii, sporuri, stimulente Recompense indirecte – plata concediului de odihnă, ajutor de somaj, pensii, dividende Recompense financiare Recompense nonfinanciare aprecierea, lauda, oportunitate, recunoaștere, flexibilitate	2 ore
8. Căi și modalități de influențare a motivației pentru muncă - Strategii de motivare adaptate la specificul personalului și nevoile acestuia - Căi de motivare: comunicare eficientă, delegarea puterii, încurajarea angajaților, feedback oferit în mod regulat, abordare individuală	2 ore

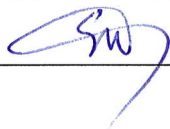
9. Demotivarea - Efectele ei asupra comportamentului organizațional în firmă Lipsa motivării și efectele negative asupra firmei: scăderea producției, absenteism, fluctuația personalului Prevenirea demotivației	2 ore
Metode de predare	Observații
Prelegere, studii de caz	
APLICAȚII	Nr ore
1. Stimularea dimensiunilor pozitive ale motivării: performanță, satisfacție	2 ore
2. Gestionarea efectelor negative ale motivării: absenteism, fluctuație	2 ore
3. Strategii de motivare prin recompense bănești	4 ore
4. Strategii de motivare prin redefinirea postului	4 ore
5. Strategii de motivare cu resurse minime	4 ore
6. Metode și tehnici de motivare a resurselor umane – exemple concrete	6 ore
7. Evaluarea motivației resurselor umane.	2 ore
Metode de predare	Observații
Aplicații practice	

Forma de evaluare (E – examen, C – colocviu / test final, LP – lucrări de control)	E
Stabilirea notei finale (procentaje)	
- răspunsurile la examen / colocviu / lucrări practice	8p
- activități aplicative atestate / laborator / lucrări practice / proiect etc.	2p
- teste pe parcursul semestrului	
- teme de control	

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului Utilitatea cursului constă în • Identificarea celor mai utilizate metode de recompensare ce se pretează firmelor din România. • Elaborarea unei strategii de recompensare a resurselor umane din cadrul unei organizații. • Utilizarea de criterii și metode de evaluarea strategiilor de recompensare ce pot fi utilizate la nivel organizațional • Elaborarea unor modele de recompensare și testarea gradului de mulțumire a angajaților și angajatorilor referitor la aceste modele.
--

Bibliografia	Clay, M. (2019) <i>Tu conduci afacerea, n-o lăsa pe ea să te conducă</i> , Editura ACT si Politon, București Levința-Perciun, E. (coord 2012) <i>Motivarea personalului: provocări și soluții : Ghid practic pentru manageri din serviciul public</i> / Elena Levința-Perciun, Tamara Gheorghița, Ansi Shundi. – Chișinău, Tipografie Elan Poligraf, http://www.rapc.gov.md/file/Ghid.pdf Pânișoară, G., Pânișoară, I.O. (2005) <i>Motivarea eficientă. Ghid practic</i> , Editura POLIROM, Iași, Popescu, C. (2007) <i>Motivația pentru muncă</i> , în Bogathy, Z. Manualul de tehnici și metode în psihologia muncii și organizațională, Editura Polirom, Iași, Sirota, d., Mischkind, L.A., Meltzer, M. (2010) <i>Motivarea angajaților. Cum crește performanța odată cu entuziasmul oamenilor</i> , Editura All, Iași Tracy, B. (2021) <i>Angajează și păstrează. 21 de tehnici eficiente ca să lucrezi cu cei mai buni</i> , Editura Publica, București Wilson, J. Vasilescu, K. (2007) <i>151 de idei eficiente pentru motivare angajaților: cum să-i formezi</i> , Editura Polirom, Iași
Lista materialelor	Videoproiector

didactice necesare	
-------------------------------	--

Titular de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, numele	Semnătura
	prof. dr. Stoica Mihaela	



FIȘA DISCIPLINEI

Denumirea disciplinei	NOTIUNI FINANCIARE SI POLITICI SALARIALE
------------------------------	---

Codul disciplinei	54MRNF	Semestrul	4	Număr de credite	5	Anul univ.	2024-2025
--------------------------	--------	------------------	---	-------------------------	---	-------------------	-----------

