

FIȘA DISCIPLINEI¹⁾

1. Date despre program

1.1. Instituția de învățământ superior	Universitatea Petrol-Gaze din Ploiești
1.2. Facultatea	Litere și Științe
1.3. Departamentul	Științele Educației
1.4. Domeniul de studii universitare	Științe Administrative
1.5. Ciclul de studii universitare	Licență
1.6. Programul de studii universitare	Asistență managerială și administrativă

2. Date despre disciplină

2.1. Denumirea disciplinei	Managementul resurselor umane
2.2. Titularul activităților de curs	Conf. univ. dr. Gheorghe Ileana Georgiana
2.3. Titularul activităților seminar/laborator	Conf. univ. dr. Gheorghe Ileana Georgiana
2.4. Titularul activității proiect	-
2.5. Anul de studiu	3
2.6. Semestrul *	2
2.7. Tipul de evaluare	E
2.8. Categoria formativă** / regimul*** disciplinei	DD/O

* numărul semestrului este conform planului de învățământ;

** DF - Discipline fundamentale; DD - discipline de domeniu; DS - discipline de specialitate; DC - discipline complementare, DA - disciplina de aprofundare, DSI- disciplina de sinteza.

*** obligatorie = O; opțională = A; facultativă = L

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

3.1. Număr de ore pe săptămână	4	din care: 3.2. curs	2	3.3. Seminar/laborator	2	3.4 Proiect	-
3.5 Total ore din planul de învățământ	48	din care: 3.6. curs	24	3.7 Seminar/laborator	24	3.8 Proiect	-
3.9 Distribuția fondului de timp							ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și notițe							24
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren							10
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri							10
Tutoriat							5
Examinări							5
Alte activități							4
3.10 Total ore studiu individual	52						
3.11 Total ore pe semestru	100						
3.12. Numărul de credite	4						

4 Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1. de curriculum	➤ Microeconomie, Macroeconomie, Management general , Sociologie, Psihologie
4.2. de competențe	➤ Nu este cazul

¹⁾ Adaptare după Ordinul Ministrului educației, cercetării, tineretului și sportului nr. 5 703/2011 privind implementarea Codului național al calificărilor din învățământul superior, publicat în Monitorul Oficial al României, partea I, nr.880 bis / 13.XII.2011

5 Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	➤ Sală de curs dotată cu videoproiector.
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului	➤ Sală de seminar dotată cu calculatoare și videoproiector. ➤ Studenții vor avea telefoanele închise și vor participa activ la dezbateri

6 Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	<p>C3 Elaborarea și implementarea sistemului managerial și a subsistemelor sale (alocare și realocare de resurse și activități)</p> <p>C4 Identificarea, selectarea și utilizarea modalităților de previzionare, organizare, coordonare, antrenare și control-evaluare</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Descrierea conceptelor de bază și a metodelor specifice disciplinei M.R.U. ✓ Explicarea conceptelor de bază și a metodelor specifice disciplinei M.R.U. ✓ Aplicarea principiilor și metodelor de bază pentru eficientizarea sistemului și a subsistemelor de management - în general și a managementului resurselor umane –în special. ✓ Evaluarea critic-constructivă a funcționării sistemului de management al resurselor umane. ✓ Realizarea de studii/lucrări privind funcționarea sistemului de management al resurselor umane.
Competențe transversale	<p>CT2 Identificarea rolurilor și responsabilităților într-o echipă plurispecializată și aplicarea de tehnici de relaționare și muncă eficientă în cadrul echipei</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aplicarea principiilor, normelor și valorilor eticii profesionale în cadrul propriei strategii de muncă riguroasă, eficientă și responsabilă. ✓ Identificarea oportunităților de formare continuă și valorificarea eficientă a resurselor și tehnicilor de învățare pentru propria dezvoltare