Numărul orelor pe semestru/activități							
Total	C	A/S	Lp	P	T	Co	SI
154	28	14			14	28	70
C – curs; A – aplicații; S - seminarii; Lp – Lucrări practice; P – Proiect; T – tutoriat; Co – consultații; SI – studiu individual							

Categoria formativă a disciplinei DS- de sinteză DA-de aprofundare	DS
Categoria de opționalitate a disciplinei DI - impusă (obligatorie); DO - opțională; DF - facultativă	DI

Cerințe preliminare (acolo unde este cazul)	de curriculum	☐ Cunoștințe de bază în resurse umane și management. ☐ Familiarizarea cu noțiuni financiare fundamentale (salarii, taxe)
	de competențe	☐ Abilități de analiză și interpretare a datelor financiare. ☐ Capacitatea de a folosi instrumente digitale. ☐ Competențe de comunicare și colaborare pentru înțelegerea politicilor de salarizare și beneficii.

Obiective	I. OBIECTIV GENERAL Dezvoltarea capacităților de înțelegere și aplicare a conceptelor financiare și politicilor salariale, esențiale pentru managementul eficient al resurselor umane, cu accent pe calculul salariilor, impozite și beneficiile angajaților, aplicate în contexte reale..
	II. OBIECTIVE SPECIFICE 1. Capacitatea de a identifica și structura corect elementele unei politici de salarizare. 2. Abilitatea de a calcula corect taxele și impozitele aplicabile salariilor. 3. Crearea unor fișe de post complete, adaptate fiecărui rol. 4. Înțelegerea și aplicarea indicatorilor economici în contextul HR. 5. Capacitatea de a analiza și aplica corect legislația fiscală în organizație

Competențe și aptitudini	Competențe profesionale ▪ Cunoșterea și înțelegerea funcțiunii de resurse umane ▪ Înțelegerea proceselor și instrumentelor financiare de baza ▪ Explicarea și interpretarea alinierii proceselor de resurse umane ▪ Stăpânirea conceptului de sistem total de recompense Competențe transversale • Generarea unei atitudini active și responsabile vis-a-vis de gestiunea angajaților și a sistemului total de recompensare a acestora • Formarea unei atitudini profesionale și inovative
---------------------------------	--

Conținut

CURS	Nr ore
1. Introducere în funcțiunea de resurse umane (2 ore) 2. Organizația – definiții și funcțiuni comune (2 ore) 3. Noțiuni financiare și rolul funcției financiare în organizație (2 ore) 4. Situațiile financiare și indicatori de performanță economică (2 ore) 5. Evaluarea investițiilor (2 ore) 6. Evaluarea posturilor (2 ore) 7. Fișa postului (2 ore) 8. Metode de evaluare a posturilor (2 ore) 9. Sistemul total de recompense (2 ore) 10. Oportunitățile de dezvoltare (2 ore) 11. Climatul de lucru (2 ore) 13. Compensații – elemente fixe și variabile (2 ore) 14. Fiscalitatea pentru profesiile liberale, cu accent pe psihologi (2 ore)	2h*14 sept

Metode de predare	Observații
• Prelegeri interactive • Prezentări vizuale • Dezbateri tematice • Metode bazate pe studii de caz • Învățare bazată pe probleme (Problem-Based Learning)	

APLICAȚII	Nr ore
1. Regulamentul intern: Cum se elaborează și implementează 2. Modele fișe de post: Exemple și ghiduri 3. Clasificarea Ocupațiilor din România: Introducere și utilizare 4. Program salarii, declarații, pontaj: Prezentarea unui soft de salarizare 5. CAS, CASS și impozite datorate de PFA și Profesii Libérale: Modalități de calcul și aplicare 6. State de plată - soft SAGA: Utilizare și beneficii 7. Accesarea facilităților fiscale: Exemple practice 8. Registrul general de evidență a salariaților - REGES: Proceduri și obligații 9. Evaluarea performanțelor: Metode și instrumente 10. Indicatorii de performanță (KPIs): Ce sunt și cum se calculează 11. Motivarea angajaților: Tehnici eficiente 12. Transparența salarială în UE: Legislație și practici 13. Diferența de remunerare între femei și bărbați în UE: Analiza datelor recente 14. Venituri din profesii liberale: Impozitarea și reglementările legale	1h*14 sept

Metode de predare	Observații
Ateliere practice Muncă în echipă Jocuri de rol Feedback constructiv Simulări software	

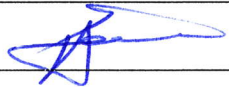
Forma de evaluare (E – examen, C – colocviu / test final, LP – lucrări de control)		E
Stabilirea notei finale (procentaje)	- răspunsurile la examen / colocviu / lucrări practice	50%
	- activități aplicative atestate / laborator / lucrări practice / proiect etc.	20%
	- teste pe parcursul semestrului	20%
	- teme de control	10%

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului
Alinierea la standardele profesionale: Conținutul disciplinei reflectă practicile contabile și fiscale aplicate în companii, astfel încât studenții să poată implementa corect calculul salariilor, beneficiilor și impozitelor. Relevanță pentru angajatori: -pregătirea studenților să aplice corect legislația fiscală și politicile salariale, aspecte esențiale pentru angajatori în optimizarea costurilor și respectarea legislației.

Legătura cu asociațiile profesionale: Cursul respectă recomandările și reglementările asociațiilor internaționale precum **SHRM** sau **CIPD**, integrând concepte moderne privind gestionarea compensațiilor și beneficiilor.

Necesitatea pentru piața muncii: Angajatorii cer specialiști capabili să gestioneze fiscalitatea și salarizarea eficient, astfel încât acest curs asigură cunoștințe practice și aplicate în calcularea și gestionarea cheltuielilor salariale.

Bibliografia	1. Robbins, S. P., Judge, T. A. (2024). <i>Organizational Behavior</i> (19th ed.). Pearson Education. 2. Goleman, D. (2018). <i>Emotional Intelligence in Leadership</i>. Curtea Veche Publishing. 3. Deci, E. L., Ryan, R. M. (2017). <i>Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness</i>. The Guilford Press. 4. Stanier, M. B. (2017). <i>The Coaching Habit: Say Less, Ask More & Change the Way You Lead Forever</i>. Box of Crayons Press. 5. Pânișoară, I. O., Pânișoară, G. (2016). <i>Managementul resurselor umane</i> (ediția a II-a). Polirom. 6. Gagné, M., Deci, E. L. (2020). <i>Work Motivation: Theory, Research, and Practice</i>. Routledge. 7. Armstrong, M. (2021). <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i> (15th ed.). Kogan Page. 8. Farhan, B. Y. (2021). <i>Customizing Leadership Practices for the Millennial Workforce</i>. Cogent Social Sciences, 7(1). Linkuri utile: ANAF – Ghiduri fiscale și regulamente pentru profesii liberele: https://www.anaf.ro Ministerul Muncii și Protecției Sociale – Resurse pentru legislația muncii și compensații: http://www.mmuncii.ro/ Comisia Europeană – Politici de compensare și piața muncii: https://ec.europa.eu/social/ Clasificarea Ocupațiilor din România (COR): https://www.rubinian.com/cor.php SAGA Software – Program utilizat pentru contabilitate și salarizare în România: https://www.sagasoft.ro SmartBill – Soft de facturare și salarizare care include opțiuni pentru automatizarea proceselor contabile: https://www.smartbill.ro DP Payroll – Program specializat în salarizare, resurse umane și gestionarea personalului: https://www.dppayroll.ro Charisma HCM – Platformă complexă pentru gestionarea resurselor umane și salarizare: https://www.charisma.ro
Lista materialelor didactice necesare	• Videoproiector • Flipchart sau tablă. • Laptop și software de prezentare (ex. PowerPoint) • Calculator financiar • Materiale scrise (handout-uri) • Acces la softuri de salarizare.

Titular de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, numele	Semnătura
	Conf. Univ. Dr. Sorina-Mihaela BĂLAN	



UNIVERSITATEA
Dimitrie Cantemir

Timișoara, România
Str. Ștefan Săndor nr. 3-5
Tel.: +40-365-401.127
Fax: +40-365-401.125
E-mail: universitate@dimitriecantemir.ro
Web: www.dimitriecantemir.ro

Facultatea de Psihologie
Domeniul de studii universitare de master: Psihologie
Programul de studii: Managementul Resurselor Umane
Forma de învățământ: cursuri de zi
Durata studiilor și număr de credite: 4 semestre, 120 de credite