7 Obiectivele disciplinei (reieșind din grila competențelor specifice acumulate)

7.1. Obiectivul general al disciplinei	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La sfârșitul cursului studentul va fi în măsură să analizeze și evalueze practicile specifice MRU
7.2. Obiectivele specifice	<p>La sfârșitul cursului studentul va fi capabil să:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ transmită informații esențiale din domeniul resurselor umane care vor ajuta la conturarea imaginii unui organizații de succes.(de ex: să înțeleagă principalele elemente ale strategiilor de dezvoltare în domeniul resurselor umane , care să asigure conectarea organizației la dinamica economico-socială a mediului extern în general și a pieței forței de muncă în special. ✓ inițieze competențe specifice care să permită trecerea de la teorie la practică. pentru : <ul style="list-style-type: none"> • fișa postului, • realizarea unui anunț de recrutare, • evaluarea și conceperea unui CV, • înțelegerea corectă a etapelor selecției și recrutării, • descrierea și identificarea celei mai bune metode de motivare a muncii , • înțelegerea corelației dintre motivația muncii și evaluarea performanțelor profesionale , • proiectarea și fundamentarea un model de carieră la nivel individual și la nivel organizațional , • determinarea celei mai eficiente metode de formare și perfecționare a personalului , • cunoașterea și evaluarea tipurilor de culturi organizaționale studiate, ✓ analiza și interpretarea variabilelor lui G. Hofstede în strânsă legătură cu cultura națională și impactul acesteia asupra culturii organizaționale.

8 Conținuturi

8.1. Curs	Nr.ore	Metode de predare	Observații
1.Obiectivele și conținutul Managementului Resurselor Umane (MRU)	2	Interactivă și convențională centrată pe student	Se utilizează suportul de curs și bibliografia recomandată
2. Strategii și politici specifice MRU	2	Interactivă și convențională centrată pe student	Se utilizează suportul de curs și bibliografia recomandată
3. Analiza și proiectarea posturilor	2	Interactivă și convențională centrată pe student	Se utilizează suportul de curs și bibliografia recomandată
4 Planificarea resurselor umane	2	Interactivă și convențională centrată pe student	Se utilizează suportul de curs și bibliografia recomandată
5. Recrutarea, selecția și orientarea resurselor umane	2	Interactivă și convențională centrată pe student	Se utilizează suportul de curs și bibliografia recomandată
6. Formarea și perfecționarea personalului	2	Interactivă și convențională centrată pe student	Se utilizează suportul de curs și bibliografia recomandată
7. Aprecierea performanțelor personalului	2	Interactivă și convențională centrată pe student	Se utilizează suportul de curs și bibliografia recomandată
8.Managementul carierelor	2	Interactivă și convențională centrată pe student	Se utilizează suportul de curs și bibliografia recomandată
9.Managementul conflictului	2	Interactivă și convențională centrată pe student	Se utilizează suportul de curs și bibliografia recomandată
10 Recompensarea	2	Interactivă și convențională centrată pe student	Se utilizează suportul de curs și bibliografia recomandată
11 Cultura organizației	4	Interactivă și convențională centrată pe student	Se utilizează suportul de curs și bibliografia recomandată
<i>Bibliografie</i>			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Adams,L., <i>HR Disrupted:It's Time for Something Different</i> , Ed. Practical Inspiration Publishing, 2017 2. Armstrong, M., Taylor S., <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i>, 13th. Ed., Kogan Page Limited, London, U.K, 2014 3. Codul muncii actualizat valabil 2023 - Legea 53/2003 https://www.codulmuncii.eu/ 4. Florea N.V.- <i>Auditul resurselor umane</i> , Editura C.H Beck, București ,2013 5. Gheorghe I., <i>Aplication of NLP Principles and Methods in the Personnel Recruitment and Selection Process</i>, Economic Insights – Trends and Challenges, Petroleum-Gas University of Ploiești, Vol.II (LXV), Nr. 1/2013, ISSN 2284-8576, p.159-166, indexată in EconLit, EBSCO, DOAJ 6. Gheorghe I, <i>Managementul resurselor umane - Teorie și studii de caz</i>, Editura.Karta –Graphic, Ploiești, 2011 7. Pânisoara ,G., Pânisoara I.O., <i>Managementul resurselor umane</i> , Editura Polirom , 2016. 			
8.2. Seminar / laborator	Nr. ore	Metode de predare	Observații
1. Valorile angajaților romani	4	Clasică,centrată pe student și pe aprofundarea	Se utilizează