FIȘA DISCIPLINEI

Denumirea disciplinei	RESURSA UMANA SI ROLUL EI IN ORGANIZAȚII ȘI RELAȚII INTERNAȚIONALE
------------------------------	---

Codul disciplinei	54MRRU	Semestrul	IV	Număr de credite	5	Anul univ.	2024-2025
--------------------------	--------	------------------	----	-------------------------	---	-------------------	-----------

Numărul orelor pe semestru/activități

Total	C	A/S	Lp	P	T	Co	SI
132	24	12	0	0	12	24	60
C – curs; A – aplicații; S - seminarii; Lp – Lucrări practice; P – Proiect; T – tutoriat; Co – consultații; SI – studiu individual							

Categoria formativă a disciplinei

DS-de sinteza, DA-aprofundare

DS

Categoria de opționalitate a disciplinei

DI - impusă (obligatorie); DO - opțională; DF – facultativă

DI

Cerințe preliminare (acolo unde este cazul)	de curriculum	Nu este cazul
	de competențe	Nu este cazul

Obiective	I. OBIECTIVE GENERALE Utilizarea cunostintelor de baza pentru explicarea si interpretarea unor variate tipuri de concepte, situatii, procese, proiecte etc. asociate domeniului Utilizarea adecvata de criterii si metode standard de evaluare pentru a aprecia calitatea, meritele si limitele unor procese, programe, proiecte, concepte, metode si teorii
	II. OBIECTIVE SPECIFICE La finalizarea cu succes a acestei discipline, studenții vor fi capabili să: ☐ Cunoască obiectivele, caracteristicile și activitățile specifice managementului resurselor umane ☐ Înțeleagă rolului strategic al funcționii de resurse umane și modul în care specialiștii de resurse umane contribuie la îndeplinirea obiectivelor organizaționale ☐ Cunoască rolurilor pe care specialiștii de resurse umane le pot avea în cadrul organizațiilor.

Competențe și aptitudini	a. Cunoaștere și înțelegere ☐ Formarea abilităților de a observa, analiza si sistematiza dinamica resurselor umane in relațiile si organizațiile internaționale si a rolului jucat de acestea in succesul organizațiilor. ☐ cunoașterea principalelor concepții privind resurselor umane din cadrul organizațiilor. ☐ înțelegerea rolului și a importanței resurselor umane în cadrul organizațiilor, în perioada actuală. ☐ cunoașterea tendințelor care se înregistrează la ora actuală în domeniul MRU.
	b. Explicare și interpretare ☐ explicarea rolului și a importanței resurselor umane și a MRU în cadrul organizațiilor si in relatiile internationale;

	☐ explicarea relațiilor dintre managementul resurselor umane și sistemul de relații internațional contemporan. ☐ interpretarea corectă a conceptelor și noțiunilor specifice managementului resurselor umane. ☐ explicarea legăturii dintre performanța MRU și performanța de ansamblu a organizației. c. Instrumental – aplicative - utilizarea unui limbaj adecvat, specific MRU; - formarea competențelor necesare pentru recrutarea și gestionarea eficientă a resurselor umane în cadrul organizațiilor. d. Atitudinale ☐ formarea capacității de a adapta metodele și principiile managementului resurselor umane pentru situația specifică, a unei organizații; ☐ manifestarea unei atitudini corespunzătoare cu privire la activitatea de organizare, conducere a resurselor umane din cadrul organizațiilor;
--	--

Conținut	
CURS	Nr ore
1. Introducere în studiul disciplinei. Definiții; concepte; istoriografia problemei	2
2. Oameni și organizații. Definirea resurselor umane; MRU – definiții; Obiectivele sociale și economice ale MRU; Variante ale MRU.	2
3. Activități de bază ale managementului resurselor umane.	2
4. Proiectarea structurilor organizaționale	2
5. Conducerea organizațiilor	2
6. Managementul strategic al resurselor umane (MSRU). Definiții și domenii pe care se concentrează MSRU. Strategii. Schimbarea organizațională; Planificarea strategică.	2
7. Comunicarea în organizații.	2
8. Metode și tehnici de analiză a organizațiilor.	2
9. Strategii de resurse umane în organizațiile internaționale	2
10. Evaluarea economică a performanțelor resurselor umane în organizațiile internaționale.	2
11. Noi tendințe în studiul relațiilor internaționale. Organizațiile internaționale și rolul lor în dinamica relațiilor internaționale. Organizații internaționale cu vocație de universalitate. Organizația Națiunilor Unite (ONU) - scopuri și principii. Organizațiile regionale europene.	4
12. Organizațiile europene comunitare. Comunitate a Europeană a Cărbunelui și Oțelului. Comunitatea Europeană a Energiei Atomice (Euroatom). Comunitatea Economică Europeană - compunerea comunității, structura CEE. Uniunea Europeană - obiectivele și structura acesteia.	2
13. Organizațiile virtuale	2
Metode de predare	Observații
Prelegerile oferă o privire generală asupra disciplinei, astfel cum este descrisă mai sus (conținut curs); explicația; problematizarea; conversația euristică, observația dirijată.	
APLICAȚII	Nr ore
1. Teorii referitoare la organizații	2
2. Resursa umană în organizații - motivație, satisfacție, performanță	2
3. Analiza și proiectarea posturilor în organizații (componentele postului, metode și tehnici de analiză a posturilor, fișa postului).	2
4. Pregătirea resurselor umane în organizații.	2
5. Relațiile interetnice (tipologii, factori, influențe reciproce) și rolul lor în structurarea organizațiilor. Limitele geografice și spațiile culturale.	4
6. Planificarea resurselor umane (metode utilizate pentru determinarea necesarului de resurse umane)	2
7. Recrutarea și selecția resurselor umane (dosarul de recrutare, eficiența instrumentelor și metodelor folosite în activitatea de selecție)	4
8. Conducerea în organizații – caracteristici și dimensiuni. Stiluri de conducere	2

9. Mutații în managementul resurselor umane în organizații/corporații multinaționale	2
10. Comunicarea transculturală în organizații.	4
11. Sistemul de formare profesională în România.	2
Metode de predare	Observații
Seminariile permit studenților să aprofundeze noțiunile predate la orele de curs, prin intermediul proiectelor susținute de studenți.	

Forma de evaluare (E – examen, C – colocviu / test final, LP – lucrări de control)	E
Stabilirea notei finale (procentaje)	
- răspunsurile la examen / colocviu / lucrări practice	50%
- activități aplicative atestate / laborator / lucrări practice / proiect etc.	50%
- teste pe parcursul semestrului	
- teme de control	

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

Disciplina “Resursa umană și rolul ei în organizații și relații internaționale” tratează o problemă de maximă actualitate, cu implicații și dimensiuni amplificate pentru practica managerială. Demersul științific a avut la bază convingerea că performanța și competitivitatea organizațiilor depind, în mare măsură, de calitatea managementului resurselor umane.

Bibliografia	1. Armstrong, M., <i>Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management</i>, 6th ed. Kogan Page, 2016. 2. Beardwell, J., Thomson, A., <i>Human Resources Management. A Contemporary Approach</i>, 8th ed., Pearson Education Limited, 2017. 3. Boxall, P., Purcell, J., <i>Strategy and human resource management</i>, 4th ed., Palgrave, 2016. 4. Brague, R. <i>Europa, calea romană</i>. Cluj-Napoca: Ed. Idea Design, 2002. 5. Claval, P., <i>Geopolitică și geostrategie. Gândirea politică, spațiul și teritoriul în secolul al XX-lea</i>, Ed. Corint, București, 2001 6. Hofstede, G., Hofstede, G.J., Minkov, M., <i>Culturi și organizații. Softul mental. Cooperarea interculturală și importanța ei pentru supraviețuire</i>, Editura Humanitas, București, 2012 7. Golstein, J.S., Pevehouse, J.C. <i>Relații internaționale</i>, Editura Polirom, Iași, 2008 8. Guzzini, S. <i>Realism și relații internaționale</i>, Iași 2000. 9. Kissinger, H <i>Diplomația</i>, Editura All Beck, București, 2002 10. Lefter, V., Deaconu, A., Pascari, L. (coord.), <i>Managementul resurselor umane. Integritate. Excelență. Pasiune</i>, Editura Economică, București, 2018. 11. Manolescu, A., Deaconu, A., Lefter, V. (coord.), <i>Managementul resurselor umane</i>, Editura Economică, București, 2007. 12. Mureșan, L., Pop, A., Bonciu, F., <i>Politica europeană de securitate și apărare - element de influențare a acțiunilor României în domeniul politicii de securitate și apărare</i>, Institutul european din România, București, 2004. 13. Mazilu (Alexandrescu) E.A., Conceptul de resursă umană și rolul acesteia în societatea modernă, April 2022. 14. Neculau, A., <i>Analiza și intervenția în grupuri și organizații</i>, Ed. Polirom, Iași, 2001; 15. Toffler A. – <i>Corporația adaptabilă</i>, Antet 1997 16. Vlăsceanu, M., <i>Organizații și comportament organizațional</i>, Ed. Polirom, Iași, 2003 17. Buletinul Universității Naționale de Apărare „Carol I” 11(1):80-84 https://www.researchgate.net/publication/359944976_CONCEPTUL_DE_RESURSA_UMANA_SI_ROLUL_ACESTEIA_IN_DEZVOLTAREA_SOCIIETATII_MODERNE 18. Pagina de internet a Comunităților europene http://europa.eu. <i>Int Buletinul Uniunii Europene</i> (în toate limbile oficiale) - lunar <i>Raportul anual al U.E.</i> (în toate limbile oficiale)
---------------------	--