-Studiu de caz		cunoștințelor predate la curs precum și pe lucrul în echipă în cadrul workshop-urilor	date de la o instituție administrativă
2. Modificări în cultura organizațională – modelul Hofstede - Studiu de caz	4	Clasică, centrată pe student și pe aprofundarea cunoștințelor predate la curs precum și pe lucrul în echipă în cadrul workshop-urilor	Se utilizează date de la mai multe studii naționale și internaționale privind modelul Hofstede.
3. Aplicație privind aprecierea performanțelor "Cine este cel mai indicat?"	4	Clasică, centrată pe student și pe aprofundarea cunoștințelor predate la curs precum și pe lucrul în echipă în cadrul workshop-urilor	Se utilizează date de la o instituție administrativă
4."Festina lente!-grăbește-te încet"-Studiu de caz	2	Clasică, centrată pe student și pe aprofundarea cunoștințelor predate la curs precum și pe lucrul în echipă în cadrul workshop-urilor	Se utilizează date de la o instituție administrativă
5. Aplicație privind sistemul de recompensare - "Motivarea diferențiată a subalternilor!"	4	Clasică, centrată pe student și pe aprofundarea cunoștințelor predate la curs precum și pe lucrul în echipă în cadrul workshop-urilor	Se utilizează date de la o instituție administrativă
6. Aplicație privind Leadership-ul - "Compania Scottsville și stilurile de conducere"	4	Clasică, centrată pe student și pe aprofundarea cunoștințelor predate la curs precum și pe lucrul în echipă în cadrul workshop-urilor	Se utilizează date de la o instituție administrativă
7. Recrutarea angajaților-dosarul de recrutare -Studiu de caz	2	Clasică, centrată pe student și pe aprofundarea cunoștințelor predate la curs precum și pe lucrul în echipă în cadrul workshop-urilor.	Se utilizează date de la o instituție administrativă

Bibliografie

1. Adams, L., *HR Disrupted: It's Time for Something Different*, Ed. Practical Inspiration Publishing, 2017
2. Bodea, D., *Valorile angajaților români*, Editura Result, București, 2013
3. Codul muncii actualizat valabil 2023 - Legea 53/2003 <https://www.codulmuncii.eu/>
4. Florea N.V.- *Auditul resurselor umane*, Editura C.H Beck, București, 2013
5. Gheorghe, I., Economic Insights – Trends and Challenges, Petroleum- Gas University of Ploiești, *Approaches of the employees' values from the cultural models' perspective*, 2014, Vol.III (LXVI), No. 3, pag.109-118
6. Gheorghe I., *Application of NLP Principles and Methods in the Personnel Recruitment and Selection Process*, Economic Insights – Trends and Challenges, Petroleum-Gas University of Ploiești, Vol.II (LXV), Nr. 1/2013, ISSN 2284-8576, p.159-166, indexată în EconLit, EBSCO, DOAJ
7. Gheorghe I, *Managementul resurselor umane - Teorie și studii de caz*, Editura.Karta –Graphic, Ploiești, 2011

8.3. Proiect	Nr. ore	Metode de predare	Observații

Bibliografie

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

Disciplina "Managementul resurselor umane" este mereu up-gradată cu ultimele noutăți din domeniul resurselor umane și noi practici privind resursele umane. De asemenea, prin exemplele și studiile de caz analizate, studenții au posibilitatea să cunoască aspectele concrete ale evoluției și aplicabilității managementului resurselor umane în cadrul organizațiilor.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1. Criterii de evaluare	10.2. Metode de evaluare	10.3. Pondere din nota finală
10.4. Curs	Examinare finală	Lucrare scrisă cu subiecte teoretice , studii de caz sau aplicații	70%
	Frecvența la curs	Cuantificarea în notă a numărului de prezențe la curs	10%
10.5. Seminar/laborator	Activitatea la seminar	Cuantificarea în notă a activității la seminar în cadrul workshop-urilor (atelierelor de lucru).	10%
	Frecvența la seminar	Cuantificarea în notă a numărului de prezențe la seminar	10%
10.6. Proiect			
10.7. Standard minim de performanță			
Cunoașterea unor competențe specifice care să permită trecerea de la teorie la practică. pentru : fișa postului, realizarea unui anunț de recrutare, evaluarea unui CV, administrarea corectă a etapelor selecției și recrutării, proiectarea și fundamentarea unui model de carieră la nivel individual și la nivel organizațional , identificarea corectă a tipului de cultura organizațională și a celor patru variabile ale lui G. Hofstede			

Data
completării

Semnătura titularului de curs
**Conf.dr.ec.Gheorghe Ileana
Georgiana**

Semnătura titularului de
seminar/laborator
**Conf.dr.ec.Gheorghe Ileana
Georgiana**

Semnătura titularului de proiect

Data avizării în
departament

Director de departament
**Conf.univ.dr.Mureșan Daniel
Jianu**

Decan
**Prof. univ. dr. Irina Gabriela
Rădulescu**