Lista mater ialelor didact ice neces are	Videoproiector, laptop, acces la internet
---	---

Titular de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, numele	Semnătura
	Conf. Univ. Dr. Florea Călin-Valentin	



UNIVERSITATEA

Dimitrie Cantemir

Ţirgu Mureş, România
Str. Bodoni Sándor nr. 3-5
Tel.: +40-365-401.122
Fax: +40-365-401.125
E-mail: universitate@cantemir.ro
Web: www.cantemir.ro

Facultatea de Psihologie

Domeniul de studii universitare de master: Psihologie

Programul de studii: Managementul Resurselor Umane

Forma de învăţământ: cursuri de zi

Durata studiilor şi număr de credite: 4 semestre, 120 de credite

FIŞA DISCIPLINEI

Denumirea disciplinei	PRACTICĂ PENTRU ELABORAREA LUCRĂRII DE DISERTAŢIE						
------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Codul disciplinei	54MRPD	Semestrul	4	Număr de credite	4	Anul univ.	2024/2025
--------------------------	--------	------------------	---	-------------------------	---	-------------------	-----------

Numărul orelor pe semestru/activităţi							
Total	C	A/S	Lp	P	T	Co	SI
108	-	-	72	-	12		24
C – curs; A – aplicaţii; S - seminarii; Lp – Lucrări practice; P – Proiect; T – tutoriat; Co – consultaţii; SI – studiu individual							

Categoria formativă a disciplinei DS-sinteză, DA-de aprofundare	DA
Categoria de opţionalitate a disciplinei DI - impusă (obligatorie); DO - opţională; DF - facultativă	DI

Cerinţe preliminare (acolo unde este cazul)	de curriculum	
	de competenţe	

Obiective	I. OBIECTIVE GENERALE Cursul îşi propune cunoaşterea principalelor teorii şi modele ştiinţifice ale psihologiei muncii şi organizaţională şi utilizarea lor în vederea explicării fenomenelor relaţionate cu activitatea de muncă, cu modul în care oamenii îşi realizează sarcinile de muncă în diferite contexte şi a proiectării unor demersuri de intervenţie eficiente.
	II. OBIECTIVE SPECIFICE a. Cunoaştere şi înţelegere - să cunoască şi să înţeleagă problemele şi nevoile organizaţiilor lor. - să cunoască principalele metode specifice de investigaţie în psihologia industrială - să sintetizeze cunoştinţele generale legate de activităţile desfăşurate în domeniul industrial - să înţeleagă principalele modele de analiza a muncii, principalele metode de evaluare a muncii - să înţeleagă principalele etape ce trebuie urmate în evaluarea muncii b. Explicare şi interpretare să explice şi să interpreteze cunoştinţele generale legate de activităţile desfăşurate în domeniul psihologiei muncii c. Instrumental – aplicative - să poată imagina soluţii inovative la problemele - să exerserze tehnici de aplicare a cunoştinţelor de psihologia muncii: de analiza muncii, de realizare a fişelor de post, de evaluare a personalul; - să exerserze tehnici de organizare şi planificare a unor acţiuni specifice managementului resurselor umane - să realizeze intervenţii optime în rezolvarea problemelor organizaţionale d. Atitudinale să îşi dezvolte atitudini pozitive faţă de rolul psihologului în organizaţii

	să promoveze rolul psihologului în succesul organizațional să fie sensibil și deschis la problematica necesității profesionalizării și respectării codului deontologic
--	--

Competențe și aptitudini	
---------------------------------	--

Conținut	
CURS	Nr ore
-	
Metode de predare	Observații
APLICAȚII	Nr ore
1. Modul introductiv de prezentare a conținutului practicii pentru elaborarea lucrării de disertație	2 ore
- Identificarea nevoilor și intereselor participanților raportat la conținutul practicii pentru elaborarea lucrării de disertație	
- Stabilirea regulilor de lucru individual	
2. Module de verificare a instituțiilor alese pentru stagiul de practică	2 ore
- Stabilirea instituțiilor în care studenții vor desfășura stagiul de practică	
- completarea convențiilor de practică	
3. Stabilirea temei de cercetare pentru lucrarea de disertație	2 ore
- stabilirea obiectivele de cercetare, ipotezelor de cercetare	
4 Stabilirea design-ului de cercetare	4 ore
-stabilirea metodelor de cercetare, stabilirea testelor psihologice	
5. Realizarea muncii de teren – adunarea informațiilor (26 ore)	26 ore
Aplicarea metodelor de cercetare	
6. Prelucrarea datelor și interpretarea rezultatelor (8 ore)	8 ore
Introducerea rezultatelor în SPSS	
Prelucrarea statistică a datelor	
7. Module consultative (20 ore)	20 ore
- Participarea la consultațiile oferite de coordonator;	
- Discutarea modului în care decurge stagiul de practică;	
- Discutarea metodologiei pe care studenții doresc să o folosească în lucrarea aplicativă	
- Discutarea eventualelor dificultăți apărute în procesul realizării sarcinilor.	
- Discutarea structurii și a conținutului raportului de practică	
8. Realizarea raportului de practică (8 ore)	8 ore
- realizarea lucrării aplicative, metodologia lucrării de disertației	
- redactarea activității de practică	
Metode de predare	Observații
exercițiu	

Forma de evaluare (E – examen, C – colocviu / test final, LP – lucrări de control)		C
Stabilirea notei finale (procentaje)	- răspunsurile la examen / colocviu / lucrări practice	6p
	- activități aplicative atestate / laborator / lucrări practice / proiect etc.	4p
	- teste pe parcursul semestrului	
	- teme de control	

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului
Utilitatea cursului constă în formarea studenților ca viitori psihologi practicieni, familiarizați în activitățile specifice companiilor mici și mijlocii, cu familiarizarea masteranzilor cu cerințele unei cercetări în domeniul resurselor umane, realizarea părții aplicative a lucrării de disertație.

Bibliografia	• Aniței, M., Craif, M. (2010) <i>Ghid de practică psihologică pentru studenți</i>, Editura Universitară, București • Avram, E., Cooper, C.L. (2008) <i>Psihologie organizațional-managerială. Tendințe actual.</i>, Iași, Editura Polirom • Bogathy, Z. (2007) <i>Manualul de tehnici și metode în psihologia muncii și organizațională</i>, Editura Polirom, Iași • Căprărescu, Gh., Stancu, D.G., Anghel, G. (2009) <i>Managementul resurselor umane, Sinteze. Grile, Studii de caz</i>, Editura Universitară, București • Chișu, V.A. (2005) <i>Posturi, salarii și beneficii</i>, București, Editura Irecson • Malcom, M., Jackson, T. (2008) <i>Practica de personal</i>, București, Editura Codecs • Pitariu, H., Popa Chraif, M., Radu, I. (2009) <i>Selecția personalului și evaluarea psihologică periodică</i>, București, • Stoica, M. (2016) <i>Elemente de psihologia muncii și a personalului</i>, Cluj Napoca,, Editura Risoprint • Stoica, M (2019) <i>Diagnoză organizațională</i>, Cluj Napoca,, Editura Risoprint https://www.scribd.com/document/59039799/Raport-practica1.
Lista materialelor didactice necesare	Videoproiector

Titular de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, numele	Semnătura
	Lector dr. Fărcaș Cornelia	